



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UU CIPTA KERJA DALAM TATA KELOLA KETENAGAKERJAAN, LINGKUNGAN, DAN PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS RISIKO DI INDONESIA PASCA-PANDEMI

Implementation of the Job Creation Law Policy in the Governance of Employment, Environment, and Risk-Based Business Licensing in Post-Pandemic Indonesia

Regina Sapta Samudera*

Laboratorium Riset
Kebijakan dan Manajemen
Publik, Departemen Ilmu
Administrasi, Universitas
Hasanuddin, Indonesia.

*Email:

reginaasamudera@gmail.com

Keywords: *Deregulation,
Social Justice; Employment
Policy; Outsourcing; Worker
Protection*

Kata Kunci: *Deregulasi;
Keadilan Sosial; Kebijakan
Ketenagakerjaan; Outsourcing;
Perlindungan Buruh*

DOI:

<https://10.61731/dpmr.v5i1.44206>

Abstract

The Job Creation Law (Law No. 11 of 2020) was drafted with an omnibus law approach to simplify regulations, accelerate the investment process, and strengthen post-pandemic economic recovery. This article analyzes the implementation of the policy from three main aspects: employment, the environment, and the risk-based business licensing system (OSS-RBA). The results of the literature review show that although the Job Creation Law provides flexibility for business actors through the relaxation of work contract regulations and the expansion of outsourcing practices, this policy harms the protection of basic workers' rights, weakens the position of workers in industrial relations, and reduces job stability. In the environmental sector, the shift in the position of the Environmental Impact Analysis (AMDAL) from a substantive instrument to an administrative requirement reduces the effectiveness of controlling ecological impacts and public participation. Meanwhile, licensing reform through OSS-RBA has been proven to accelerate bureaucracy, but it still faces obstacles in data integration, regional capacity, and accountability of supervision. The findings in this article confirm that the implementation of the Job Creation Law tends to prioritize short-term economic efficiency without being accompanied by strengthening institutions that protect workers, the environment, and the balance of power between the centre and regions. With minimal public participation in the legislative process and weak supervision at the technical level, this law poses serious challenges to the principles of social justice and democratic governance. Therefore, future policy reforms need to be directed at strengthening substantive legal protection, increasing the capacity of supervisory institutions, and improving the OSS-RBA system that is inclusive and based on the principle of prudence.

Abstrak

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) disusun dengan pendekatan omnibus law untuk menyederhanakan regulasi, mempercepat proses investasi, dan memperkuat pemulihan ekonomi pasca-pandemi. Artikel ini menganalisis implementasi kebijakan tersebut dari tiga aspek utama: ketenagakerjaan, lingkungan hidup, dan sistem perizinan berusaha berbasis risiko (OSS-RBA). Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi pelaku usaha melalui relaksasi aturan kontrak kerja dan perluasan praktik outsourcing, kebijakan ini berdampak negatif terhadap perlindungan hak-hak dasar pekerja, memperlemah posisi buruh dalam relasi industrial, dan menurunkan stabilitas kerja. Dalam sektor lingkungan, pergeseran posisi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dari instrumen substantif ke syarat administratif mengurangi efektivitas pengendalian dampak ekologis dan partisipasi publik. Sementara itu, reformasi perizinan melalui OSS-RBA terbukti mempercepat birokrasi, tetapi masih menghadapi kendala dalam integrasi data, kapasitas daerah, dan akuntabilitas pengawasan. Temuan dalam artikel ini menegaskan bahwa implementasi UU Cipta Kerja cenderung memprioritaskan efisiensi ekonomi jangka pendek tanpa disertai dengan penguatan kelembagaan yang melindungi pekerja, lingkungan, dan keseimbangan kekuasaan pusat-daerah. Dengan minimnya partisipasi publik dalam proses legislasi serta lemahnya pengawasan di tingkat teknis, UU ini menimbulkan tantangan serius terhadap prinsip keadilan sosial dan tata kelola demokratis. Oleh karena itu, reformasi kebijakan ke depan perlu diarahkan pada penguatan perlindungan hukum substantif, peningkatan kapasitas kelembagaan pengawas, serta penyempurnaan sistem OSS-RBA yang inklusif dan berbasis prinsip kehati-hatian.

Copyright: © 2025 Regina Sapta
Samudera.
This work is licensed under CC BY-NC
4.0. To view a copy of this license, visit
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

PENDAHULUAN

Indonesia, berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, adalah negara hukum (*rechtsstaat*). Konsekuensi dari prinsip negara hukum adalah bahwa seluruh penyelenggaraan kekuasaan negara harus didasarkan pada hukum, menjunjung tinggi prinsip keadilan, partisipasi, dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Dalam negara hukum, pembuatan peraturan perundang-undangan wajib memperhatikan asas-asas seperti keterbukaan, partisipasi publik, kesesuaian antara tujuan dan substansi, serta tidak bertentangan dengan nilai-nilai konstitusional. Oleh karena itu, setiap perubahan hukum yang bersifat struktural dan berdampak luas pada kehidupan masyarakat harus disusun secara hati-hati dan inklusif.

Pasca pandemi COVID-19, Indonesia memasuki fase pemulihan ekonomi melalui jalur deregulasi dan simplifikasi kebijakan investasi, yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja—atau yang dikenal luas

sebagai UU Omnibus Law. Regulasi ini diharapkan menjadi tonggak perombakan sistem hukum ekonomi nasional melalui penyatuan dan revisi terhadap puluhan undang-undang lintas sektor. Namun, literatur mutakhir menunjukkan bahwa keberadaan UU Cipta Kerja bukan hanya menjadi instrumen reformasi hukum ekonomi, melainkan juga menjadi sumber kontroversi multidimensi yang mencakup aspek formil pembentukan undang-undang, implementasi ketenagakerjaan, pengelolaan lingkungan hidup, dan tata kelola perizinan melalui OSS-RBA. Landasan argumentatif dari penyusunan UU Cipta Kerja adalah bahwa Indonesia memiliki tumpang tindih regulasi yang menghambat investasi dan menciptakan ketidakpastian hukum, sebagaimana disampaikan dalam Naskah Akademik UU Cipta Kerja. Data dari Ease of Doing Business Report (World Bank, 2020) menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-73 dari 190 negara, masih tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya. Oleh karena itu, penyederhanaan regulasi melalui Omnibus Law diharapkan dapat meningkatkan daya saing nasional.

Dalam tinjauan terhadap aspek formil, proses pembentukan UU Cipta Kerja telah menuai kritik keras dari akademisi dan masyarakat sipil. Penelitian oleh Syaharani dan Tavares (2020) menunjukkan bahwa pelaksanaan metode omnibus yang diadopsi secara agresif tidak diiringi dengan jaminan partisipasi publik yang memadai terkhusus pada penyusunan AMDAL. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 bahkan menyatakan UU Cipta Kerja "inkonstitusional bersyarat", karena cacat dalam aspek formil pembentukan—tidak transparan dan minim keterlibatan publik. Revisi kemudian dilakukan melalui UU No. 6 Tahun 2023 sebagai bentuk "pemulihan legitimasi hukum".

Secara substansi, UU Cipta Kerja mengubah secara signifikan ketentuan dalam berbagai sektor, terutama di bidang ketenagakerjaan, lingkungan hidup, pertanahan, dan perizinan usaha. Misalnya, dalam sektor ketenagakerjaan, aturan mengenai sistem kontrak kerja (PKWT), outsourcing, pengupahan, dan pesangon mengalami perubahan yang dianggap menurunkan perlindungan terhadap hak-hak buruh (Izzati, 2022). Di sektor lingkungan, prosedur AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan) disederhanakan, bahkan dihilangkan dalam beberapa jenis usaha tertentu, yang dikhawatirkan akan mempercepat kerusakan lingkungan (Hadi et al., 2023). Dari sisi implementasi, klaim keberhasilan pemerintah dalam menyederhanakan perizinan melalui sistem OSS (Online Single Submission) belum sepenuhnya sejalan dengan dampak nyata di lapangan, terutama terhadap pekerja informal, pelaku UMKM, dan kelompok marginal seperti penyandang disabilitas. (Kamil, 2024) menemukan bahwa penerapan UU ini mempersulit akses pekerja disabilitas terhadap perlindungan hukum dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Selain itu (Prasetyo et al., 2024) menunjukkan adanya kecenderungan pusatisasi kekuasaan dalam perizinan yang mereduksi peran pemerintah daerah. Substansi UU ini dianggap mengurangi perlindungan terhadap pekerja, serta memusatkan kekuasaan di tangan pemerintah pusat, sehingga memperlemah desentralisasi dan otonomi daerah (Mahy, 2022; Izzati, 2022).

Kritik terhadap substansi UU Cipta Kerja semakin kuat pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 pada November 2021, yang menyatakan bahwa UU tersebut “inkonstitusional bersyarat” karena cacat formil dalam proses pembentukannya. MK memberikan waktu dua tahun kepada pemerintah untuk memperbaiki UU ini. Namun, pada Desember 2022, pemerintah justru menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022, yang kemudian disahkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023, tanpa melakukan konsultasi publik yang memadai. Langkah ini kembali menuai gelombang kritik karena dinilai mengabaikan prinsip partisipasi publik dan putusan MK (Hamid, 2023). Dengan latar belakang tersebut, penting untuk melakukan analisis kebijakan secara komprehensif terhadap UU Cipta Kerja dan implementasinya, mencakup tinjauan terhadap substansi hukum, proses perumusan, serta dampaknya terhadap tenaga kerja, investasi, lingkungan, dan tata kelola pemerintahan dalam kurun waktu 2020–2025. Analisis ini juga penting sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk reformasi kebijakan publik yang lebih inklusif, berkeadilan, dan berorientasi pada keberlanjutan.

METODE

Analisis ini menggunakan metode literature review sebagai pendekatan utama untuk menganalisis Undang-Undang Cipta Kerja pada implementasi kebijakan publiknya. Literature review dipilih karena memungkinkan penulis untuk menelaah secara komprehensif berbagai sumber ilmiah, dokumen hukum, hasil penelitian terdahulu, dan putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan, guna memahami dinamika normatif dan empiris kebijakan ini. Penelusuran data dilakukan melalui jurnal akademik nasional dan internasional, repositori institusi, serta publikasi kebijakan dari lembaga pemerintah dan organisasi masyarakat sipil. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola tematik, perdebatan akademik, serta kesenjangan antara formulasi kebijakan dalam teks hukum dengan realisasi pelaksanaannya di lapangan, seperti dalam sistem ketenagakerjaan (PKWT dan *outsourcing*), perizinan usaha melalui OSS-RBA, dan tata kelola lingkungan (AMDAL). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis tematik (*thematic content analysis*), dengan mengelompokkan temuan-temuan literatur ke dalam dua fokus utama, yakni aspek hukum formil dan implementasi kebijakan. Validitas data dijaga dengan membandingkan berbagai perspektif literatur, baik yang mendukung maupun yang mengkritik kebijakan omnibus law, guna menghasilkan analisis yang objektif dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Tata Kelola Ketenagakerjaan (*Outsourcing* dan PKWT)

Pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, tata kelola ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perubahan struktur yang mendasar.

Aspek yang paling terdampak dalam perubahan ini adalah pengaturan tentang sistem kerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan praktik *outsourcing* yang secara historis telah menjadi titik krusial dalam relasi industrial antara buruh dan pengusaha. Transformasi kebijakan ini pada dasarnya berangkat dari semangat pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang kompetitif dengan memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pelaku usaha. Namun, literatur mutakhir mengungkapkan bahwa kebijakan tersebut, khususnya dalam implementasi di lapangan, menciptakan tantangan serius terhadap perlindungan hak-hak dasar pekerja, stabilitas kerja, serta struktur hubungan industrial yang sehat.

Studi dari (Makhfud & Is'aad, 2024) juga menunjukkan bahwa fleksibilisasi melalui *outsourcing* telah meningkatkan kasus pelanggaran upah minimum dan jam kerja di beberapa sektor, terutama di manufaktur dan logistik. Lemahnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan juga memperparah keadaan ini, karena pengusaha cenderung mengejar efisiensi biaya dengan mengabaikan hak-hak normatif pekerja yang dialihdayakan. Meskipun PKWT menawarkan fleksibilitas bagi pemberi kerja, terdapat tantangan serius terkait ketidakjelasan status karyawan setelah kontrak berakhir. Ketidakpastian ini sering kali timbul dari kurangnya komunikasi mengenai perpanjangan kontrak, pengangkatan menjadi karyawan tetap, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) (Nisa, A. K., & Zulfahmi, 2024). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Chirumbolo et al., 2022), ketidakpastian berkontribusi pada penurunan kesejahteraan psikologis, di mana karyawan mengalami tingkat kecemasan dan stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki status kerja tetap.

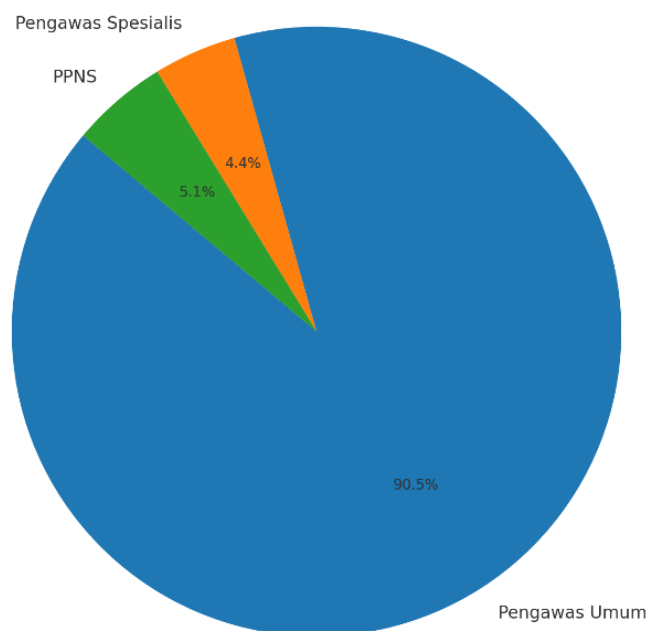
Dalam hal PKWT, UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah mengubah cara pandang hukum terhadap kontrak kerja jangka waktu tertentu. Jika sebelumnya PKWT hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu terbatas untuk jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau musiman, maka kini pengusaha diberikan keleluasaan untuk menentukan jenis pekerjaan dan durasi kontrak selama maksimal lima tahun. Kebijakan ini disusun atas dasar fleksibilitas ekonomi, tetapi dalam praktiknya sering kali dijadikan dalih oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban mengangkat karyawan sebagai pekerja tetap. Dalam konteks hak normatif, pekerja PKWT umumnya mengalami kerentanan dalam mendapatkan hak-hak seperti tunjangan, THR, cuti tahunan, dan jaminan sosial karena kontrak yang singkat dan minim pengawasan dari pemerintah. Bahkan, dalam beberapa kasus di sektor logistik dan manufaktur, pekerja yang diberhentikan sebelum masa kontrak berakhir tidak mendapatkan kompensasi penuh sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan. Hal ini diperparah oleh lemahnya pengawasan dan rendahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* atau vendor penyedia tenaga kerja.

Di sisi lain, praktik *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja mengalami perluasan skala yang signifikan. Deregulasi dalam pasal-pasal terkait *outsourcing* tidak lagi membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dalam praktik sebelumnya, pengusaha hanya

dapat meng*outsourcing*-kan pekerjaan pendukung, seperti petugas keamanan, kebersihan, dan pengemudi. Namun, setelah berlakunya UU Cipta Kerja, batasan tersebut dihapus, sehingga *outsourcing* kini diterapkan bahkan pada pekerjaan inti, seperti produksi, pelayanan pelanggan, dan bahkan administrasi teknis. Implikasi dari perluasan *outsourcing* ini sangat serius terhadap kesejahteraan buruh. Regulasi ini menghapus pembatasan sektor pekerjaan yang boleh dialihdayakan, yang sebelumnya diatur secara ketat oleh UU No. 13 Tahun 2003. Sebagaimana dianalisis dalam penelitian (Siallagan, 2025), kebijakan tersebut membuka ruang luas bagi perusahaan untuk mengalihdayakan hampir seluruh lini kegiatan mereka, termasuk pekerjaan inti yang sebelumnya dilindungi. Kondisi ini mengakibatkan penurunan stabilitas kerja dan perlindungan sosial bagi pekerja *outsourcing*, yang kerap mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi yang layak. *Outsourcing* bukan hanya memisahkan pekerja dari struktur organisasi pemberi kerja utama, tetapi juga memisahkan mereka dari hak-hak dasar yang layak. Pekerja *outsourcing* cenderung mendapatkan upah lebih rendah, tidak memiliki jenjang karir, dan sulit bergabung dalam serikat pekerja karena ketidakjelasan status kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan aktif masih sangat minim, hanya sekitar 1.200 orang secara nasional untuk mengawasi lebih dari 270.000 perusahaan. Dalam konteks ini, praktik *outsourcing* yang kompleks dan terfragmentasi menyulitkan proses pemeriksaan, pelaporan pelanggaran, dan penegakan sanksi administratif. Banyak vendor *outsourcing* tidak memiliki kantor tetap, tidak melaporkan rekapitulasi pekerjaanya ke dinas ketenagakerjaan, dan tidak mengikuti sistem pelaporan berbasis OSS-RBA.

Distribusi Pengawas Ketenagakerjaan di Indonesia (Semester I 2022)



Gambar 1. Distribusi Pengawas Ketenagakerjaan di Indonesia

Sumber: Profil K3 Nasional 2022 (Kementerian Ketenagakerjaan)

Gambar di atas menunjukkan distribusi pengawas ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan data resmi Profil K3 Nasional 2022 yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Dari total 1.247 pengawas:

- 90,5% adalah Pengawas Ketenagakerjaan Umum (1.128 orang)
- 4,4% adalah Pengawas Spesialis
- 5,1% merupakan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil).

Dari data ini tampak bahwa jumlah SDM pengawas sangat terbatas dibandingkan lebih dari 270.000 perusahaan aktif, sehingga pengawasan terhadap praktik *outsourcing*, PKWT, dan kepatuhan norma kerja di lapangan sangat menantang. Perubahan dalam tata kelola ketenagakerjaan ini tidak disertai dengan penguatan instrumen pengawasan dan perlindungan. Hal ini menyebabkan pelanggaran terhadap PKWT dan *outsourcing* jarang ditindak secara hukum. Bahkan dalam banyak kasus, pekerja enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan atau mengalami diskriminasi. Ketimpangan informasi hukum dan kekosongan regulasi teknis di tingkat lokal semakin memperburuk situasi ini.

UU Cipta Kerja memang memperkenalkan program baru seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), namun implementasinya di lapangan masih terbatas dan tidak menjangkau pekerja informal yang jumlahnya mencapai 59,11% dari total angkatan kerja nasional (BPS, 2024). Kondisi ini diperburuk dengan lemahnya representasi pekerja dalam forum tripartit dan penurunan kekuatan serikat pekerja untuk melakukan advokasi dan perundingan kolektif. Studi dari (Nugroho et al., 2024) menyebutkan bahwa penghapusan atau revisi beberapa pasal tentang perlindungan kerja menyebabkan ketidakseimbangan relasi industrial antara pengusaha dan pekerja. Gagalnya UU Cipta Kerja telah terbukti pada data yang dicatat oleh Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN) mulai dari Januari sampai Mei 2024, sebanyak 20-30 pabrik berhenti beroperasi serta melakukan PHK terhadap pekerja atau karyawannya sebanyak 10.800 pekerja (Safira dan Wardhani, 2024). Sementara itu, laporan dari Amnesty International Indonesia yang dikutip dalam penelitian oleh (Jannah et al., 2025) menyebutkan bahwa pasca Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja disetujui oleh DPR untuk disahkan menjadi Undang-Undang pada tahun 2020 lalu, ditetapkan bahwa komponen KHL tidak lagi menjadi acuan dalam penghitungan upah minimum kedepannya. Akibatnya, sistem penentuan upah minum tidak lagi berorientasi pada kelayakan taraf hidup pekerja dan buruh di masa depan.

Dengan demikian, tata kelola ketenagakerjaan dalam konteks UU Cipta Kerja mencerminkan sebuah pergeseran besar dari sistem protektif ke arah sistem fleksibilitas tinggi. Namun, literatur mutakhir secara konsisten menunjukkan bahwa fleksibilitas tersebut belum dibarengi dengan perlindungan hukum dan kelembagaan yang cukup, sehingga menciptakan kondisi kerja yang tidak stabil, timpang secara struktural, dan rentan terhadap eksploitasi. Dalam jangka panjang, model ini berpotensi merusak struktur pasar tenaga kerja, menggerus kepercayaan terhadap negara sebagai pelindung

hak sosial, dan menciptakan tekanan sosial yang dapat meledak dalam bentuk resistensi industri.

Aspek Lingkungan

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan revisinya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, tata kelola lingkungan di Indonesia mengalami pergeseran paradigma yang cukup tajam, terutama dalam aspek instrumen pengendalian lingkungan seperti Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL). UU ini disusun dengan tujuan utama meningkatkan kemudahan berusaha dan efisiensi investasi melalui penyederhanaan regulasi. Namun, dalam praktiknya, perubahan tersebut telah menimbulkan berbagai kekhawatiran dan kritik dari kalangan akademisi, organisasi lingkungan, dan masyarakat sipil, karena dianggap mengendurkan standar perlindungan lingkungan hidup. Salah satu isu mendasar adalah pelemahan kedudukan AMDAL sebagai prasyarat utama dalam proses perizinan. Dalam sistem hukum sebelum omnibus law, dokumen AMDAL memiliki posisi strategis sebagai dasar diterbitkannya izin lingkungan dan izin usaha. Namun, dalam UU Cipta Kerja, terutama melalui Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021, AMDAL diposisikan sebagai bagian dari proses perizinan berusaha berbasis risiko dan bukan sebagai instrumen evaluatif yang berdiri sendiri. Menurut (Pambudhi dan Ramadayanti, 2021), pendekatan ini mereduksi prinsip kehati-hatian dalam perlindungan lingkungan karena substansi AMDAL menjadi formalitas administratif ketimbang instrumen ilmiah dan partisipatif. Penelitian oleh (Greenpeace Indonesia, 2022) mengungkapkan bahwa kebijakan ini berpotensi mempercepat degradasi lingkungan akibat kemudahan perizinan usaha yang mengurangi pengawasan terhadap industri ekstraktif (Mulfirana et al., 2025).

Kajian dari Syaharani dan Tavares (2020) dalam Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia mengungkapkan bahwa salah satu proyek pertambangan di Sulawesi, dilaporkan oleh masyarakat lokal karena mereka tidak dilibatkan dalam proses konsultasi publik yang seharusnya menjadi bagian dari prosedur AMDAL. Hal ini bertentangan dengan prinsip partisipatif yang telah lama menjadi roh utama dalam pengelolaan lingkungan berbasis masyarakat. Prosedur perizinan mengalami penyederhanaan secara substansial, yang berdampak langsung pada posisi AMDAL. Dokumen AMDAL yang sebelumnya merupakan instrumen teknis dan substantif utama dalam penilaian kelayakan lingkungan, kini hanya dijadikan sebagai “syarat formil” dalam proses perizinan usaha (Sibarani et al., 2023). Hal ini semakin memperkuat kekhawatiran bahwa AMDAL telah kehilangan daya fungsionalnya sebagai alat mitigasi dan prediksi dampak lingkungan jangka panjang. Lebih jauh, revisi kelembagaan terhadap Komisi Penilai AMDAL, yang kini didominasi oleh unsur pemerintahan dan pelaku usaha, menimbulkan kekhawatiran konflik kepentingan dalam proses evaluasi.

Masalah lainnya adalah hilangnya mekanisme izin lingkungan sebagai entitas hukum tersendiri. Dalam sistem sebelum omnibus law, masyarakat memiliki peluang hukum untuk menggugat izin lingkungan ke pengadilan apabila ditemukan pelanggaran prosedur atau substansi. Namun setelah penggabungan izin lingkungan ke dalam sistem

perizinan berbasis risiko, jalur kontrol sosial menjadi kabur. Lebih jauh lagi, dalam perspektif hukum internasional dan komitmen global seperti Paris Agreement, pelemahan AMDAL ini berisiko menghambat pencapaian target emisi karbon nasional. Syaharani dan Tavares (2020) menyebut bahwa proyek-proyek berbasis energi fosil yang terus disahkan tanpa AMDAL yang memadai bertolak belakang dengan rencana bauran energi nasional 2025, yang menargetkan 23% energi berasal dari sumber terbarukan. Aspek lingkungan dalam UU Cipta Kerja mengalami degradasi kelembagaan dan substantif yang cukup signifikan. AMDAL, sebagai pilar utama dalam manajemen dampak lingkungan, telah direduksi menjadi alat administrasi semata, kehilangan kekuatan hukumnya sebagai penjaga keseimbangan antara pembangunan dan keberlanjutan ekologis. Dalam jangka panjang, jika tren ini terus berlanjut, Indonesia bukan hanya menghadapi risiko kerusakan lingkungan yang lebih luas, tetapi juga keruntuhan kredibilitas sistem hukum lingkungan yang telah dibangun.

Aspek Perizinan Berusaha Berbasis Risiko

Salah satu perubahan paling signifikan yang dibawa oleh Undang-Undang Cipta Kerja adalah reformasi dalam sistem perizinan berusaha melalui pendekatan yang dikenal sebagai *Online Single Submission – Risk Based Approach* atau OSS-RBA. Sistem ini mengubah pendekatan tradisional dari model perizinan yang berbasis izin administratif menjadi sistem berbasis risiko kegiatan usaha. Dalam model ini, setiap kegiatan usaha dikategorikan berdasarkan tingkat risiko—rendah, menengah, hingga tinggi—dan kewajiban perizinan disesuaikan dengan tingkat risiko tersebut. Semangat kebijakan ini adalah menyederhanakan birokrasi, mempercepat proses perizinan, dan mendorong investasi, terutama di sektor UMKM. Namun, berbagai literatur akademik dan evaluasi lapangan pada periode 2024–2025 menunjukkan bahwa implementasi OSS-RBA masih menghadapi tantangan serius dalam aspek teknis, kelembagaan, dan sosial.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Putra et al., 2023), sistem OSS-RBA memang berhasil mempercepat pengurusan Nomor Induk Berusaha (NIB), khususnya pada kegiatan usaha berisiko rendah, seperti UMKM berbasis rumahan. Namun, percepatan tersebut belum sepenuhnya didukung oleh integrasi data yang solid antar-instansi pemerintah terkhusus di kota Cilegon. Banyak pelaku usaha masih harus melakukan input data berulang karena ketidaksesuaian antara sistem OSS-RBA pusat dengan sistem perizinan daerah. Lebih lanjut, (Fajri dan Astuti, 2024) dalam kajiannya menggarisbawahi bahwa OSS-RBA sering mengalami hambatan dalam pelayanan di tingkat daerah akibat kurangnya kapasitas sumber daya manusia, baik dalam hal kompetensi teknis maupun pemahaman terhadap sistem digital di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Gresik. Secara normatif, sistem OSS-RBA diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan merupakan amanat langsung dari UU Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya, kebijakan ini menghadapi resistensi dari pemerintah daerah yang merasa kewenangannya dalam penerbitan izin berusaha telah direduksi secara signifikan. OSS-RBA juga menimbulkan tantangan serius dalam aspek pengawasan. Studi (Faustina dan Rusli, 2025) mencatat bahwa mayoritas pelaku usaha

mikro dan kecil tidak memahami kewajiban pelaporan dan pengisian komitmen usaha, karena kurangnya sosialisasi dan asistensi teknis.

Dari perspektif pelaku usaha, sistem ini dinilai memberikan kemudahan administratif, tetapi belum menjawab masalah mendasar tentang kepastian hukum, khususnya dalam aspek lingkungan dan sosial. Hal ini memperlihatkan adanya celah dalam penilaian risiko yang dilakukan secara otomatis oleh sistem, tanpa pengawasan lapangan yang memadai. *Literature review* pada tahun 2024 hingga 2025 menggambarkan bahwa sistem OSS-RBA adalah representasi dari reformasi birokrasi digital berbasis efisiensi. Namun, seperti yang diungkapkan oleh (Mustofa dan Murni, 2024), efisiensi ini masih berisiko mengorbankan prinsip kehati-hatian, akuntabilitas, dan inklusivitas, terutama bagi pelaku usaha mikro di pedesaan dan kelompok rentan. Selain itu, keberhasilan sistem ini masih sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur digital, konsistensi antar-regulasi pusat dan daerah, serta ketersediaan SDM yang kompeten. Dalam jangka panjang, OSS-RBA sebagai perwujudan kebijakan perizinan berbasis risiko harus terus dikaji dan disempurnakan agar tidak hanya menjadi instrumen percepatan ekonomi, tetapi juga menjadi fondasi dari sistem perizinan yang adil, transparan, dan menjamin keberlanjutan usaha serta perlindungan sosial dan lingkungan.

KESIMPULAN

Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan bahwa regulasi ini merupakan upaya besar negara dalam merespons kebutuhan pembangunan ekonomi nasional, khususnya untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif, mempercepat perizinan usaha, dan meningkatkan serapan tenaga kerja pasca-pandemi. Disusun dengan pendekatan omnibus law yang menyatukan dan merevisi puluhan undang-undang sektoral, UU ini menandai pergeseran paradigma hukum dari model proteksionis ke arah deregulasi dan efisiensi administrasi. Namun, dalam pelaksanaannya, UU Cipta Kerja memunculkan beragam persoalan mendasar yang bersifat struktural maupun normatif. Dalam aspek hukum formil, proses pembentukan UU ini dinilai tidak sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip demokrasi dan konstitusionalisme. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena prosedurnya minim partisipasi publik dan tidak transparan. Revisi melalui UU Nomor 6 Tahun 2023, meski memperbaiki sisi prosedural, tetap belum menjawab kritik substantif yang diarahkan pada muatan dan dampak sosial dari regulasi tersebut.

Pada aspek ketenagakerjaan, pelanggaran aturan kontrak kerja (PKWT) dan outsourcing memberikan fleksibilitas besar bagi pelaku usaha, tetapi juga menciptakan ketidakpastian kerja dan penurunan perlindungan bagi pekerja. Banyak buruh kini terjebak dalam status kerja jangka pendek yang berulang, tanpa kepastian status tetap dan hak-hak normatif yang utuh. Hal ini berkontribusi pada munculnya ketimpangan dalam relasi industrial dan meningkatkan potensi konflik ketenagakerjaan. Dari sisi lingkungan, reformasi terhadap tata kelola AMDAL dalam UU Cipta Kerja dinilai

melemahkan kontrol sosial dan akuntabilitas lingkungan. AMDAL yang seharusnya menjadi alat utama mitigasi risiko lingkungan kini hanya menjadi bagian administratif dari sistem perizinan berbasis risiko. Akibatnya, banyak proyek strategis dapat berjalan tanpa evaluasi dampak lingkungan yang menyeluruh dan partisipatif.

Sementara itu, implementasi sistem OSS-RBA sebagai tulang punggung perizinan digital nasional memang berhasil mempercepat proses administrasi usaha, namun masih menghadapi kendala teknis, tumpang tindih data, dan ketimpangan kapasitas antara pusat dan daerah. Integrasi sistem belum sepenuhnya berjalan efektif, terutama dalam penyesuaian dokumen tata ruang dan pengawasan usaha pasca-izin. Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja menjadi simbol dari model pembangunan yang berorientasi pada efisiensi dan pertumbuhan ekonomi, namun masih menyisakan berbagai tantangan besar dalam hal keadilan sosial, keberlanjutan lingkungan, dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Untuk menjamin keberlanjutan dan legitimasi regulasi ini, perlu ada komitmen politik dan kelembagaan untuk memperbaiki implementasi di lapangan, meningkatkan pengawasan, dan membuka ruang partisipasi publik dalam setiap proses kebijakan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tanpa itu, UU Cipta Kerja hanya akan menjadi kebijakan formal yang kehilangan makna substantifnya dalam membangun masa depan ekonomi Indonesia yang inklusif dan berkeadilan.

REFERENSI

- Al'Anam, M., & Armadani, A. (2025). Pengecualian Upah Minimum dan Buruh Mikro. Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum, 3 (2). DOI: <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v3i2.1806>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023. Indonesia: Badan Pusat Statistik (BPS - Statistics Indonesia).
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2022). Living in Liquid Times: The Relationships among Job Insecurity, Life Uncertainty, and Psychosocial Well-Being. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(22), 15225. DOI:10.3390/ijerph192215225
- Faustina, R., & Rusli, B. (2025). Kebijakan Perizinan Berbasis Risiko Menggunakan Sistem OSS-RBA di Kota Cirebon. Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, 8 (1). 39. DOI: <https://doi.org/10.24198/responsive.v8i1.61157>
- Florisadeg, M. A. (2025). Peran UU Cipta Kerja dalam Reformasi Hukum Investasi di Indonesia. Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara, 2 (1). 12-13. DOI: <https://doi.org/10.62383/hukum.v2i1.67>
- Gioh, A. R. (2025). Perlindungan Pekerja PKWT dan Upah Minimum. Lex Privatum, 14 (5).
- Hadi, R. S., et al. (2023). A Sustainability Review on the Indonesian Job Creation Law. Heliyon, 9 (1). 1-2. DOI:10.1016/j.heliyon.2023.e13431.

- Hamid, A. (2023). Criticizing The Meaning of Government Regulation In Lieu Of Law Number 2 Of 2022 Concerning Job Creation (Perppu No.2/2022) For Workers and Entrepreneurs: Perspectives on Labor Law in Indonesia. *Russian Law Journal*, XI (4). 557.
- Izzati, N. R. (2022). Deregulation in Job Creation Law: The Future of Indonesian Labor Law. *Padjadjaran Journal of Law*, 9 (2). 200-203. DOI: <https://doi.org/10.22304/pjih.v9n2.a3>
- Jannah, F. N. R., et al. (2025). Upaya Amnesty dalam Pemenuhan Hak Buruh. *Padjadjaran Journal of International Relations*, 7 (1). 61. DOI: <https://doi.org/10.24198/padjir.v7i1.54192>
- Kamil, S. I. (2024). Dampak UU Cipta Kerja terhadap Tenaga Kerja Disabilitas dalam PHK. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2 (6). 577. DOI: <https://doi.org/10.61722/jipm.v2i6.648>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022). Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Indonesia Tahun 2022. Disusun oleh Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 – Kemnaker RI, bekerja sama dengan ILO.
- Mahkamah Konstitusi RI. (2021). Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020.
- Mahy, P. (2022). Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments. *Asian Journal of Comparative Law*, Cambridge University Press, 17 (1). 63. DOI: DOI:10.1017/asjcl.2022.7
- Mulfirana et al., (2025). Kebijakan Publik dalam Perspektif Hukum: Studi Kasus Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dengan Metode Studi Dokumen. *PERKARA Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, 3 (1). 732. DOI: <https://doi.org/10.51903/perkara.v3i1.2335>
- Mustofa, W., & Murni, M. (2024). Penyederhanaan Perizinan UMKM sebagai Instrumen Keadilan Sosial dengan Pendekatan Maslahah. *Maliyah Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 14(2). 231-232. DOI: <https://doi.org/10.15642/maliyah.2024.14.2.213-236>
- Nisa, A. K., & Zulfahmi. (2024). Implikasi Hukum dan Perlindungan Hak Karyawan dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja. *YUDHISTIRA: Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(4), 32-35. DOI: <https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i4.1531>
- Nugroho, A., Ronaboyd, I., & Rusdiana, E. (2024). The Impact of Labor Law Reform on Indonesian Workers. *Lex Scientia Law Review*, 8 (1). 86-87. DOI: <https://doi.org/10.15294/lslr.v8i1.14064>
- Pambudhi, H. D., & Ramadayanti, E. (2021). Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan dalam UU Cipta Kerja untuk Mendukung Keberlanjutan Ekologis. *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia*, 7 (2). 308-309. DOI: <https://doi.org/10.38011/jhli.v7i2.313>
- Prasetyo, V.P.H., et al. (2024). Evaluating the Implications of Indonesia's Omnibus Law: Legal, Political, and Economic Perspectives. *Law Development Journal*, 7 (1). 138-139. DOI: <http://dx.doi.org/10.30659/ldj.7.1.132-143>
- Putra, Y. P. et al., (2023). IMPLEMENTASI DAN KENDALA DALAM PROSES PERIZINAN BERUSAHA TERINTEGRASI SECARA ELEKTRONIK BERBASIS RISIKO. *SELISIK*, 9 (2). 186-190.

- Safira, A.M., & Wardhani, N.I.K. (2024). Komplikasi Regulasi Cipta Kerja: Dinamika Perubahan dan Pengangguran Nasional. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3). 2037. DOI: <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.829>
- Siallagan, E. E. (2025). Analisis Kontrak Kerja Alih Daya dalam Perspektif Hukum Kontrak. *Lex Privatum, Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT*, 15 (2).
- Sibarani, D. H. (2023). URGENSI PEMBENAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP IZIN USAHA PERTAMBANGAN (IUP). *Yustisi Jurnal Hukum & Hukum Islam*, 10 (2). 212. DOI: <https://doi.org/10.32832/yustisi.v10i2.14728/>
- Syahrani, S., & Tavares, M. A. (2020). Nasib Target Emisi Indonesia: Pelemahan Instrumen Lingkungan Hidup di Era Pemulihan Ekonomi Nasional. *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia*, 7 (1). 12-13, 17. <https://doi.org/10.38011/jhli.v7i1.212>.
- Runnada, A. N. K. (2025). Legitimasi UU Cipta Kerja Berdasarkan Teori Konflik. *Jurnal Dinamika Sosial*, 9 (1). DOI: <https://doi.org/10.38043/jids.v9i1.6038>
- World Bank. (2020). *Doing Business 2020: Comparing Business Regulation in 190 Economies*. Washington, DC: World Bank Group.