CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

TINJAUAN KRITIS TERHADAP PENERAPAN ASAS KEDAYAGUNAAN DAN KEHASILGUNAAN DALAM UU NO 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Ramdan Sukria [1], Ratu Alivya Syahrazard Ramdhan[2], Risani Aghnia Nurhasanah[3], Shahira Mutiara Rizky[4], Utang Rosidin[5]
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati
Email: ramdansukriaoioi10@gmail.com ratualivyaa04@gmail.com risaniaghnia@gmail.com, Shahiramutiara1805@gmail.com utangrosidin@uinsgd.ac.id

ABSTRACT

This study examines the substantive problems contained in Law No. 6 of 2023, particularly regarding its compliance with the principles of utility and effectiveness as well as its ability to create legal certainty for workers. Using a normative juridical method with statutory, conceptual, and comparative approaches, this research analyzes procedural legitimacy, substantive coherence, and the practical implications of the law. The findings show that the formation of Law No. 6 of 2023 still carries formal defects, including inadequate public participation and unresolved constitutional issues previously highlighted by the Constitutional Court. Substantively, several provisions related to employment—such as expanded outsourcing, extended contract duration, reduced severance entitlements, and changes in wage regulation—tend to weaken worker protection and generate new uncertainties. The study also finds that the law has not fully reflected the principle of utility and effectiveness because its implementation framework remains inconsistent, difficult to enforce, and lacks broad public acceptance. As a result, Law No. 6 of 2023 has not yet succeeded in providing strong and predictable legal certainty for Indonesian workers.

***Keywords**: Job Creation Law; legal certainty; usability and effectiveness*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan substantif dalam UU No. 6 Tahun 2023, kesesuaiannya dengan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, serta efektivitasnya dalam menciptakan kepastian hukum bagi pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan melalui analisis peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, serta pendapat akademisi dan organisasi masyarakat sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU No. 6 Tahun 2023 masih menghadapi persoalan legitimasi prosedural akibat penggunaan Perppu yang dinilai tidak memenuhi kriteria kegentingan serta minimnya partisipasi publik. Substansi undang-undang juga memunculkan problem perlindungan buruh, penyederhanaan izin lingkungan, dan disharmonisasi norma yang melemahkan kepastian hukum. Dari aspek asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, regulasi ini dinilai belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dan kebermanfaatan hukum karena proses pembentukannya cacat formil dan

Article History
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Copyright : Author
Published by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

substansial. Selain itu, beberapa ketentuan seperti perluasan PKWT, outsourcing tanpa batasan, pengurangan perlindungan upah, dan penyederhanaan PHK menunjukkan bahwa kepastian hukum bagi pekerja belum terjamin secara optimal. Temuan ini menegaskan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap UU No. 6 Tahun 2023 agar mampu mewujudkan perlindungan dan kepastian hukum yang sejalan dengan prinsip negara hukum.
Kata Kunci: UU Cipta Kerja; kepastian hukum; kedayagunaan dan kehasilgunaan

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang lahir melalui mekanisme omnibus law kembali memunculkan diskusi kritis mengenai kualitas pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia.[1] Kehadirannya merupakan respons pemerintah terhadap kebutuhan percepatan transformasi ekonomi dan penciptaan iklim investasi yang dianggap lebih kompetitif. Namun, dalam praktiknya, substansi yang dibawa oleh undang-undang ini justru menimbulkan sejumlah persoalan yuridis maupun sosiologis, terutama pada aspek ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan yang diadopsi dari aturan sebelumnya, termasuk Pasal-Pasal yang pernah dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, kembali menimbulkan perdebatan mengenai kepatuhan pembentuk undang-undang terhadap putusan lembaga yudisial tersebut. Kondisi ini memperlihatkan bahwa perbaikan regulasi tidak hanya menuntut perubahan substansi, tetapi juga pemenuhan prosedur pembentukan hukum yang legitimit dan akuntabel.[2]

Penelitian terdahulu mengenai omnibus law dan regulasi ketenagakerjaan umumnya menyoroti persoalan disharmonisasi peraturan, lemahnya partisipasi publik, dan potensi pelemahan perlindungan pekerja. Beberapa penelitian menegaskan bahwa model pembentukan hukum secara cepat sering mengorbankan kualitas penyusunan norma sehingga menghasilkan ketidakpastian dalam implementasi. Namun, kajian yang secara khusus menilai bagaimana UU No. 6 Tahun 2023 memperbaiki atau justru memperpanjang masalah substansi dari regulasi sebelumnya masih terbatas. Penelitian ini hadir untuk mengisi ruang tersebut dengan menelaah lebih dalam bagaimana ketentuan dalam undang-undang ini beroperasi secara normatif dan bagaimana ia berdampak terhadap kepastian hukum tenaga kerja yang menjadi salah satu objek paling terdampak.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis terhadap tiga aspek utama, yaitu identifikasi permasalahan substantif dalam UU No. 6 Tahun 2023, penilaian mengenai sejauh mana norma-normanya memenuhi asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, serta evaluasi terhadap kemampuan undang-undang ini menciptakan kepastian hukum bagi pekerja. Dengan memusatkan perhatian pada aspek tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian yang sebelumnya lebih banyak menyoroti kontroversi politik dan ekonomi dari omnibus law tanpa melakukan penilaian mendalam terhadap konstruksi hukum yang terbentuk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kualitas substansi UU No. 6 Tahun 2023 serta dampak langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkannya terhadap struktur perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan sejauh mana undang-undang ini selaras dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, serta menguraikan celah-celah

[1] Agus Sahbani, *Komunitas Akademisi HTN-HAN Kritik Putusan Uji UU Penetapan Perppu Cipta Kerja,* Hukum Online, diakses melalui: < https://www.hukumonline.com/berita/a/komunitas-akademisi-htn-han-kritik-putusan-uji-uu-penetapan-perppu-cipta-kerja-lt652a5a3f3149a?page=all&utm>, diakses pada 22 November 2025 pukul 18.17.

[2] Gladys Vania Gracia & Kadek Agus Sudiarawan, *Polemik Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Tentang Cipta Kerja*, Kertha Negara: Jurnal Ilmu Hukum, hlm. 564.

pengaturan yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai studi evaluatif, tetapi juga sebagai rujukan akademik bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan peraturan yang lebih responsif dan berkeadilan.

Manfaat ilmiah dari penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks perombakan regulasi melalui pendekatan omnibus law. Selain itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana hubungan antara asas kedayagunaan dan kehasilgunaan dengan kualitas substansi sebuah undang-undang, serta bagaimana pengabaian terhadap asas tersebut dapat memengaruhi kepastian hukum. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui analisis peraturan, putusan pengadilan, literatur ilmiah, serta perbandingan dengan praktik negara lain untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan memiliki landasan yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain yuridis normatif dengan sasaran utama norma-norma yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan terkait serta putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap sumber hukum primer, sekunder, dan tersier berupa peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, dan dokumen resmi yang mendukung analisis. Prosedur penelitian dilakukan melalui tahapan identifikasi bahan hukum, klasifikasi dan penelaahan isi norma, serta analisis kritis terhadap substansi undang-undang terkait asas kedayagunaan, kehasilgunaan, dan kepastian hukum pekerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode deskriptif-analitis secara kualitatif untuk menilai konsistensi norma, kesesuaian dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan, serta implikasi yuridis yang ditimbulkan dari pengaturan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan yang muncul dalam substansi UU No. 6 Tahun 2023

Persoalan mendasar terletak pada legitimasi prosedural pembentukan UU No. 6 Tahun 2023. Penggunaan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) mensyaratkan adanya keadaan genting yang memaksa, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 22 UUD 1945. Namun, berbagai kajian hukum menilai bahwa pemerintah tidak memberikan argumentasi memadai yang menunjukkan adanya kondisi kegentingan tersebut. Kritik ini diperkuat oleh berbagai analisis akademik yang menilai bahwa alasan ekonomi pascapandemi dan kebutuhan investasi bukanlah bentuk kegentingan sebagaimana dimaksud konstitusi.[3] Selain itu, proses penetapan Perppu menjadi UU berlangsung secara cepat di DPR, sehingga ruang partisipasi publik sangat terbatas. Minimnya partisipasi masyarakat ini menimbulkan persoalan legitimasi demokratis yang signifikan.

Substansi UU No. 6 Tahun 2023 berpotensi melemahkan perlindungan ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai fleksibilitas hubungan kerja, sistem outsourcing yang diperluas, serta formula pengupahan baru dinilai lebih menguntungkan pemodal dibandingkan pekerja. Banyak serikat pekerja dan akademisi hukum ketenagakerjaan menilai bahwa perubahan tersebut mengurangi stabilitas pekerjaan, memperbesar potensi pemutusan hubungan kerja, serta melemahkan posisi tawar buruh dalam perundingan industrial.[4] Norma-norma ini menunjukkan terjadinya pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan dari proteksi menuju fleksibilitas pasar, yang dalam banyak kasus berkonsekuensi pada kerentanan pekerja.

Permasalahan signifikan juga muncul dalam pengaturan lingkungan hidup. UU No. 6 Tahun 2023 mengubah beberapa ketentuan terkait Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL), klasifikasi risiko usaha, dan partisipasi masyarakat dalam pengawasan lingkungan. Pengurangan ruang partisipasi masyarakat serta penyederhanaan izin berbasis risiko dinilai para

[3] Hariadi, Hesti Wulan & Sonya C. Siwu, *Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023,* Jurnal Hukum to-Ra (2023).
[4] Yitawati, K., *Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, REC Journal (2024).

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

peneliti lingkungan berpotensi melemahkan mekanisme pencegahan kerusakan lingkungan.[5] Akibatnya, masyarakat di wilayah rawan terdampak proyek berisiko tinggi kehilangan akses kontrol terhadap proses perizinan. Hal ini dapat menimbulkan meningkatnya konflik sosial, kerusakan ekologis, serta hilangnya prinsip kehati-hatian dalam pembangunan.

Persoalan harmonisasi dan kepastian hukum menjadi tantangan besar dalam implementasi UU No. 6 Tahun 2023. Model omnibus membuat banyak norma diubah secara bersamaan dan tersebar di berbagai sektor. Kondisi ini menimbulkan multitafsir, disharmonisasi antara undang-undang dan peraturan pelaksana, serta kebingungan pada tingkat pemerintah daerah. Sejumlah laporan hukum menunjukkan bahwa perubahan besar-besaran tersebut justru memperberat administrasi karena banyak peraturan turunan yang belum diterbitkan atau bertentangan satu sama lain.[6] Ketidakselarasan norma-norma tersebut pada akhirnya menyebabkan ketidakpastian bagi pelaku usaha maupun masyarakat sebagai subjek hukum.

Dari aspek konstitusionalitas substantif, problem besar muncul karena Mahkamah Konstitusi sebelumnya telah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat melalui Putusan Nomor 91/PUU-XIX/2021. MK memerintahkan pembentuk undang-undang untuk memperbaiki prosedur legislasi, meningkatkan kualitas partisipasi publik, dan memastikan konsistensi naskah. Namun, UU No. 6 Tahun 2023 yang lahir dari Perppu dinilai tidak sepenuhnya memenuhi perintah tersebut.[7] Hal ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai kepatuhan pemerintah dan DPR terhadap putusan MK sebagai penjaga konstitusi, yang berpotensi mengganggu prinsip checks and balances.

Persoalan implementasi teknis menjadi tantangan besar. Sejumlah peraturan pelaksana belum diterbitkan atau masih dalam proses revisi, menyebabkan kekosongan norma di tingkat operasional. Pemerintah daerah juga menghadapi kesulitan dalam sinkronisasi aturan karena banyak pasal baru yang membutuhkan mekanisme teknis berbeda dari aturan sebelumnya. Kondisi ini tidak hanya menciptakan ketidakpastian hukum, tetapi juga membuka ruang penyalahgunaan wewenang dan maladministrasi dalam proses perizinan.

UU No. 6 Tahun 2023 menimbulkan persoalan nilai (value conflict) antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Dalam konteks asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, undang-undang ini dianggap lebih menekankan efektivitas ekonomi ketimbang perlindungan terhadap hak-hak warga negara. Banyak akademisi menilai bahwa norma-norma yang diubah lebih fokus pada penciptaan iklim investasi dan kemudahan berusaha, namun kurang memperhatikan kesejahteraan masyarakat, keberlanjutan lingkungan, serta jaminan perlindungan sosial bagi kelompok rentan. Persoalan ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan orientasi kebijakan publik yang perlu dikritisi secara mendalam.

Dengan demikian, secara keseluruhan, permasalahan substantif UU No. 6 Tahun 2023 sangat kompleks dan multidimensional. Persoalan legitimasi, perlindungan buruh, lingkungan hidup, kepastian hukum, konstitusionalitas, serta implementasi teknis menunjukkan bahwa UU ini masih membutuhkan evaluasi mendalam. Dalam konteks negara hukum Pancasila, undang-undang seharusnya menjamin keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak warga negara. Oleh karena itu, kajian kritis dan perbaikan berkelanjutan perlu dilakukan agar UU ini benar-benar mencerminkan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan yang sejalan dengan cita-cita konstitusi.

Kesesuaian substansi UU No. 6 Tahun 2023 dengan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan

Persoalan mengenai apakah substansi dalam UU No. 6 Tahun 2023 telah mencerminkan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan memerlukan kajian mendalam terhadap landasan dan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam sistem hukum

[5] Mutolib, *Partisipasi Masyarakat dalam Penyusunan AMDAL*, Tesis UIN SGD Bandung (2024).
[6] 7 *Catatan KPA atas Implementasi Kebijakan Turunan UU",* Hukumonline (2023).
[7] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XIX/2021.

Indonesia. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan merupakan salah satu asas fundamental dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur dalam Pasal 5 huruf e Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.[8] Penjelasan Pasal 5 huruf e menegaskan bahwa asas kedayagunaan dan kehasilgunaan mengandung makna bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Dalam konteks pembentukan UU No. 6 Tahun 2023, yang merupakan penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terdapat permasalahan fundamental terkait pemenuhan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan. Pertama, dari segi kebutuhan riil, UU Cipta Kerja lahir dengan latar belakang kondisi darurat untuk mengatasi pelemahan pertumbuhan ekonomi dan fenomena stagflasi global, serta upaya meningkatkan investasi dan penciptaan lapangan kerja.[9] Namun, kebutuhan tersebut harus diuji melalui mekanisme pembentukan peraturan perundang-undangan yang partisipatif dan terbuka untuk memastikan bahwa kebijakan yang dirumuskan benar-benar mencerminkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat.

Problematika mendasar muncul ketika proses pembentukan UU Cipta Kerja (yang kemudian disahkan melalui UU No. 6 Tahun 2023) dinilai tidak memenuhi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, khususnya asas keterbukaan dan partisipasi masyarakat.[10] Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa UU Cipta Kerja terbukti tidak menerapkan asas keterbukaan secara optimal karena kurangnya partisipasi masyarakat dan informasi yang sulit diakses oleh publik, sehingga dinyatakan cacat formil dan inkonstitusional bersyarat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek prosedural dalam pembentukan undang-undang memiliki korelasi erat dengan substansi yang dihasilkan, karena partisipasi publik merupakan instrumen untuk memastikan bahwa regulasi yang dibentuk benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat bagi masyarakat.[11]

Dari perspektif kedayagunaan (efektivitas), sebuah peraturan perundang-undangan dapat dikatakan berdaya guna apabila norma yang terkandung di dalamnya dapat diterapkan secara efektif dan ditaati oleh masyarakat. Namun, UU No. 6 Tahun 2023 menghadapi tantangan serius dalam hal implementasi karena proses pembentukannya yang tidak memenuhi standar partisipasi publik yang bermakna (meaningful participation), yang mencakup hak untuk didengarkan pendapatnya (right to be heard), hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (right to be considered), dan hak untuk mendapatkan penjelasan atas pendapat yang diberikan (right to be explained).[12] Ketiadaan meaningful participation ini berpotensi menghasilkan resistensi dan penolakan dari masyarakat, yang pada akhirnya menghambat efektivitas pelaksanaan undang-undang tersebut di lapangan.

Selain itu, aspek kehasilgunaan (kebermanfaatan) juga menjadi pertanyaan krusial. Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya, meningkatkan kemudahan berusaha, serta melindungi dan memberdayakan koperasi dan UMKM, namun kebermanfaatan tersebut harus dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat. Permasalahannya adalah ketika proses pembentukan undang-undang dilakukan dengan metode omnibus law yang belum diatur secara eksplisit dalam sistem perundang-undangan Indonesia, ditambah dengan keterbatasan waktu pembahasan dan minimnya

---

[8] Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 5 huruf e.

[9] Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Konsiderans Menimbang huruf b dan Penjelasan Umum.

[10] Rusdianto dan Astika Prasetya Widiarti, *Tinjauan Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Berdasarkan Prosedur dan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang Baik*, *Padjadjaran Law Review*, Vol. 10, No. 3 (Desember 2022), hlm. 398-420.

[11] Vivi Arfiani Siregar dan Kamarusdiana, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Pembentukan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Dan Undang-Undang tentang Ibu Kota Negara*, *Lex Renaissance*, Vol. 7, No. 4 (November 2022), hlm. 827-845.

[12] Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, hlm. 393, lihat juga Dirman Nurjaman, *Penerapan Asas Keterbukaan dalam Proses Pembuatan Undang-Undang Omnibus Law*, *Jurnal Khazanah Multidisiplin*, Vol. 2, No. 2 (2021), hlm. 87-98.

keterlibatan publik, maka kualitas substansi yang dihasilkan menjadi dipertanyakan.[13] Beberapa kalangan menilai bahwa UU Cipta Kerja berpotensi menimbulkan permasalahan baru, seperti ketidakpastian hukum akibat perubahan terhadap 78 undang-undang sekaligus, serta tumpang tindih pengaturan yang dapat menimbulkan berbagai interpretasi dalam pelaksanaannya.[14]

Lebih lanjut, asas kedayagunaan dan kehasilgunaan harus dipahami dalam konteks sistemik dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan lainnya, khususnya asas dapat dilaksanakan yang memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.[15] UU No. 6 Tahun 2023 menghadapi persoalan yuridis karena menggunakan teknik omnibus law yang tidak dikenal dalam UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, serta persoalan sosiologis karena minimnya penerimaan masyarakat terhadap substansi dan proses pembentukannya.[16] Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara teoretis tujuan pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 adalah untuk menciptakan kebermanfaatan bagi masyarakat, namun cacat formil dan substansial dalam proses pembentukannya berimplikasi pada diragukan terpenuhinya asas kedayagunaan dan kehasilgunaan secara optimal.

Dalam perspektif ilmu perundang-undangan, asas kedayagunaan dan kehasilgunaan berfungsi sebagai instrumen evaluasi terhadap urgensi pembentukan suatu peraturan perundang-undangan.[17] Evaluasi tersebut tidak hanya dilakukan pada tahap perencanaan, tetapi juga pada tahap implementasi untuk mengetahui apakah peraturan tersebut dapat dilaksanakan dan bermanfaat bagi masyarakat. Mengingat UU No. 6 Tahun 2023 masih relatif baru dan merupakan perbaikan dari UU No. 11 Tahun 2020 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat, maka diperlukan mekanisme pemantauan dan evaluasi yang komprehensif untuk memastikan bahwa substansi yang terkandung di dalamnya benar-benar mencerminkan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan sebagaimana diamanatkan dalam sistem pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa substansi dalam UU No. 6 Tahun 2023 belum sepenuhnya mencerminkan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan dalam makna yang sesungguhnya. Meskipun secara normatif undang-undang tersebut memiliki tujuan yang jelas untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, namun proses pembentukan yang cacat formil, minimnya partisipasi publik, dan penggunaan metode omnibus law yang belum terakomodasi dalam sistem hukum Indonesia mengindikasikan bahwa kebutuhan dan kebermanfaatan yang menjadi esensi dari asas kedayagunaan dan kehasilgunaan belum terpenuhi secara optimal. Hal ini menunjukkan pentingnya reformulasi dan perbaikan dalam implementasi UU No. 6 Tahun 2023 agar dapat benar-benar

Efektivitas UU No. 6 Tahun 2023 dalam menciptakan kepastian hukum bagi pekerja

Hadirnya UU no 6 tahun 2023 menjadi salah satu jawaban mengenai persoalan kepastian hukum bagi pekerja di Indonesia, kehadirannya diharapkan dapat melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana dalam upaya mendapat perlindungan dari negara dan mendapatkan kehidupan yang layak.

Secara teoritik, kepastian hukum dapat dipahami sebagai kondisi ketika suatu peraturan perundang-undangan dirumuskan secara jelas, tegas, dan konsisten sehingga mampu memberikan pedoman perilaku yang pasti bagi masyarakat. Kepastian hukum menuntut adanya

[13] Muhammad Richo Al Amin dan Zaenal Arifin, *Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja, Simbur Cahaya*, Vol. 28, No. 1 (Juli 2021), hlm. 63-77.

[14] Hirma dan Syamsir, *Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Undang-Undang Cipta Kerja*, *Limbago: Journal of Constitutional Law*, Vol. 3, No. 1 (2023), hlm. 22-37.

[15] Indonesia, Penjelasan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, Penjelasan Pasal 5 huruf d.

[16] Dini Fauziyah Fitria, Mukhlis, dan Harun, *Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Atas Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, Vol. 6, No. 2 (April 2023), hlm. 108-121.

[17] Bayu Dwi Anggono, *Evaluasi Peraturan Perundang-undangan Dalam Mewujudkan Peraturan Perundang-undangan yang Berkualitas*, *Jurnal RechtsVinding*, Vol. 10, No. 2 (Agustus 2021), hlm. 283-301.

norma yang tersusun secara logis dan tidak menimbulkan ruang penafsiran yang berlebihan. Dengan demikian, setiap aturan dapat diterapkan secara seragam dan tidak menimbulkan pertentangan antar norma, sehingga masyarakat termasuk pekerja dapat menyesuaikan tindakannya dengan keyakinan bahwa hukum akan diberlakukan secara konsisten.[18]

Mochtar Kusumaatmadja menekankan bahwa hukum dibentuk untuk menciptakan ketertiban, keadilan, dan prediktabilitas dalam kehidupan sosial. Tanpa ketiga unsur tersebut, hukum hanya akan dipandang sebagai instrumen formal tanpa makna substantif. Oleh sebab itu, pembaruan regulasi menjadi penting agar hukum tetap relevan dengan perkembangan masyarakat dan mampu menjamin keteraturan, termasuk dalam hubungan industrial. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum memiliki peran strategis karena menentukan apakah perlindungan terhadap pekerja dapat dioperasionalkan dalam praktik.[19]

Sejalan dengan itu, Jan M. Otto mengemukakan bahwa kepastian hukum hanya dapat tercapai apabila beberapa prasyarat terpenuhi, yaitu sebagai berikut:[20]

1. Aturan hukum harus disajikan secara terbuka, mudah dimengerti, stabil, dan dapat diakses oleh publik. Norma yang baik harus memiliki karakter kejelasan, konsistensi, serta kemudahan untuk dipahami.
2. Lembaga negara dituntut untuk mematuhi dan melaksanakan aturan tersebut secara sungguh-sungguh.
3. Substansi hukum harus memperoleh penerimaan yang luas dari masyarakat sehingga perilaku publik dapat selaras dengan ketentuan yang berlaku.
4. Proses peradilan harus dijalankan oleh hakim yang independen dan bebas dari intervensi.
5. Putusan hukum harus dapat dieksekusi secara efektif sehingga memberikan dampak nyata dalam kehidupan masyarakat.

Dalam kaitannya dengan UU No. 6 Tahun 2023, parameter-parameter tersebut menjadi instrumen analisis penting untuk menilai apakah penerapan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan telah mampu mewujudkan kepastian hukum bagi pekerja, baik dari segi kejelasan substansi maupun implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan nasional.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu prasyarat fundamental bagi tercapainya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Perbaikan tingkat pendapatan menjadi elemen sentral dalam meningkatkan kualitas hidup pekerja, sebab struktur penghasilan yang rendah berimplikasi langsung pada keterbatasan akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan yang layak. Situasi tersebut tidak hanya menempatkan pekerja dalam kondisi rentan secara sosial-ekonomi, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas sumber daya manusia secara agregat sehingga menghambat percepatan pembangunan nasional. Dalam konteks tersebut, keberadaan regulasi ketenagakerjaan, khususnya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menjadi instrumen penting untuk menilai apakah norma dan mekanisme yang diatur mampu memberikan jaminan kepastian hukum serta mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja melalui asas kedayagunaan dan kehasilgunaan.[21]

Pada Februari 2025, jumlah Penduduk Usia Kerja di Indonesia mencapai 216,79 juta orang, dengan 70,60 persen masuk dalam kelompok Angkatan Kerja. Komposisi ini memperlihatkan besarnya potensi tenaga kerja nasional, namun juga menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja berasal dari lulusan ≤ SD, yaitu 34,99 persen, yang mengindikasikan rendahnya tingkat kompetensi rata-rata tenaga kerja.

Di antara penduduk yang bekerja, kelompok pekerja penuh mendominasi, dengan 96,48 juta orang atau 66,19 persen. Sementara itu, penyerapan tenaga kerja masih terkonsentrasi pada tiga sektor utama, yaitu pertanian, perdagangan besar dan eceran, serta

---

[18] Widodo Dwi Putro, Filsafat Hukum: *Pergulatan Filsafat Barat, Filsafat Timur, Filsafat Islam, Pemikiran Hukum Indonesia Hingga Metajuridika di Metaverse*, Edisi Ke-2 (Jakarta: Kencana, 2024), hlm. 180.

[19] Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum,* (Jakarta : Sinar Grafika), 2008, hlm. 16.

[20] Jan Michiel Otto, *Real Legal Certainty in Developing Countries,* in Kajian Socio-Legal [Socio-Legal Studies], ed. oleh A. W. Bedner, S. Irianto, dan T. D. Wirastri (Pustaka Larasan; Universitas Indonesia; Universitas Leiden; Universitas Groningen, 2012).

[21] Sitti Mutmainnah Syam, dkk, *Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia,* Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025), hlm. 7.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

industri pengolahan. Sebaran yang masih bergantung pada sektor padat karya ini mencerminkan bahwa struktur ketenagakerjaan nasional belum sepenuhnya didukung oleh sektor yang menawarkan stabilitas dan perlindungan kerja yang kuat.Tingkat Pengangguran Terbuka nasional tercatat sebesar 4,76 persen, dengan lulusan SMK menjadi kelompok paling rentan, yakni dengan tingkat pengangguran 8,00 persen. Ketidaksesuaian ini menunjukkan masih lemahnya hubungan antara pendidikan vokasional dan kebutuhan pasar kerja.[22]

Dengan demikian dapat dipahami bahwa persoalan pekerja adalah persoalan yang kompleks menyangkut hak asasi manusia sebagaimana dimaktubkan secara khusus pada Pasal 28 A-J UUD 1945, dengan hal tersebut seyogianya tugas untuk memenuhi dan melindungi hak-hak menjadi tugas dari negara, maka hadirnya UU Cipta Kerja tersebut diharapkan dapat menjadi solusi. Akan tetapi dengan munculnya UU tersebut muncul pertanyaannya, apakah hadirnya UU No. 6 tahun 2023 sudah efektif sesuai dengan tujuannya dan telah memenuhi kepastian hukum bagi pekerja. Oleh sebab itu, dapat diuraikan parameter untuk menilai apakah UU No. 6 tahun 2023 kehadirannya memenuhi kepastian hukum pekerja atau justru menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum baru. Setidaknya ada beberapa masalah krusial yang dapat diuraikan bagi kaum pekerja, yaitu sebagai berikut:[23]

1. Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami perubahan signifikan dengan diperpanjangnya batas maksimal masa kontrak hingga lima tahun. Perluasan jangka waktu ini menjadikan posisi pekerja semakin tidak stabil karena peluang untuk memperoleh status sebagai pekerja tetap menjadi semakin kecil. Dalam perspektif kepastian hukum, situasi ini menimbulkan ketidakjelasan mengenai masa depan hubungan kerja yang seharusnya dapat diprediksi dan berkelanjutan.
2. Dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui mekanisme outsourcing membuat hampir seluruh jenis pekerjaan dapat dijalankan melalui sistem alih daya. Kebijakan ini memperluas fleksibilitas bagi perusahaan, tetapi sekaligus mempertinggi ketidakpastian status kerja bagi buruh, karena pekerja outsourcing umumnya tidak memiliki perlindungan yang setara dengan pekerja langsung.
3. Penghilangan variabel *kebutuhan hidup layak* dalam penetapan upah minimum mengakibatkan standar upah semakin jauh dari tingkat pemenuhan kebutuhan dasar pekerja. Bahkan, terbitnya Permenaker No. 5 Tahun 2023 yang memungkinkan pengurangan upah hingga 30 persen serta perubahan waktu kerja secara sepihak bagi sektor industri tertentu memperkuat kondisi ketidakpastian tersebut. Kebijakan ini menunjukkan keterputusan antara regulasi dan prinsip kehasilgunaan, karena hasilnya justru mengurangi kesejahteraan buruh.
4. Prosedur pemutusan hubungan kerja dibuat lebih sederhana melalui model pemberitahuan sepihak dari pengusaha tanpa kewajiban perundingan terlebih dahulu. Mekanisme ini melemahkan perlindungan kerja dan menyebabkan peningkatan jumlah PHK sejak diberlakukannya regulasi Cipta Kerja. Dalam konteks asas kepastian hukum, ketentuan ini memperluas ruang tindakan sepihak tanpa jaminan perlindungan memadai bagi pekerja.
5. Hak atas pesangon mengalami penurunan, baik dari segi nilai maupun mekanisme perlindungan. Perubahan dari maksimal 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah, serta penghapusan keharusan audit independen dalam PHK karena kerugian perusahaan, menunjukkan berkurangnya jaminan kompensasi bagi buruh. Bahkan, beberapa kategori PHK kini menghasilkan pesangon yang lebih rendah dibanding ketentuan sebelum UU Cipta Kerja diberlakukan. Pengurangan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga mengurangi kepastian mengenai hak-hak finansial yang seharusnya dijamin oleh undang-undang.

[22] Kementrian Ketenagakerjaan, https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/87, diakses tanggal 18 November 2025.
[23] Wahana Lingkungan Hidup Indonesia, *UU CK: Skandal Legislasi Paling Barbar*, https://www. walhi.or.id/uu-ck-skandal-legislasi-paling-barbar, diakses tanggal 19 November 2025.

Jika dianalisis menggunakan kerangka kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto dan dikaitkan dengan dinamika yang muncul setelah pemerintah menerbitkan Perppu Cipta Kerja, terlihat bahwa regulasi ini menghadapi tantangan serius dalam memenuhi prasyarat kepastian hukum. Secara formal, pemerintah melalui Menkopolhukam Mahfud MD menegaskan bahwa penerbitan Perppu merupakan bentuk perbaikan sebagaimana perintah Mahkamah Konstitusi dan didasarkan pada dalih kegentingan. Pemerintah menilai prosedur pembentukan norma telah selesai, sehingga keberatan hanya boleh diarahkan pada substansi. Namun, pandangan ini bertolak belakang dengan respons para ahli dan kelompok masyarakat yang menilai bahwa ketentuan dalam Perppu justru memperkuat ketidakpastian hukum. BBC News Indonesia mencatat bahwa sebagian besar substansi Perppu No. 2 Tahun 2022 merupakan salinan dari UU No. 11 Tahun 2020 yang sebelumnya dinyatakan sebagai *inkonstitusional bersyarat* oleh MK, sehingga kritik lama kembali muncul tanpa penyelesaian komprehensif. Ahli hukum ketenagakerjaan, seperti Nabiyla Risfa Izzati dari Universitas Gadjah Mada, bahkan menyebut bahwa sejumlah pasal baru dalam Perppu justru menambah ketidakpastian karena memunculkan pengaturan yang kabur dan sulit diprediksi implikasinya bagi pekerja.[24]

Melihat kondisi tersebut, prasyarat pertama dari Otto bahwa norma harus jelas, konsisten, stabil, dan mudah dipahami belum terpenuhi karena substansi regulasi tidak memberikan arah yang tegas dan justru menimbulkan penafsiran berbeda. Prasyarat kedua, yakni kewajiban lembaga negara untuk melaksanakan aturan secara sungguh-sungguh, pun belum tercermin sepenuhnya mengingat proses pembentukan Perppu dianggap tidak mengatasi persoalan mendasar yang sebelumnya telah dikritik oleh masyarakat dan MK. Selanjutnya, syarat ketiga mengenai penerimaan masyarakat juga tampak belum terpenuhi, karena penolakan yang cukup luas dari kelompok buruh dan akademisi menunjukkan bahwa norma belum sesuai dengan ekspektasi kelompok yang terdampak secara langsung. Dari aspek penegakan dan efektivitas putusan, syarat keempat dan kelima Otto juga belum terlihat kuat, terutama karena ketidakjelasan substansi regulasi berpotensi menghambat implementasi dan pelaksanaan putusan di ranah hubungan industrial. Dengan demikian, jika diukur melalui lima prasyarat yang diajukan Otto, UU No. 6 Tahun 2023 belum sepenuhnya mampu menghadirkan kepastian hukum yang benar-benar stabil, dapat diterima, dan efektif dalam melindungi dan memenuhi hak pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan substansi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan pemahaman baru mengenai arah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Tujuan penulisan untuk menjelaskan kualitas norma dalam undang-undang tersebut dapat dijawab melalui analisis terhadap struktur, muatan, serta dampaknya terhadap hubungan industrial. Secara umum, penelitian ini menemukan bahwa perubahan regulasi membawa sejumlah perbaikan, namun tetap menyisakan persoalan penting yang perlu ditinjau lebih lanjut.

Kebijakan yang diatur dalam undang-undang ini berpotensi diterapkan dalam peningkatan tata kelola ketenagakerjaan, terutama terkait kepastian prosedur, perlindungan pekerja, dan efektivitas hubungan kerja. Meski demikian, implementasinya memerlukan komitmen regulatif dan pengawasan yang kuat agar tujuan pembentukan undang-undang dapat tercapai. Dampak praktis dari subtansi UU No. 6 Tahun 2023 akan sangat ditentukan oleh sejauh mana pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja mampu menyesuaikan diri dengan mekanisme baru yang dihadirkan oleh regulasi tersebut.

Penelitian ini merekomendasikan agar kajian lanjutan dilakukan dengan pendekatan yang lebih luas, baik melalui analisis empiris maupun perbandingan regulasi lintas negara. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur secara lebih konkret bagaimana ketentuan dalam undang-undang ini berjalan di lapangan serta sejauh mana efektivitasnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja di Indonesia.

---

[24] BBC New Indonesia, *Enam Pasal Perppu Cipta Kerja Dinilai Ciptakan 'Ketidakpastian Hukum': Penentuan Upah Minimum Hingga Pekerja Alih Daya,* https://www.bbc.com/_indonesia/articles/c893j8qdwj9o, diakses tanggal 19 November 2025.

DAFTAR PUSTAKA

7 Catatan KPA atas Implementasi Kebijakan Turunan UU. (2023). Retrieved from Hukumonline.

Anggono, B. D. (2021). Evaluasi Peraturan Perundang-undangan Dalam Mewujudkan Peraturan Perundang-undangan yang Berkualitas. *Jurnal RechtsVinding, Vol. 10, No. 2*, 283-301.

Arifin, M. R. (2021). Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. *Simbur Cahaya, Vol. 28, No. 1*, 63-77.

Arrasjid, C. (2008). Dasar-Dasar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.

Dini Fauziyah Fitria, M. d. (2023). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Atas Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, Vol. 6, No. 2*, 108-121.

Enam Pasal Perppu Cipta Kerja Dinilai Ciptakan 'Ketidakpastian Hukum': Penentuan Upah Minimum Hingga Pekerja Alih Daya. (n.d.). Retrieved from BBC New Indonesia: https://www.bbc.com/

Hariadi, H. W. (2023). Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Hukum to-Ra*.

Kamarusdiana, V. A. (2022). Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Pembentukan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Dan Undang-Undang tentang Ibu Kota Negara. *Lex Renaissance, Vol. 7, No. 4* , 827-845.

Ketenagakerjaan, K. (n.d.). Retrieved from https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/87

Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. (n.d.). 393.

Mutolib. (2024). artisipasi Masyarakat dalam Penyusunan AMDAL. *Tesis UIN SGD Bandung* .

Nurjaman, D. (2021). Penerapan Asas Keterbukaan dalam Proses Pembuatan Undang-Undang Omnibus Law. *Jurnal Khazanah Multidisiplin*, 87-98.

Otto, J. M. (2012). Real Legal Certainty in Developing Countries, in Kajian Socio-Legal [Socio-Legal Studies], ed. oleh A. W. Bedner, S. Irianto, dan T. D. Wirastri . Pustaka Larasan.

Penjelasan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, Penjelasan Pasal 5 huruf d. (n.d.).

Putro, W. D. (2024). Filsafat Hukum: Pergulatan Filsafat Barat, Filsafat Timur, Filsafat Islam, Pemikiran Hukum Indonesia Hingga Metajuridika di Metaverse, Edisi Ke-2. Jakarta: Kencana.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XIX/2021. (n.d.).

Rusdianto dan Astika Prasetya Widiarti. (2022). Tinjauan Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Berdasarkan Prosedur dan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang Baik. *Padjadjaran Law Review, Vol. 10, No. 3*, 398-420.

Sahbani, A. (2023, Oktober 14). *Komunitas Akademisi HTN-HAN Kritik Putusan Uji UU Penetapan Perppu Cipta Kerja*. Retrieved from Hukum Online: https://www.hukumonline.com/berita/a/komunitas-akademisi-htn-han-kritik-putusan-uji-uu-penetapan-perppu-cipta-kerja-lt652a5a3f3149a?page=all&utm

Sudiarawan, G. V. (2023). Polemik Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Tentang Cipta Kerja. *Kertha Negara: Jurnal Ilmu Hukum*, 564.

Syam, S. M. (2025). Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia. *Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5* , 7.

Syamsir, H. d. (2023). Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Undang-Undang Cipta Kerja. *Limbago: Journal of Constitutional Law, Vol. 3, No. 1*, 22-37.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 5 huruf e. (n.d.).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Konsiderans Menimbang huruf b dan Penjelasan Umum. (n.d.).

Wahana Lingkungan Hidup Indonesia, UU CK: Skandal Legislasi Paling Barbar. (n.d.). Retrieved from http://walhi.or.id/uu-ck-skandal-legislasi-paling-barbar

Yitawati, K. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *REC Journal*.