CAUSA

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

ANALISIS DAMPAK UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA

Abdul Hamdi

Email: abdulhamdi2000@gmail.com

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pamulang Serang

Abstrak

UU Cipta Kerja merupakan salah satu langkah pemerintah guna menciptakan kepastian hukum bagi para investor, UMKM, dan khususnya bagi para pekerja, UU Cipta Kerja ini merupakan penetapan dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022. Setelah ditetapkannya UU Cipta Kerja ini benyak sekali dampak yang akan diterima oleh semua pihak terutama tenaga kerja. Penelitian kali ini, penulis bertujuan untuk menganalisis dampak dari pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja bagi para pekerja atau para pencari kerja. Metode penelitian yang penulis gunakan kali ini adalah penelitian hukum normative. Sejak UU Cipta Kerja disahkan, banyak sekali pekerja buruh menolak adanya Undang-Undang ini karena dianggap merugikan bagi para pekerja/buruh. Hal ini dipicu karena banyaknya hak-hak pekerja/buruh yang tidak didapatkan seperti; Upah Pesangon yang dipangkas, adanya Perjanjian Komtrak Waktu Tertentu (PKWT), Pembayaran upah yang minim dan lain sebagainya.

Kata kunci: Dampak UU No.6 Tahun 2023, Cipta Kerja, Tenaga Kerja

Abstract

The Job Creation Law (UU Cipta Kerja) is one of the government's measures to create legal certainty for investors, MSMEs, and especially for workers; this law is the enactment of Government Regulation in Lieu of Law (Perppu) No. 2 of 2022. Following the enactment of the Job Creation Law, there are numerous impacts affecting all parties, particularly the workforce. In this study, the author aims to analyze the impact of the ratification of the Job Creation Law on workers and job seekers. The research method used in this study is normative legal research. Since the Job Creation Law was passed, many laborers have rejected the law as it is considered detrimental to workers/laborers. This opposition is triggered by the loss of many workers' rights, such as reduced severance pay, the implementation of Fixed-Term Employment Contracts (PKWT), minimum wage payments, and other related issues.

Keywords: *Impact of Law No. 6 of 2023, Job Creation, Labor*

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

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

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

CAUSA

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

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu, harus ada hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja.Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 huruf D UUD NRI Tahun 1945 bahwa, "setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."[1]

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa diserta i adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang -U ndang Nomor 13 Tahun 2003 Tent ang Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk me mperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan m inat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau bur uh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.[2]

Di dalam RUU Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan

[1] Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(3), 1171-1195. Hlm. 1172
[2] Ibid, hlm. 1173

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

tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.[3]

Di dalam proses perancangan RUU ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju dengan adanya RUU ini. Adanya opini-opini publik ini tidak lain disebabkan karena pengerjaannya yang di *deadline* hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan RUU ini. Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang di putus hubungan kerjanya oleh perusahaan.[4]

Pada konteks ini lah kenapa para buruh dan masyarakat banyak sekali yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Inti permasalahan tersebut terletak di dalam pasal 89 ayat 45 RUU Cipta Kerja yang mengganti ketentuan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan pada ayat 1 pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang diganti dengan redaksi *"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja"*, kemudian pada ayat 3 pasal 156 perubahan yang dilakukan pada huruf g dan h diganti dengan kententuan huruf g yang berbunyi *"masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah"*. Perubahan tersebut merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya.[5]

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif Metode yang digunakan dalam (*doctrinal legal research* atau *pure legal research*) yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka.[6] Metode Penelitian ini pokok kajian utamanya yaitu menganalisis dampak undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja terhadap hak-hak tenaga kerja.

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat

[3] Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. *Jurnal Panorama Hukum*, *5*(1), 63-76. Hlm.64
[4] Ibid, hlm.64
[5] Ibid, hlm. 65
[6] Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtens*, *13*(1), 97-118. Hlm.102

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

dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder. Sesuai dengan tipe penelitian yuridis normatif maka data yang dikumpulkan adalah data sekunder. Pengumpulan data sekunder dimaksudkan sebagai upaya mendapatkan landasan teoritis yakni dengan mempelajari peraturan-peraturan, dokumen-dokumen dan buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah ini, serta pendapat para sarjana (doktrin). Data sekunder di bidang hukum yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga bagian yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Mengacu pada asas peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus menyampingkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum (*lex specialis derogat lex generalis*) dan asas peraturan perundang-undangan yang berlaku belakangan membatalkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terdahulu (*lex posteriori derogate lex periori*), maka bahan hukum primer yang peneliti gunakan dalam penelitian ini terdiri dari:[7]

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945);
2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja);
3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (UU Rumah Sakit);
4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan);
5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU Pelayanan Publik); dan
6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang perumahsakitan (PP 47/2021).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

[7] Susetiyo, W., & Iftitah, A. (2021). Peranan dan tanggungjawab pemerintah dalam pelayanan kesehatan pasca berlakunya UU cipta kerja. *Jurnal Supremasi*, *11*(2), 92-106. Hlm.96

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

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamu hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.[8]

PEMBAHASAN

1. Dampak dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Bagi Tenaga Kerja

Semua orang Indonesia pasti akan memiliki dampak atau pengaruh baik positif atau negatif dalam setiap pengambilan keputusan. Pengaruh ini menimbulkan reaksi publik yang kemudian menjadi sasaran kebijakan. Respon masyarakat terhadap dampak yang akan timbul oleh kebijakan bersifat permanen yaitu jika kebijakan memiliki dampak positif maka mereka juga akan mendukung kebijakan tersebut. Masyarakat juga akan menentang kebijakan yang hanya akan berdampak negatif di kemudian hari. Karena beberapa keterbatasan, rencana implementasi kebijakan Ombuslaw masih dalam tahap pengembangan dari awal hingga penyusunannya.[9]

a. Kepastian Hukum dalam UU No. 6 Tahun 2023

Secara garis besar, hampir keseluruhan pasal dalam kluster ketenagakerjaan di UU 6/2023 menyalin dari isi UU 11/2020. Implikasinya, pasal-pasal yang sebelumnya telah banyak dikritisi dalam UU 11/2020 tetap dipertahankan dalam UU 6/2023 dan menimbulkan masalah warisan. Salah satu contohnya adalah pasal terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada UU 11/2020 yang lalu, pasal terkait PKWT banyak menjadi sasaran kritik karena tidak lagi secara eksplisit memberikan batasan jangka waktu PKWT dan batasan berapa kali PKWT dapat diperpanjang, sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4). UU 11/2020 mengubah Pasal 59 UU 13/2003, tidak lagi mengatur batas waktu dan batasan berapa kali PKWT dapat diperpanjang, namun hanya menyebutkan bahwa “ketentuan lebih lanjut mengenai jangka waktu dan batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah.” Rumusan pasal ini banyak dikritik karena justru mengurangi kepastian hukum terkait PKWT yang sebelumnya telah diatur dengan restriktif oleh UU 13/2003.Namun, justru dalam UU 6/2023, rumusan pasal terkait PKWT ini dipertahankan tanpa perubahan.[10]

[8] Ibid. Hlm. 97
[9] Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, *8*(1), 129-143. Hlm.139
[10] Izzati, N. R. (2024). Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, *31*(2), 384-407.Hlm.388

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

b. Perhitungan Upah Minimum yang Berbeda

Selain itu, perubahan mendasar lainnya adalah ditambahkannya Pasal 88F yang menyatakan bahwa 'dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda'. Pasal ini menurut penulis sangat problematik, karena semacam memberikan cek kosong kepada Pemerintah pusat untuk sewaktu-waktu dapat mengubah formulasi penghitungan upah minimum dengan dasar 'keadaan tertentu' yang tidak jelas parameternya. Keberadaan Pasal 88F juga kontradiktif dengan semangat kepastian hukum yang terus digaungkan oleh Pemerintah terhadap UU 6/2023. Lagi-lagi, ditambahkannya Pasal 88F justru berimplikasi pada ketiadaan kepastian hukum terkait formulasi penghitungan upah minimum setiap tahunnya.[11]

Padahal, standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, baik di tingkat provinsi (UMP) maupun kabupaten/kota (UMK). Dalam pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Cipta Kerja Kebijakan pengupahan sebagaimana yang di maksud di atas meliputi:

1) Upah minimum
2) Struktur dan skala upah
3) Upah kerja lembur
4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
5) Bentuk dan cara pembayaran upah
6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;dan
7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.[12]

c. Ketidakpastian Kerja dalam Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pemutusan Hubungan Kerja

Di sisi berbeda, Serikat Pekerja/Serikat Buruh berargumentasi bahwa UU 6/2023 akan melanjutkan ketidakpastian kerja yang disebabkan oleh UU 11/2020, sesuatu yang jelas merugikan bagi pekerja. Secara definisi, ketidakpastian kerja dapat dipadankan dengan istilah *job insecurity* yang banyak digunakan dalam riset *human resource and management*. *Job insecurity* sendiri dapat didefinisikan sebagai *'overall concern about the continued existence of the job in the future'* atau kekhawatiran pekerja terhadap keberlangsungan hubungan kerjanya di masa depan. Ketidakpastian kerja ini biasanya disebabkan oleh pekerjaan kontrak

[11] Ibid, Hlm.393
[12] Gioh, A. R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Lex Privatum*, *14*(5). Hlm.5

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

dengan jangka waktu pendek, yang mana membuat pekerja terus menerus berada dalam situasi tidak aman, karena khawatir kontrak kerjanya tidak diperpanjang.[13]

Dilihat dari substansi UU 6/2023 kluster ketenagakerjaan, maka terdapat dua ketentuan yang sangat terkait dengan ketidakpastian kerja, yakni pasal terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pasal terkait prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).[14]

2. Konsep *Omnibus Law* Dalam Pembuatan Perundang-Undangan Di Indonesia

Omnibus Law diambil dari kata *Omnibus* dan *Law*. *Omnibus* itu sendiri berasal dari kata *"Omnis"* dalam bahasa latin yang bermakna "semua" atau "banyak" Sedangkan makna *Law* adalah "hukum", sehingga dapat disimpulkan bahwa *Omnibus Law* adalah hukum yang mengatur semua hal dalam satu bidang. Dalam konteks ini para ahli hukum sering membuat istilah *Omnibus Law* s ebagai undang-undang payung.[15]

Omnibus law adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus Law* merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. *Omnibus law* adalah langkah menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Dengan diterbitkannya satu Undang-Undang untuk memperbaiki sekian banyak Undang-Undang diharapkan menjadi jalan keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya Undang-Undang tidak bisa dilakukan percepatan-percepatan karena banyaknya Undang-Undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan. konsep *Omnibus Law* ini merupakan sebuah aturan yang dibuat untuk memangkas beberapa aturan yang dianggap tumpang tindih dan menghambat pertumbuhan negara yang juga sekaligus untuk menyinkronkan beberapa aspek menjadi produk hukum yang besar.[16] Tujuan dari *omnibus Law* ini sebagai Upaya Penyegaran atau harmonisasi peraturan perundang-undangan.[17]

Konsep *Omnibus Law* ini lebih akrab digunakan oleh negara-negara yang menggunakan sistem hukum *Anglo Saxon Common Law*. Beberapa negara seperti Amerika, Kanada, Irlandia, dan Suriname telah menggunakan pendekatan *Omnibus Law* atau *Omnibus Bill* dalam perundang-undangannya. DiAsia Tenggara *Omnibus Law* pertama kali di praktekan oleh

[13] Izzati, N. R. (2024). Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, *31*(2), 384-407.Hlm.397
[14] Ibid
[15] Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. *Jurnal Panorama Hukum*, *5*(1), 63-76. Hlm.65
[16] Sahim Matompo, O., & Vivid Izziyana, W. (2020). Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*, *5*(1), Hlm.25
[17] Ibid, Hlm.27

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

negara Vietnam yang pada waktu itu hendak mengadopsi hasil aksesi dengan WTO pada tahun 2006. Untuk mengimplementasikan hal tersebut, Perdana Menteri memerintahkan Kementerian Hukum setempat untuk melakukan penelitian terkait kemungkinan penerapan pendekatan Omnibus di Vietnam. Hasil penelitian menunjukan bahwa dimungkinkan untuk menerapkan pendekatan omnibus mengingat tidak ada peraturan yang melarang. Selain itu, adanya tumpang tindih peraturan dan panjangnya prosedur legislasi untuk mengubah sebuah pasal, menjadi pertimbangan diadopsinya omnibus law di Vietnam. Dengan melihat penerapan *Omnibus Law* di negara Viernam, maka pemerintah mempertimbangkan untuk menggunakan konsep tersebut dalam rangka untuk menumbuhkan perekonomian di Indonesia.[18]

Pembentukan RUU Cipta Kerja masih memerlukan upaya untuk menjembatani aspirasi semua pihak agar sesuai dengan tujuan pembentukan dan bisa diterima oleh semua kalangan dan produk legislasi yang dihasilkan dapat mengakomodasi seluruh kepentingan secara seimbang Untuk itu, RUU Cipta Kerja harus dilakukan secara mendalam dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, pembahasan di DPR ini harus melibatkan masyarakat melalui dukungan publik *(people endorsement*) selain dukungan politik (*political endorsement*) sebelum akhirnya ada persetujuan hukum *(legal approval*) berupa persetujuan bersama antara DPR dengan Presiden sebagaimana diamanatkan Konstitusi. Hal ini penting untuk memastikan ada dukungan seluruh unsur rakyat Indonesia, yaitu birokrasi, akademisi, dunia usaha dan dunia industri, masyarakat pekerja, dan media massa dalam proses pembentukan rancangan undang-undang.[19]

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari dampak Undang-Undang No.6 Tahun 2023 bagi tenaga kerja diatas, dalam artikel ini penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa alasan utama mengapa pemerintah mengesahkan UU No.6 Tahun 2023 ini karena untuk menjadikan sebagai kepastian hukum bagi para investor, UMKM, dan khusunya bagi para tenaga kerja. Namun, alih-alih membuat dampak positif bagi para pekerja, akan tetapi banyak menimbulkan dampak negatife bagi para tenaga kerja. Hal ini didasari karena dalam Undang-Undang tersebut terdapat peraturan yang tidak berpihak kepada buruh/tenaga kerja.

Pertama, Dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2023 ini terdapat ketentuan yang mengatur tentang pengaturan upah minimum yang berubah. Contohnya Pasal 88F ini justru berimplikasi

[18] Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. *Jurnal Panorama Hukum*, *5*(1), 63-76. Hlm.65
[19] Sahim Matompo, O., & Vivid Izziyana, W. (2020). Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*, *5*(1), Hlm.27

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

pada ketidakpastian hukum terkait formulasi penghitungan upah minimum setiap tahunnya dimana dalam ketentuan pasal tersebut membuat pekerja/buruh kehilangan hak-haknya.

Kedua, adanya Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Serikat Pekerja/Serikat Buruh berargumentasi bahwa UU 6/2023 akan melanjutkan ketidakpastian kerja yang disebabkan oleh UU 11/2020, sesuatu yang jelas merugikan bagi pekerja. Secara definisi, ketidakpastian kerja dapat dipadankan dengan istilah *job insecurity* yang banyak digunakan dalam riset *human resource and management*. *Job insecurity* sendiri dapat didefinisikan sebagai *'overall concern about the continued existence of the job in the future'* atau kekhawatiran pekerja terhadap keberlangsungan hubungan kerjanya di masa depan. Ketidakpastian kerja ini biasanya disebabkan oleh pekerjaan kontrak dengan jangka waktu pendek, yang mana membuat pekerja terus menerus berada dalam situasi tidak aman, karena khawatir kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Pernyataan tersebut dapat kita simpulkan bahwa hal tersebut mengakibatkan pengangguran yang merajalela.

Selain itu juga, terdapat istilah *Omnibus Law* merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. *Omnibus law* ini merupkan langkah untuk menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Menurut Penulis hal ini sangat merugikan buruh/tenaga kerja karena banyak adanya Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT), adanya alih daya atau (*Out Sourcing),* serta adanya keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang diprioritaskan oleh perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. Journal Equitable, 8(1), 129-143.

Fitryantica, A. (2019). Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law. Gema Keadilan, 6(3), 300-316.

Gioh, A. R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Lex Privatum, 14(5).

Izzati, N. R. (2024). Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 31(2), 384-407

Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, *3*(2), 45-63.

Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. Jurnal Panorama Hukum, 5(1), 63-76.

Rambe, D. S., & Dasnawati, E. (2023). Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologi Hukum. WICARANA, 2(2), 88-100.

Sahim Matompo, O., & Vivid Izziyana, W. (2020). Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja. Rechstaat Nieuw, 5(1), 22-29.

Susetiyo, W., & Iftitah, A. (2021). Peranan dan tanggungjawab pemerintah dalam pelayanan kesehatan pasca berlakunya UU cipta kerja. Jurnal Supremasi, 11(2), 92-106.

Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. Jurnal Rechtens, 13(1), 97-118.

Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). Jurnal Ilmiah METADATA, 3(3), 1171-1195.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu