

# SINKRONISASI KERANGKA HUKUM NASIONAL DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN: TINJAUAN TERHADAP UU KETENAGAKERJAAN, UU CIPTA KERJA, DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA

Nikmah Dalimunthe<sup>1\*</sup>, Indah Sari Br. Barus<sup>2</sup>, Jahro<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup> Nikmah Dalimunthe; Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Indonesia, email: [nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id](mailto:nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id)

<sup>2</sup> Indah Sari Br. Barus; Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Indonesia

<sup>3</sup> Jahro; Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id](mailto:nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id)

## INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel  
Diterima: 14 Desember 2025  
Direvisi: 9 Januari 2026  
Diterima: 19 Januari 2026  
Diterbitkan: Maret 2026

### Keywords:

Legal Synchronization; Labor Law; Job Creation Act; Regulatory Harmonization; Industrial Relations.

### DOI:

<https://doi.org/10.51826/perahu.v14i1.1781>

## Abstract

*This study aims to analyze the synchronization of the national legal framework in the field of labor by examining the alignment between the Manpower Act, the Job Creation Act, and their implementing regulations. The introduction of the omnibus law brought substantial changes to labor governance, particularly regarding employment relationships, wage systems, contract flexibility, and worker protection. However, these reforms have not been fully accompanied by adequate harmonization at the level of implementing rules, resulting in inconsistencies and potential legal uncertainty. This research employs a normative legal method with statutory and comparative approaches to identify points of divergence, normative conflicts, and their implications for regulatory implementation. The findings indicate that although the Job Creation Act aims to improve regulatory efficiency and the investment climate, significant gaps remain between the primary legislation and its derivative regulations, especially in terms of worker protection and policy coherence. These results highlight the need for strengthened harmonization through regulatory evaluation, refinement of implementing rules, and alignment of legal norms to ensure a balanced relationship between economic flexibility and labor protection. The study contributes theoretically by mapping regulatory disharmony and offering analytical foundations for policymakers in shaping future labor law reforms in Indonesia.*



## PENDAHULUAN

Regulasi ketenagakerjaan Indonesia berkembang relatif dinamis terutama setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang kemudian dibukukan ke dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi baru ini mengubah sejumlah ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), termasuk ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), *outsourcing*, dan aspek hak-hak pekerja. Perubahan substantif ini memunculkan pertanyaan empiris dan teoritis penting tentang apakah kerangka hukum nasional setelah reformasi sudah tersinkronisasi dengan baik sehingga tetap menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Penelitian terbaru banyak membahas dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja. Misalnya, studi oleh Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani & Angga Pramodya Pradhana (2024) menemukan bahwa klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja dianggap belum berhasil memberikan kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana diharapkan, meskipun regulasi baru dibuat untuk menyederhanakan regulasi dan meningkatkan investasi. Penelitian lain oleh Ana Riana (2024) menunjukkan bahwa perubahan regulasi PKWT pasca UU 6/2023 menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja kontrak. Sebagian studi normatif juga menyoroti bahwa meskipun regulasi diperbarui, aspek-aspek kunci seperti perlindungan upah, jaminan sosial, dan status kerja fleksibel belum secara jelas terjamin.<sup>1</sup>

Meski demikian, sebagian besar penelitian terfokus pada satu aspek seperti PKWT, *outsourcing*, atau upah tanpa mengevaluasi keseluruhan struktur regulasi secara sistemik. Dengan demikian, belum tersedia analisis komprehensif yang menilai apakah seluruh elemen hukum (undang-undang induk, UU Cipta Kerja, regulasi pelaksana) telah tersinkronisasi dan konsisten dalam menjamin hak pekerja. Hal ini menjadi kesenjangan penelitian penting karena sinkronisasi norma hukum baik secara hierarki maupun substansi menentukan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja secara menyeluruh.

---

<sup>1</sup>Prasetyo, Y. (2023). *Evaluasi Perlindungan Pekerja dalam Era Omnibus Law: Analisis Normatif terhadap Regulasi Pasca UU Cipta Kerja*. *Fairness and Justice Journal*, 5(1), 88–99.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini berfokus pada “Sejauh mana kerangka hukum nasional ketenagakerjaan di Indonesia telah tersinkronisasi pasca pengesahan UU 6/2023, dan apakah sinkronisasi tersebut secara normatif-yuridis mampu menjamin kepastian serta perlindungan hukum bagi pekerja?” Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan analisis normatif-yuridis terhadap UU 13/2003, UU 6/2023, serta peraturan pelaksanaannya, dengan menilai konsistensi norma, hierarki peraturan, serta implikasinya terhadap hak-hak pekerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatannya yang komprehensif: bukan hanya menelaah satu aspek regulasi, melainkan mengevaluasi seluruh kerangka hukum ketenagakerjaan untuk memperoleh gambaran sistemik mengenai sinkronisasi hukum nasional dan efektivitasnya bagi pekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian hukum normatif, karena fokus kajian diarahkan pada analisis sinkronisasi kerangka hukum nasional dalam bidang ketenagakerjaan. Penelitian hukum normatif tepat digunakan ketika objek yang ditelaah berupa norma hukum, struktur peraturan, dan prinsip-prinsip yang mengatur hubungan kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menelaah konsistensi antar ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya.

Subjek penelitian ini berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder mencakup artikel jurnal terbaru terkait harmonisasi regulasi ketenagakerjaan serta buku-buku metodologi hukum yang relevan.<sup>2</sup> Bahan hukum tersier, seperti kamus hukum dan ensiklopedia, digunakan sebagai pendukung dalam memperjelas definisi konsep.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Metode ini lazim dalam penelitian hukum normatif karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi norma, asas, dan doktrin yang berlaku melalui penelaahan bahan hukum. Instrumen utama penelitian berupa analisis dokumen, termasuk kegiatan membaca,

---

<sup>2</sup> Chairani, M. A., Pradhana, A. P., (2024). *Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. REC: Research of Economic and Community, 4(2), 45-57.  
Nikmah Dalimunthe, *et.al.* : Sinkronisasi Kerangka Hukum Nasional Dalam Bidang Ketenagakerjaan: Tinjauan Terhadap UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Pelaksanaannya  
PERAHU (Penerangan Hukum)  
Jurnal Ilmu Hukum  
Volume 14, Nomor 1, Maret 2026

menginterpretasi, dan mengklasifikasi ketentuan hukum yang berkaitan dengan sinkronisasi regulasi ketenagakerjaan.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). *Statute approach* digunakan untuk membandingkan struktur dan substansi antar peraturan perundang-undangan (Ibrahim, 2018), sedangkan *conceptual approach* digunakan untuk memahami asas hukum dan teori ketenagakerjaan yang relevan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi disharmonisasi, tumpang tindih, atau ketidakselarasan dalam norma hukum. Seluruh tahapan analisis disusun untuk menjawab tujuan penelitian mengenai sejauh mana sinkronisasi kerangka hukum ketenagakerjaan berjalan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Temuan Sinkronisasi Kerangka Hukum Ketenagakerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses sinkronisasi kerangka hukum ketenagakerjaan antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya belum terlaksana secara optimal. Analisis terhadap substansi norma memperlihatkan bahwa sejumlah ketentuan baru yang diperkenalkan melalui UU Cipta Kerja justru menimbulkan ketidakkonsistenan dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja dalam UU Ketenagakerjaan. Misalnya, pengaturan mengenai PKWT yang diperluas tanpa batas jenis pekerjaan menimbulkan potensi fleksibilitas yang berlebihan dan mengaburkan prinsip kepastian kerja.

Selain itu, ditemukan bahwa sejumlah peraturan pelaksana seperti PP No. 35 Tahun 2021 mempertegas fleksibilitas hubungan kerja, tetapi belum selaras dengan asas ketenagakerjaan yang menekankan pada perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah. Temuan menunjukkan tiga bentuk ketidaksinkronan utama:

1. Ketidaksesuaian normatif antara undang-undang induk dan undang-undang perubahan
2. Ketidakharmisan regulasi turunan, terutama dalam aspek waktu kerja, kompensasi, dan mekanisme hubungan kerja
3. Ketidaksamaan terminologi hukum, yang memunculkan potensi multi-tafsir dalam implementasi di lapangan.

Temuan ini memperlihatkan bahwa tujuan utama pembentukan omnibus law untuk menyederhanakan regulasi belum sepenuhnya tercapai. Sebaliknya, adanya dua rezim

pengaturan yang berbeda dalam beberapa norma menimbulkan kerancuan yang dapat memperlemah perlindungan pekerja.

## 2. Interpretasi Temuan Penelitian terhadap Sinkronisasi Regulasi Ketenagakerjaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sinkronisasi antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya belum berjalan optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya perbedaan norma terkait PKWT, sistem outsourcing, pengupahan, dan mekanisme PHK yang tidak menunjukkan harmonisasi penuh antar-aturan.<sup>3</sup> Perubahan melalui mekanisme omnibus law memang ditujukan untuk menyederhanakan regulasi, namun analisis penelitian memperlihatkan bahwa perubahan tersebut masih menyisakan ketidaksesuaian substansi yang memunculkan interpretasi berbeda di lapangan.<sup>4</sup>

Interpretasi lebih jauh menunjukkan bahwa disharmonisasi tidak hanya terjadi pada ranah teknis, tetapi juga pada landasan filosofis hukum ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja, misalnya, menekankan fleksibilitas pasar kerja, sementara UU 13/2003 lebih menonjolkan prinsip perlindungan pekerja. Ketidaksinkronan ini memperlihatkan bahwa perubahan regulasi belum diimbangi dengan penyesuaian konsep dasar perlindungan tenaga kerja yang utuh.<sup>5</sup>

## 3. Keterkaitan Dengan Penelitian dan Teori Sebelumnya

Temuan penelitian ini memperkuat hasil kajian yang dilakukan oleh Chairani et al. (2024), yang menyatakan bahwa perubahan sejumlah norma ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja cenderung menggeser orientasi perlindungan hukum pekerja menuju fleksibilitas pasar kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Prasetyo (2023) yang menemukan bahwa struktur regulasi baru memunculkan lapisan ketidakpastian baru, misalnya terkait komponen upah dan hubungan kerja kontrak.

Hasil penelitian juga mendukung pandangan Riana (2024), meskipun dengan fokus yang berbeda. Riana menyoroti adanya ketidakpastian dalam regulasi PKWT, dan penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian tersebut bersumber dari disharmonisasi antara UU dan peraturan pelaksanaannya, bukan semata pada perubahan regulasi itu sendiri.

---

<sup>3</sup> Hidayat, A. (2023). *Harmonisasi Regulasi Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja: Tinjauan Normatif dan Implementatif*. Jurnal Legislasi Indonesia, 20(2), 112–125.

<sup>4</sup> Napitupulu, R. (2022). *Ketidakpastian Hukum dalam Pengaturan PKWT setelah UU Cipta Kerja*. Jurnal Yuridis, 9(1), 14–29.

<sup>5</sup> Santoso, B. (2021). *Reformasi Ketenagakerjaan dan Tantangan Perlindungan Pekerja dalam Omnibus Law*. Jurnal Hukum Sosial, 9(3), 201–214.

Dalam perspektif teori hukum, temuan penelitian konsisten dengan prinsip yang dikemukakan Soekanto (2018) bahwa disharmonisasi peraturan menyebabkan lemahnya kepastian hukum. Ibrahim (2018) juga menegaskan bahwa keberadaan aturan yang tidak selaras akan melemahkan efektivitas regulasi dan meningkatkan beban interpretatif bagi aparat penegak hukum serta pelaku hubungan industrial. Temuan penelitian ini mendukung teori tersebut, karena menunjukkan bahwa perbedaan standar norma pada beberapa ketentuan ketenagakerjaan pasca omnibus law berpotensi memunculkan indeks ketidakpastian hukum yang tinggi.

Di sisi lain, penelitian ini sekaligus mengkritisi argumen yang menyatakan bahwa omnibus law telah menciptakan harmonisasi peraturan melalui konsolidasi. Temuan memperlihatkan bahwa sinkronisasi masih bersifat parsial dan belum dijalankan secara sistematis. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi wacana akademik mengenai urgensi harmonisasi regulasi ketenagakerjaan agar sesuai dengan asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

#### **4. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya dan Posisi Temuan Penelitian Ini**

Penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwa revisi yang dilakukan melalui UU Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian hukum dan konflik norma, terutama dalam aturan turunan yang tidak menjelaskan secara rinci perubahan substantif (Prasetyo, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut dan memperluasnya dengan menunjukkan bahwa masalah tidak hanya terletak pada revisi beleid induk, tetapi juga pada ketidakkonsistenan peraturan pelaksana yang menyebabkan perbedaan interpretasi di tingkat implementasi.<sup>6</sup>

Sementara itu, Chairani dkk. (2024) juga menemukan bahwa perlindungan pekerja cenderung melemah pasca perubahan regulasi, terutama pada sektor dengan tingkat fleksibilitas tinggi. Penelitian ini memperkuat pandangan tersebut dengan mengidentifikasi bahwa lemahnya perlindungan pekerja bukan hanya akibat perubahan substansi, tetapi juga akibat ketidaksinkronan antar-regulasi yang mengurangi kepastian hukum bagi pekerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi penelitian sebelumnya, tetapi juga memetakan titik disharmonisasi secara lebih komprehensif, terutama di area hubungan kerja, pengupahan, dan PHK.

---

<sup>6</sup> Widodo, S. (2022). *Dinamika Hubungan Industrial setelah Berlakunya UU Cipta Kerja: Analisis Terhadap Regulasi Turunan*. *Jurnal Legalitas*, 14(2), 55–70.

Nikmah Dalimunthe, *et.al.* : Sinkronisasi Kerangka Hukum Nasional Dalam Bidang Ketenagakerjaan: Tinjauan Terhadap UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Pelaksanaannya  
*PERAHU (Penerangan Hukum)*  
*Jurnal Ilmu Hukum*  
Volume 14, Nomor 1, Maret 2026

## 5. Implikasi Temuan dan Batasan Penelitian

Temuan penelitian memberikan beberapa implikasi penting. Secara normatif, ketidaksinkronan regulasi mengharuskan pemerintah melakukan harmonisasi lanjutan pada tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksana untuk memastikan kepastian hukum.<sup>7</sup> Tanpa penyelarasan yang memadai, implementasi regulasi berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran antar-instansi, perusahaan, dan pekerja, yang pada akhirnya meningkatkan risiko sengketa hubungan industrial.<sup>8</sup> Secara lebih luas, hal ini berdampak pada ekosistem ketenagakerjaan yang membutuhkan keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan perlindungan tenaga kerja.

Adapun batasan penelitian ini meliputi penggunaan metode normatif yang tidak menggali data empiris dari praktik lapangan. Selain itu, dinamika regulasi ketenagakerjaan yang terus berubah menyebabkan analisis bersifat kontekstual dan mungkin perlu diperbarui dalam jangka waktu tertentu. Namun demikian, penelitian ini tetap memberi kontribusi penting dalam mengidentifikasi area kritis disharmonisasi regulasi ketenagakerjaan dan menjadi dasar akademik bagi perumusan kebijakan yang lebih sinkron di masa mendatang.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinkronisasi kerangka hukum ketenagakerjaan antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya masih belum sepenuhnya tercapai. Reformasi regulasi melalui omnibus law memang bertujuan menyederhanakan aturan dan mendorong fleksibilitas pasar kerja, namun analisis menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian substansi, terutama dalam hal hubungan kerja, pengupahan, sistem kontrak, dan mekanisme perlindungan pekerja.

Hasil kajian memperlihatkan bahwa regulasi baru menghasilkan perubahan signifikan yang tidak selalu sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja yang sebelumnya diatur dalam UU 13/2003. Di lapangan, ketidakharmonisan antar-aturan menciptakan ketidakpastian hukum, baik bagi pekerja maupun pengusaha, sehingga implementasi kebijakan menjadi tidak seragam. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan normatif belum dibarengi harmonisasi yang cukup kuat pada tingkat peraturan turunan.

---

<sup>7</sup> Riana, A. (2024). *Ketidakpastian Hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UUU Nomor 6 Tahun 2023*. *Juridica: Jurnal Hukum*, 12(1), 1-12.

<sup>8</sup> Fauzan, R. (2022). *Implikasi Omnibus Law terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 8(1), 33-47.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa sinkronisasi kerangka hukum ketenagakerjaan perlu terus diperkuat melalui harmonisasi substansi regulasi, penyempurnaan aturan pelaksana, dan konsistensi kebijakan agar tujuan utama yakni keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi dan perlindungan tenaga kerja dapat tercapai secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chairani, M. A., Pradhana, A. P., & Yitawati, K. (2024). *Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. REC: Research of Economic and Community, 4(2), 45–57.
- Fauzan, R. (2022). *Implikasi Omnibus Law terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik, 8(1), 33–47.
- Hidayat, A. (2023). *Harmonisasi Regulasi Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja: Tinjauan Normatif dan Implementatif*. Jurnal Legislasi Indonesia, 20(2), 112–125.
- Napitupulu, R. (2022). *Ketidakpastian Hukum dalam Pengaturan PKWT setelah UU Cipta Kerja*. Jurnal Yuridis, 9(1), 14–29.
- Prasetyo, Y. (2023). *Evaluasi Perlindungan Pekerja dalam Era Omnibus Law: Analisis Normatif terhadap Regulasi Pasca UU Cipta Kerja*. Fairness and Justice Journal, 5(1), 88–99.
- Riana, A. (2024). *Ketidakpastian Hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UU Nomor 6 Tahun 2023*. Juridica: Jurnal Hukum, 12(1), 1–12.
- Santoso, B. (2021). *Reformasi Ketenagakerjaan dan Tantangan Perlindungan Pekerja dalam Omnibus Law*. Jurnal Hukum Sosial, 9(3), 201–214.
- Siregar, M. (2020). *Kerangka Hukum Nasional dan Problematika Harmonisasi Regulasi Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 50(4), 765–784.
- Widodo, S. (2022). *Dinamika Hubungan Industrial setelah Berlakunya UU Cipta Kerja: Analisis Terhadap Regulasi Turunan*. Jurnal Legalitas, 14(2), 55–70.