

Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Nabiyla Risfa Izzati

Departemen Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia, nabiylarisfa@ugm.ac.id, ORCID ID 0000-0002-7985-5014

Abstract. *The enactment of Law Number 6 of 2023 on the Determination of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 (Perppu No. 2 of 2022) on Job Creation into Law (also known as Law No. 6 of 2023) has brought forward a number of pros and cons. The government argues that Perppu No. 2 of 2022, which was later amended into Law No. 6 of 2023, bears the urgency to be issued in order to guarantee legal certainty after Law Number 11 of 2020 on Job Creation was declared conditionally unconstitutional by the Constitutional Court. Meanwhile, the civil society movement and labor unions firmly reject Perppu No. 2 of 2022 and Law No. 6 of 2023. The labor union argues that the employment cluster in Law No. 6 of 2023 continues the problems as found in Law No. 11 of 2020 which led to the uncertainty of job. This article examines the basis of philosophical rationality and the validity of the arguments for legal certainty narrated by the Government, in the making of Perppu No. 2 of 2022 and Law No. 6 of 2023. This argument was then compared with the narratives and rationales for the uncertainty of job that were put forward by the labor unions, especially on the PKWT and outsourcing issues. The research was carried out in a normative juridical manner by examining the substance of Law No. 6 of 2023 and related laws and regulations. The results of this study indicate that in general, the employment cluster in Law No. 6 of 2023 does not bring legal certainty and actually perpetuates the uncertainty of job. Instead of providing legal certainty, the lack of synchronization with the implementing regulations of Law No. 11 of 2020 which remain in effect, as well as the emergence of additional articles related to wages, could actually provide additional legal uncertainty after the enactment of Law No. 6 of 2023.*

Keywords: *Job Creation, Omnibus Law, Uncertainty of Job, Workers' Rights.*

Abstrak. Diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU 6/2023) mengundang banyak pro dan kontra. Pemerintah berargumen bahwa Perppu 2/2022 yang selanjutnya disahkan menjadi UU 6/2023 mendesak untuk dikeluarkan untuk menjamin kepastian hukum pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Sedangkan, gerakan masyarakat sipil dan serikat buruh dengan tegas menolak Perppu 2/2022 maupun UU 6/2023. Serikat buruh berargumen bahwa kluster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023 melanjutkan permasalahan UU 11/2020 yang membawa ketidakpastian kerja. Artikel ini menguji dasar rasionalitas filosofis dan kesahihan argumentasi kepastian hukum yang dinarasikan oleh Pemerintah, dalam pembuatan Perppu 2/2022 dan UU 6/2023. Argumentasi ini kemudian dibandingkan dengan narasi dan argumentasi ketidakpastian kerja yang digaungkan oleh serikat pekerja, utamanya dalam isu PKWT dan alih daya. Penelitian dilakukan secara yuridis normatif dengan mengkaji substansi dari UU 6/2023 dan peraturan perundang-undangan terkait. Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa secara umum, kluster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023 tidak membawa kepastian hukum dan justru melanggengkan ketidakpastian kerja. Alih-alih memberikan kepastian hukum, ketidaksinkronan dengan peraturan pelaksana UU 11/2020 yang tetap berlaku, serta munculnya pasal tambahan terkait pengupahan, justru dapat memberikan ketidakpastian hukum tambahan pasca berlakunya UU 6/2023.

Kata Kunci: Cipta Kerja, Hak Pekerja, Ketidakpastian Kerja, *Omnibus Law*.

Submitted: 2 Februari 2023 | Reviewed: 23 Maret 2024 | Revised: 28 Agustus 2024 | Accepted: 29 Agustus 2024

PENDAHULUAN

Pada akhir 2022 lalu, Pemerintah mengegerkan publik dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu 2/2022). Secara garis besar, isi dari Perppu 2/2022 mirip dengan substansi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) yang pada November 2021 telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Sebagaimana dapat diduga, diterbitkannya *beleid* ini memunculkan kontroversi di masyarakat. Berbagai pakar hukum tata negara bahkan secara tegas mengkritik kemunculan Perppu 2/2022 karena dianggap tidak memenuhi syarat kegentingan memaksa yang dapat dijadikan alasan untuk menerbitkan Perppu.¹ Isi Perppu yang secara umum sama dengan UU 11/2020, membuat para ahli merasa bahwa Perppu ini hanya merupakan manuver pemerintah untuk melanggengkan Undang-Undang Cipta Kerja tanpa melewati prosedur revisi undang-undang yang seyogyanya melalui legislasi.²

Diluar perdebatan tentang kegentingan memaksa, serta argumentasi bahwa pemerintah telah melangkahi Mahkamah Konstitusi dengan disahkannya Perppu 2/2022³, Dewan Perwakilan Rakyat telah mengundangkan Perppu 2/2022 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU 6/2023). Permasalahannya, isi dari UU 6/2023 yang tidak banyak berubah dari UU 11/2020 mengulang perdebatan terkait kluster ketenagakerjaan di UU 6/2023.⁴ Pemerintah berdalih bahwa keberadaan UU 6/2023 untuk menjamin kepastian hukum.⁵ Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, menyebut bahwa *beleid* ini dibuat untuk memberikan kepastian hukum bagi

¹ Aryo Putranto Saptohutomo, "Pakar Kritik Perppu Cipta Kerja: Harusnya untuk Kegentingan Memaksa, Bukan Memaksakan Kegentingan," Kompas.com, January 3, 2023.

² Zainal Arifin Mochtar and Idul Rishan, "Autocratic Legalism: The Making of Indonesian Omnibus Law," *Yustisia* 11, no. 1 (April 1, 2022): 29–41, <https://doi.org/10.20961/yustisia.v11i1.59296>.

³ Melisa Ayu Azhara and Siti Ruhama Mardhatillah, "Partisipasi Publik dalam Penyusunan Dokumen Analisis Dampak Lingkungan Pasca Berlakunya Undang-Undang/Perppu Cipta Kerja," *Jurnal Hukum IUS QULA IUSTUM* 30, no. 2 (May 30, 2023): 256–76, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss2.art2>.

⁴ Sigit Riyanto et al., *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, ed. Sri Wiyanti Eddyono, UGM: Yogyakarta (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020).

⁵ Lihat: Bagian Menimbang dan Pasal 2 ayat (1) huruf b Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

pengusaha dan investor, yang mengalami kekhawatiran perihal aturan hukum yang berlaku pasca UU 11/2020 dinyatakan *conditionally* inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Menko Airlangga juga menyebut bahwa diterbitkannya aturan adalah untuk mencegah badai pemutusan hubungan kerja (PHK) berlanjut.⁶ Di sisi berbeda, serikat buruh dengan tegas menolak UU 6/2023⁷ karena isinya dirasa sama saja dengan UU 11/2020 yang telah mereka tolak sedari awal.⁸ Mereka meyakini bahwa ketentuan yang dibawa oleh UU 6/2023 akan melanggengkan ketidakpastian kerja yang terbukti semakin banyak terjadi pasca diberlakukannya UU 11/2020 dan sangat merugikan bagi pekerja.⁹

Diskursus tentang ketidakpastian kerja sendiri kerap dikaitkan dengan fleksibilitas pasar kerja. Pasar kerja fleksibel atau *labour market flexibility* sendiri merupakan gagasan bahwa pekerja bebas untuk mengalokasikan jasanya untuk merespon pergantian kerja dan pergantian upah, sementara pengusaha juga bebas untuk menyesuaikan pekerja dalam respon untuk pergantian kesempatan keuntungan relatif.¹⁰ Dalam konteks Indonesia, bentuk pasar kerja fleksibel bisa dilihat dari munculnya pekerjaan-pekerjaan yang bersifat kontrak seperti pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), *outsourcing*, *freelancer*, hingga *gig economy*.

Narasi kepastian hukum dari sisi pemerintah yang berbalas dengan narasi ketidakpastian kerja dari serikat buruh terkait UU 6/2023 inilah yang akan dianalisis lebih lanjut dalam tulisan ini. Artikel ini akan mengkaji apakah terdapat dasar rasional teoritis dan filosofis dalam substansi kluster ketenagakerjaan dalam UU

⁶ Triyan Pangastuti, "Airlangga Sebut Perppu Cipta Kerja Cegah Badai PHK Berlanjut," Berita Satu, January 9, 2023, <https://www.beritasatu.com/ekonomi/1016335/airlangga-sebut-perppu-cipta-kerja-cegah-badai-phk-berlanjut>.

⁷ Ady Thea, "Substansi Tak Sesuai Harapan, Serikat Buruh Tolak Perppu Cipta Kerja," Hukum Online, January 2, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/substansi-tak-sesuai-harapan--serikat-buruh-tolak-perppu-cipta-kerja-lt63b25fa54f54c/>.

⁸ Zefanya Aprilia, "Buruh Kritik Tajam Perpu Cipta Kerja Jokowi: Cuma Ganti Baju!" CNBC Indonesia, January 3, 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230103164834-4-402495/buruh-kritik-tajam-perpu-cipta-kerja-jokowi-cuma-ganti-baju>.

⁹ Jumisih, "Jalan Menuju Pemilu 5: Polemik Perppu Cipta Kerja Dan Respon Kelas Pekerja" (Indonesia: Indo Progress, January 6, 2023).

¹⁰ Muhtar Habibi, "Gerakan Buruh Pasca Soeharto: Politik Jalanan Di Tengah Himpitan Pasar Kerja Fleksibel," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 16, no. 3 (2013): 200–216.

6/2023, serta implikasi dari substansi, apakah akan lebih memberikan kepastian hukum atau justru ketidakpastian kerja bagi pekerja.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).¹¹ Karena itulah, penelitian ini mengutamakan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Namun, harus dipahami bahwa kluster ketenagakerjaan UU 6/2023 tidak bisa dibaca terpisah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga ketentuan dalam UU 13/2003 juga akan tetap menjadi fokus bahasan utama. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data sekunder yang mencakup bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta buku, jurnal, dan artikel-artikel terkait. Lebih lanjut, analisis daya yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum dalam UU 6/2023

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

¹¹ Nurul Qamar et al., *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)* (CV. Social Politic Genius (SIGn), 2017).

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 13/2003.¹² Namun, justru dalam UU 6/2023, rumusan pasal terkait PKWT ini dipertahankan tanpa perubahan.

Contoh lain adalah pasal terkait waktu kerja dan waktu istirahat. Di media sosial sempat ramai perdebatan bahwa UU 6/2023 menjadikan waktu istirahat kerja hanya 1 hari dalam seminggu dan menghapuskan ketentuan istirahat 2 hari seminggu. Pemahaman ini sebenarnya keliru, karena yang diatur dalam UU 6/2023 adalah batas minimal istirahat mingguan, yakni satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu.¹³ Ketentuan ini seharusnya dibaca sejalan dengan pasal terkait waktu kerja, yang mengatur batas waktu kerja untuk enam hari kerja adalah tujuh jam dalam satu hari, dengan batas maksimal 40 jam seminggu. Artinya, jika pekerja bekerja delapan jam dalam satu hari, maka harus mengikuti ketentuan lima hari kerja, yang berarti memberikan dua hari waktu istirahat.¹⁴

Pemerintah boleh berdalih bahwa kesalahan masyarakat dalam memahami pasal ini adalah akibat dari tidak membaca dengan cermat isi dari UU 6/2023.¹⁵ Namun, harus diingat bahwa perdebatan waktu istirahat dan kontradiksinya dengan ketentuan waktu kerja ini sudah pernah ada sebelumnya, yakni pada saat UU 11/2020 dikeluarkan.¹⁶ Artinya, jika pemerintah memang berniat untuk membenahi ketentuan yang frasanya kurang tepat dalam UU 11/2020, seharusnya ketidaktepatan

¹² Dewa Gede Giri Santosa and Dewa Gede, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya,” *Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178–91.

¹³ Lihat: perubahan Pasal 79 ayat (2) huruf b. Perppu 2/2020.

¹⁴ Lihat: perubahan Pasal 77 ayat (2) Perppu 2/2022.

¹⁵ Ade Miranti Karunia and Erlangga Djumena, “Sebut Banyak Hoaks Soal Perppu Cipta Kerja, Kemenaker: Akibat Tak Memahami Secara Utuh,” *Kompas.com*, January 6, 2023, <https://money.kompas.com/read/2023/01/06/183800826/sebut-banyak-hoaks-soal-perppu-cipta-kerja-kemenaker--akibat-tak-memahami>.

¹⁶ Achmad Nasrudin Yahya and Bayu Galih, “Bedah UU Cipta Kerja, Kontradiksi Waktu Libur Hanya Sehari Dalam Sepekan,” *Kompas.com*, November 2, 2020, <https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/05280081/bedah-uu-cipta-kerja-kontradiksi-waktu-libur-hanya-sehari-dalam-sepekan?page=all>.

pengaturan frasa waktu istirahat tidak diulang dalam UU 6/2023 sehingga tidak perlu menimbulkan perdebatan yang berulang kembali di masyarakat.

Meski di atas disebutkan bahwa secara umum banyak substansi UU 11/2020 yang dipertahankan dalam UU 6/2023, terdapat beberapa pasal di kluster ketenagakerjaan UU 6/2023 yang sepenuhnya baru. Selain perubahan yang disebabkan oleh *typo* (salah ketik), serta digantinya istilah “cacat” menjadi “penyandang disabilitas” agar sesuai dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terdapat dua perubahan substansi yang cukup krusial dalam kluster ketenagakerjaan UU 6/2023, yakni terkait alih daya dan pengupahan. Tabel di bawah ini akan menunjukkan pasal-pasal terkait alih daya dan pengupahan yang berubah dari UU 13/2003, UU 11/2020, dan UU 6/2023.

Tabel 1. Perbandingan Pasal-Pasal terkait Alih Daya dan Pengupahan yang Perubahannya Signifikan, dari UU 13/2003, UU 11/2020, dan UU 6/2023

UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan	UU 11/2020 tentang Cipta Kerja	UU 6/2023 tentang Perubahan Perppu 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
<p>Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis</p>	<p>Pasal 64 Dihapus</p>	<p>Pasal 64 (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

	Pasal 88C	Pasal 88C
	<p>(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi</p> <p>(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.</p> <p>(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</p> <p>(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p>(1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.</p> <p>(2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.</p> <p>(3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.</p> <p>(4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.</p> <p>(5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari Lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(6) Dalam hal kabupaten / kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana</p>

		dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
	<p style="text-align: center;">Pasal 88D</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.</p> <p>(2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 88D</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.</p> <p>(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
		<p style="text-align: center;">Pasal 88F</p> <p>Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).</p>

Dalam kaitannya dengan alih daya, dari tabel di atas terlihat bahwa UU 6/2023 'menghidupkan' kembali Pasal 64 UU 13/2003 yang sebelumnya dihapuskan oleh UU

11/2020. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah, hal ini karena jenis pekerjaan yang boleh untuk dilakukan melalui skema alih daya akan dibatasi kembali.¹⁷ Secara substansi, ketentuan ini merupakan perbaikan dari UU 11/2020 yang tidak mengatur sama sekali pembatasan jenis pekerjaan yang dapat boleh dilakukan melalui skema alih daya.¹⁸

Permasalahannya, dari teori kepastian hukum, perubahan yang dilakukan oleh UU 6/2023 dalam kluster ketenagakerjaan ini justru tidak memberikan kepastian hukum. Gustav Radbruch dalam bukunya menuliskan bahwa kepastian hukum merupakan prinsip yang menjamin bahwa hukum itu dapat diandalkan, konsisten, dan dapat diprediksi dalam penerapannya. Ini berarti bahwa aturan hukum harus jelas, tidak berubah-ubah, dan diterapkan secara konsisten tanpa ada diskriminasi. Kepastian hukum bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi individu dan masyarakat karena mereka dapat mengetahui dengan pasti, apa yang diharapkan dari sebuah aturan hukum dan bagaimana sejatinya aturan hukum tersebut akan diterapkan.¹⁹

Dalam konteks alih daya, ketentuan yang ada dalam UU 6/2023 tidak memberikan kepastian hukum karena pasalnya masih menggantung ketentuan lebih lanjut dalam peraturan pelaksana. Sementara itu, peraturan pelaksana terkait alih daya sendiri telah ada, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari UU 11/2020. Namun peraturan tersebut saat ini tidak mengatur jenis pekerjaan yang dapat dialih daya karena memang sebelumnya dalam UU 11/2020, ketentuan terkait pembatasan pekerjaan alih daya dihapuskan. Artinya, keberadaan Pasal 64 di UU 6/2023 juga berimplikasi pada perlunya perubahan kembali aturan turunan terkait *outsourcing*.

Selanjutnya, pasal-pasal terkait pengupahan juga mengalami perubahan yang cukup substantif. Terdapat perubahan yang belum jelas akibatnya, seperti dihapuskannya

¹⁷ Ilyas Fadilah, "Perppu Cipta Kerja Batasi Outsourcing, Ini Penjelasan Menaker," Detik Finance, January 7, 2023, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6503246/perppu-cipta-kerja-batasi-outsourcing-ini-penjelasan-menaker#:~:text=Ida%20menyebut%20dalam%20Perppu%202023,7%2F1%2F2023>).

¹⁸ Nabiyla Risfa Izzati, "Deregulation in Job Creation Law: The Future of Indonesian Labor Law," *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 2022, <https://doi.org/https://doi.org/10.22304/pjih.v9n2.a1>.

¹⁹ Gustav Radbruch, "Statutory Lawlessness and Supra-Statutory Law (1946)," *Oxford Journal of Legal Studies* 26, no. 1 (2006): 1–11.

frasa 'dengan syarat tertentu' dalam Pasal 88C ayat (2) terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota. Ada pula perubahan yang sangat besar signifikansinya, seperti ditambahkannya 'indeks tertentu' dalam formula penghitungan upah minimum dalam Pasal 88D ayat (2). Perubahan ini tentu akan berpengaruh pada formula perhitungan upah minimum yang sebelumnya telah diatur dalam PP 36/2021 tentang Pengupahan. Implikasinya, PP 36/2021 ini pun akan perlu kembali direvisi pasca UU 6/2023.

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 parameterinya. 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.

Salah satu contoh implikasi ketidakpastian hukum dalam penetapan upah minimum terlihat secara jelas dalam kisruh penetapan Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2022. Kemelut penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta bermula dari dicabutnya Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1395 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Kepgub 1395/2021). Keputusan tertanggal 20 November 2021 ini awalnya menetapkan UMP DKI Jakarta sebesar Rp4.453.935,536, yang merupakan hasil rekomendasi Dewan Pengupahan DKI Jakarta, yang dihitung berdasarkan formulasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021). Berdasarkan Kepgub 1395/2021, maka kenaikan UMP DKI Jakarta di tahun 2022 adalah sebesar 0,85% dari UMP tahun 2021, nilai yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan rerata kenaikan UMP di tahun-tahun sebelumnya, yang mana sejak tahun 2017 hingga 2020, kenaikan UMP di DKI Jakarta selalu stabil di atas 8%. Satu-satunya pengecualian adalah kenaikan upah minimum di tahun 2021,

yang hanya sebesar 3,27% karena dipengaruhi oleh gelombang pandemi COVID-19.²⁰ Ditetapkannya Kepgub 1395/2021 mengundang gerakan protes dari kalangan pekerja dan serikat pekerja, karena kenaikannya yang dinilai tidak memenuhi rasa keadilan, bahkan berada di bawah nilai inflasi tahun 2022.²¹

Merespon penolakan dari pekerja, Gubernur DKI Jakarta lalu bersurat ke Kementerian Ketenagakerjaan untuk meninjau kembali formula UMP yang diatur dalam PP 36/2021. Surat tersebut juga menyebutkan bahwa Pemerintah DKI Jakarta akan melakukan kaji ulang penghitungan UMP 2022.²² Tidak berselang lama, Gubernur DKI Jakarta mengeluarkan Keputusan Gubernur Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Kepgub 1517/2021), yang isinya mengubah UMP DKI Jakarta Tahun 2022 menjadi Rp4.641.854. Kepgub 1517/2021 yang ditetapkan pada tanggal 16 Desember 2021 ini sekaligus mencabut dan menyatakan bahwa Kepgub 1395/2021 tidak berlaku. Berbeda dengan Kepgub 1395/2021, bagian menimbang Kepgub 1517/2021 tidak menyitir rekomendasi Dewan Pengupahan DKI Jakarta.²³ Selain itu, konsideran Kepgub 1517/2021 juga tidak memuat PP 36/2021, karena nilai UMP dalam keputusan ini memang tidak dihitung berdasarkan formulasi yang diatur dalam PP 36/2021.

Dikeluarkannya Kepgub 1517/2021 kemudian menuai banyak kontroversi baru. Menteri Ketenagakerjaan disebut sempat menyurati Gubernur DKI Jakarta untuk tetap menggunakan PP 36/2021 sebagai acuan penetapan UMP.²⁴ Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Kamar Dagang dan Industri (Kadin) DKI Jakarta juga menolak penetapan Kepgub 1517/2021 karena dirasa merugikan pengusaha serta bertentangan dengan formula penetapan UMP yang telah diatur dalam PP 36/2021.

²⁰ Gadjian, "Perbandingan UMP Jakarta 2022 dan Lima Tahun Terakhir," Gadjian, November 22, 2023, <https://www.gadjian.com/blog/2021/11/25/ump-jakarta-2022-lima-tahun-terakhir/>.

²¹ Soeharjoto Soekapdjo and Mitha Rachma Oktavia, "Pengaruh Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia, dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Pengangguran di Indonesia," *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 5, no. 2 (2021): 94–102.

²² Akbar Evandio, "Lengkap! Ini Isi Surat Anies Baswedan Ke Menaker Soal UMP DKI 2022," *Bisnis.com*, November 29, 2021, <https://jakarta.bisnis.com/read/20211129/77/1471701/lengkap-ini-isi-surat-anies-baswedan-ke-menaker-soal-ump-dki-2022>.

²³ Lihat: Bagian Menimbang Kepgub 1517/2021, justru menyebut bahwa kebijakan ini "berdasarkan kewenangan kekhususan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dalam penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022."

²⁴ Sandi Ferry, "Makin Ruwet, Anies Bakal Hadapi Banyak Tuntutan PTUN," *CNBC Indonesia*, January 7, 2022, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220107194045-4-305625/makin-ruwet-anies-bakal-hadapi-banyak-tuntutan-ptun>.

APINDO juga mengeluarkan surat himbauan ke perusahaan-perusahaan agar tetap mengikuti Kepgub 1395/2021, dan akhirnya mengajukan gugatan ke PTUN untuk menuntut pembatalan Kepgub 1517/2021.²⁵

Pada tanggal 12 Juli 2022, Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta akhirnya memutus gugatan APINDO terhadap Gubernur DKI Jakarta terkait polemik penetapan UMP tahun 2022. Pada intinya, PTUN mengabulkan gugatan APINDO dalam pokok sengketa untuk seluruhnya, dan menyatakan bahwa Kepgub 1517/2021 batal. Putusan ini juga mewajibkan kepada Tergugat Gubernur DKI Jakarta untuk mencabut Kepgub 1517/2021. Menariknya, putusan ini tidak mengembalikan UMP DKI Jakarta ke besaran awal sebagaimana sebelumnya ditetapkan oleh Kepgub 1395/2021 yakni Rp4.453.935,536, namun justru mewajibkan kepada Gubernur DKI Jakarta untuk menerbitkan Keputusan yang baru mengenai UMP Tahun 2022, dengan nilai UMP sebesar Rp4.573.845,00, yang mana besaran ini merupakan nilai yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan Unsur Serikat Pekerja/Buruh.²⁶

Menariknya, angka yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan Unsur Serikat Buruh/Pekerja di atas bukan merupakan hasil perhitungan berdasarkan formula UMP di PP 36/2021. Dalam rekomendasinya, Dewan Pengupahan Unsur Serikat Buruh/Pekerja mengusulkan nilai UMP menggunakan formula yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan²⁷ yang telah dinyatakan tidak berlaku pasca berlakunya PP 36/2021. Dengan kata lain, Pengadilan dalam Putusan PTUN Jakarta Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT memerintahkan Gubernur DKI Jakarta untuk membuat Keputusan baru tentang UMP, yang nilainya tidak mengacu formulasi UMP berdasarkan PP 36/2021, karena nilai yang dihasilkan oleh formulasi UMP PP 36/2021 dirasa Pengadilan tidak memenuhi rasa keadilan masyarakat.

²⁵ Iqbal Dwi Purnama, "Terkait Upah Minimum 2022, APINDO Resmi Gugat Kepgub DKI 1617/2021," IDX Channel, January 16, 2022, <https://www.idxchannel.com/economics/terkait-upah-minimum-2022-apindo-resmi-gugat-kepgub-dki-15172021>.

²⁶ Putusan PTUN Jakarta Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT, hlm. 272.

²⁷ Ady Thea, "Ini Besaran UMP 2022 Rekomendasi Dewan Pengupahan Jakarta," Hukum Online, November 16, 2021, <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-besaran-ump-2022-rekomendasi-dewan-pengupahan-jakarta-lt61937d43f2995/>.

Kemelut upah minimum DKI Jakarta pada tahun 2022 merupakan ilustrasi yang menunjukkan betapa krusialnya kepastian hukum dalam sebuah kebijakan ketenagakerjaan, karena hal ini merupakan isu sensitif yang terkait dengan hajat hidup orang banyak. Hal di atas juga menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat memberikan kepastian hukum, yang kemudian menyebabkan sepanjang tahun 2022, baik pekerja maupun pengusaha sama-sama tidak mendapatkan kepastian hukum terhadap besaran upah minimum yang mengikat di provinsi DKI Jakarta.

Atas dasar hal-hal di atas, penulis meyakini bahwa klaim Pemerintah bahwa UU 6/2023 akan membawa kepastian hukum dapat dikatakan tidak tepat. Selain tetap tetap mewarisi permasalahan lama yang sebelumnya ada dalam UU 11/2020, perubahan pasal yang ada dalam kluster ketenagakerjaan UU 6/2023 justru menambah ketidakpastian hukum aturan ketenagakerjaan di Indonesia, karena menimbulkan komplikasi-komplikasi baru. Belum lagi, aturan ini berpotensi untuk kembali dibawa ke Mahkamah Konstitusi untuk kembali dilakukan uji formil dan materiil, dikarenakan proses pembuatannya yang jauh dari kata partisipatif.

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*.²⁸ *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.²⁹ Ketidakpastian kerja ini biasanya disebabkan oleh pekerjaan kontrak dengan jangka waktu pendek, yang mana membuat pekerja terus menerus berada dalam situasi tidak aman, karena

²⁸ Leonard Greenhalgh and Zehava Rosenblatt, “Evolution of Research on Job Insecurity,” *International Studies of Management & Organization* 40, no. 1 (2010): 6–19.

²⁹ Mindy K Shoss, “Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research,” *Journal of Management* 43, no. 6 (2017): 1911–39.

khawatir kontrak kerjanya tidak diperpanjang.³⁰ 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).

PKWT awalnya diatur dalam Pasal 56-59 UU 13/2003, namun UU 11/2020 melakukan beberapa revisi substansial terkait ketentuan PKWT. Perubahan-perubahan ini kemudian dipertahankan sepenuhnya dalam UU 6/2023, sehingga tabel di bawah ini membandingkan ketentuan terkait PKWT yang berubah cukup substantif di UU 13/2003 dan UU 6/2023 untuk melihat perbedaannya.

Tabel 2.

Perbandingan Pasal terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Substansinya Berubah di UU 13/2003 dan UU 6/2023

UU 13/2003	UU 6/2023
<p style="text-align: center;">Pasal 56</p> <p>(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. 	<p style="text-align: center;">Pasal 56</p> <p>(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. <p>(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

³⁰ Cynthia Lee, Guo-Hua Huang, and Susan J Ashford, "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5, no. 1 (2018): 335–59.

Pasal 59	Pasal 59
<p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p> <p>(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.</p> <p>(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu</p>	<p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu</p>

<p>tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.</p> <p>(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu</p> <p>(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
--	---

Perubahan paling mendasar yang terlihat dari Pasal di atas adalah dihapuskannya jangka waktu ‘paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun’ dalam rumusan Pasal 59 di UU 6/2023 (sebagaimana sebelumnya juga dilakukan oleh UU 11/2020). Memang, ketentuan mengenai jangka waktu ini kemudian diatur di PP 35/2021 yang merupakan peraturan pelaksana dari UU 11/2020 terkait PKWT. Namun, Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021 mengatur bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, jangka waktu yang tetap jauh lebih panjang jika dibanding dengan ketentuan sebelumnya di UU 13/2003.

Hal yang lebih krusial lagi adalah ketiadaan pembatasan perpanjangan PKWT, sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) UU 13/2003. Pasal 8 ayat (2) PP 35/2021 justru menyebutkan bahwa “Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.” Ketentuan ini memberikan justifikasi bagi pemberi kerja untuk terus-menerus memperpanjang PKWT sepanjang pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai.

Riset yang dilakukan oleh Perempuan Mahardhika terhadap buruh perempuan di pabrik garmen menunjukkan bahwa ketentuan ini berimbas pada jangka waktu

kontrak yang sangat pendek. Status kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu para buruh pabrik tidak ada yang lebih panjang dari 3-6 bulan, bahkan ada yang hanya dikontrak selama 1 bulan.³¹ Perusahaan merasa lebih aman mempekerjakan pekerja dalam jangka waktu pendek, karena dapat sewaktu-waktu diputus kontrak. Lagipula, jika pekerja tersebut dirasa masih dibutuhkan, berdasarkan ketentuan PP 35/2021, perusahaan dapat terus memperpanjang kontrak PKWT pekerja tersebut.

Analisis terhadap perubahan ketentuan PKWT di atas menunjukkan bahwa kekhawatiran serikat pekerja yang menolak UU 11/2020 maupun UU 6/2023 karena *beleid* ini dirasa akan memperparah ketidakpastian kerja dalam pasar kerja di Indonesia sebenarnya telah terjustifikasi. Isi Pasal 59 UU 13/2003 yang diubah oleh UU 11/2020 dan UU 6/2023 telah memunculkan kontrak-kontrak dengan jangka waktu sangat pendek. Jangka waktu kontrak yang pendek menyebabkan pekerja terus-menerus berada dalam kondisi tidak aman, hal yang jelas merupakan bentuk *job insecurity* atau ketidakpastian kerja.

Padahal, ketidakpastian kerja jelas berimplikasi negatif bagi pekerja. Jumisih, pengurus Federasi Serikat Buruh, menilai bahwa ketidakpastian kerja yang 'difasilitasi' oleh UU 11/2020 dan UU 6/2023 merembet ke berbagai isu ketenagakerjaan yang lain, salah satunya terkait kebebasan berserikat. Secara tidak langsung, ketiadaan kerja membuat pekerja lebih sulit untuk mengorganisir diri di tempat kerja. Bagaimana tidak, pekerja saja belum tentu tahu apakah bulan depan masih akan bekerja di perusahaan tersebut atau sudah diputus kontrak.³²

Lebih lanjut, ketidakpastian kerja juga kerap berimbas lebih parah kepada pekerja perempuan.³³ Banyak kasus pekerja perempuan yang berstatus PKWT kontraknya

³¹ Nindya Utami, "Pabrik Tempat Perampasan Waktu, Tenaga, dan Pikiran Bagi Buruh Perempuan," Perempuan Mahardhika, January 26, 2023, <https://mahardhika.org/pabrik-tempat-perampasan-waktu-tenaga-dan-pikiran-bagi-buruh-perempuan/>.

³² Jumisih, "Jalan Menuju Pemilu 5: Polemik Perppu Cipta Kerja Dan Respon Kelas Pekerja."

³³ Agusmidah Agusmidah, "Hak Ekonomi Perempuan: Pekerja Rumahan dalam Jangkauan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)* 1, no. 1 (October 17, 2018): 001–007, <https://doi.org/10.32734/lwsa.v1i1.133>.

tidak diperpanjang jika dia sedang hamil.³⁴ Akibatnya, alih-alih mendapatkan cuti melahirkan sebagaimana dijamin oleh UU 13/2003, pekerja perempuan justru banyak yang kehilangan pekerjaan di masa-masa menuju melahirkan karena kontraknya tidak diperpanjang. Hal-hal inilah yang kemudian menyebabkan banyak organisasi perempuan yang turut menyuarakan penolakan terhadap UU 11/2020 maupun UU 6/2023.³⁵

Selain pasal terkait PKWT, ketentuan lain yang berpengaruh terhadap kepastian kerja bagi pekerja adalah pasal terkait pemutusan hubungan kerja. Perubahan terkait proses pemutusan hubungan kerja tercermin dalam perubahan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana bisa dilihat di bawah ini:

Tabel 3.

Perbandingan Pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang Substansinya Berubah di UU 13/2003 dan UU 6/2023

UU 13/2003	UU 6/2023
<p style="text-align: center;">Pasal 151</p> <p>(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 151</p> <p>(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh.</p>

³⁴ Nabiyla Risfa Izzati, "Indonesia Country Study 2021," 2022, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2023/11/Indonesia-Country-Study-2021.pdf>.

³⁵ Budiarti Utami Putri, "Aliansi: UU Cipta Kerja Patriarkis dan Memiskinkan Buruh Perempuan," Tempo.co, October 19, 2020, <https://nasional.tempo.co/read/1397426/aliansi-uu-cipta-kerja-patriarkis-dan-memiskinkan-buruh-perempuan>.

Perubahan frasa “wajib dirundingkan” dalam UU 13/2003 yang berubah menjadi “diberitahukan” dalam UU 6/2023 menunjukkan bahwa terdapat pergeseran prosedur PHK yang cukup signifikan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini karena frasa “pemberitahuan” berimplikasi pada kemungkinan PHK dapat dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja, dengan cukup melakukan pemberitahuan kepada pekerja tanpa perlu melakukan perundingan.

Memang, masih terdapat Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi “Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Serta Pasal 151 ayat (4) yang berbunyi, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” Namun, harus dipahami bahwa posisi pekerja dan pengusaha yang tidak setara menempatkan pekerja pada kondisi sulit menolak PHK, apalagi meminta dilakukan perundingan bipartit, kecuali jika hal tersebut diwajibkan oleh hukum, sebagaimana yang dilakukan dalam konstruksi hukum di UU 13/2003.

Dengan kata lain, UU 13/2003 dulunya berupaya mencegah terjadinya PHK secara sepihak lewat dua hal: kewajiban untuk berunding dulu sebelum melakukan PHK; dan jika perundingan tidak berhasil, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, dalam UU 6/2023, perlindungan ini hilang dengan diubahkan frasa “wajib dirundingkan” menjadi “diberitahukan” di Pasal 151 ayat (2).

Perubahan ini berimplikasi besar bagi perlindungan pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja. Di tengah turbulensi ekonomi yang berkejolak belakangan ini, PHK massal menjadi pemberitaan sehari-hari, mulai dari perusahaan rintisan (*start-up*) hingga perusahaan padat karya. Dengan peluang PHK sepihak yang tetap dibuka oleh Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023, maka beleid ini secara tidak langsung memperbesar potensi pekerja untuk di-PHK secara sepihak. Hal ini terbukti dari PHK massal yang

makin marak terjadi pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja. Sepanjang Januari sampai Mei 2024 saja, Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN) mencatat terdapat 15.000 buruh yang terkena PHK.³⁶

Berdasarkan hal-hal yang dibahas di atas, kekhawatiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa UU 6/2023 akan semakin membawa ketidakpastian kerja bagi pekerja merupakan hal yang beralasan. Hal ini tentu menjadi sesuatu yang disayangkan, mengingat telah banyak penelitian yang menggarisbawahi bahwa peningkatan *job insecurity* atau ketidakpastian kerja membawa dampak buruk, khususnya bagi pekerja. Riset terkait kesehatan kerja, misalnya, menyimpulkan bahwa *job insecurity* meningkatkan *mental burnout* di kalangan pekerja.³⁷ Karena itulah organisasi perburuhan internasional (*International Labour Organisation/ILO*) terus mempromosikan pentingnya pengaturan hukum ketenagakerjaan yang memproteksi pekerja dari ketidakpastian kerja.³⁸ Sayangnya, reformulasi ketentuan ketenagakerjaan yang diusung oleh rezim Cipta Kerja melalui UU 11/2020 dan dilanggengkan oleh UU 6/2023 justru membuka lebar pintu ketidakpastian kerja dalam pasar kerja Indonesia.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis terhadap isi kluster ketenagakerjaan UU 6/2023, artikel ini menyimpulkan bahwa argumentasi pemerintah bahwa UU 6/2023 dibuat untuk membawa kepastian hukum tidak dapat dibuktikan. Alih-alih memberikan kepastian hukum, UU 6/2023 justru menimbulkan masalah baru, seperti, ketidaksinkronan dengan peraturan pelaksana UU 11/2020 yang masih tetap berlaku, serta munculnya

³⁶ Han Revanda Putra, "Said Iqbal Sebut PHK Jadi Mudah dengan UU Cipta Kerja: Bisa Lewat WhatsApp," *Tempo.co*, July 30, 2024, <https://bisnis.tempo.co/read/1897350/said-iqbal-sebut-phk-jadi-mudah-dengan-uu-cipta-kerja-bisa-lewat-whatsapp>.

³⁷ Hans De Witte, Jaco Pienaar, and Nele De Cuyper, "Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between Job Insecurity and Health and Well-being: Is There Causal Evidence?," *Australian Psychologist* 51, no. 1 (2016): 18–31.

³⁸ Janine Berg, *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, Labour Markets, Institutions and Inequality (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015), <https://doi.org/10.4337/9781784712105>.

pasal tambahan terkait pengupahan yang justru memberikan ketidakpastian hukum terhadap mekanisme penghitungan upah minimum pasca UU 6/2023.

Di sisi lain, UU 6/2023 justru terbukti dapat berimplikasi pada semakin maraknya ketidakpastian kerja dalam pasar kerja Indonesia. Terdapat dua ketentuan dalam UU 6/2023 yang jelas menunjukkan hal ini: pertama, ketentuan PKWT yang tidak memberikan batasan jangka waktu (diserahkan pada peraturan pelaksana) yang akan menyebabkan semakin banyaknya kontrak-kontrak jangka pendek yang tidak memberikan *job security* bagi pekerja. Kedua, kemudahan prosedur PHK yang disebabkan oleh perubahan frasa “wajib dirundingkan” menjadi “diberitahukan” dalam Pasal 151 ayat (2), yang dapat berimplikasi pada semakin maraknya PHK sepihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, Agusmidah. “Hak Ekonomi Perempuan: Pekerja Rumahan dalam Jangkauan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)* 1, no. 1 (October 17, 2018): 001-007. <https://doi.org/10.32734/lwsa.v1i1.133>.
- Aprilia, Zefanya. “Buruh Kritik Tajam Perpu Cipta Kerja Jokowi: Cuma Ganti Baju!” *CNBC Indonesia*, January 3, 2023. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230103164834-4-402495/buruh-kritik-tajam-perpu-cipta-kerja-jokowi-cuma-ganti-baju>.
- Berg, Janine. *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*. Labour Markets, Institutions and Inequality. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015. <https://doi.org/10.4337/9781784712105>.
- Evandio, Akbar. “Lengkap! Ini Isi Surat Anies Baswedan Ke Menaker Soal UMP DKI 2022.” *Bisnis.com*, November 29, 2021. <https://jakarta.bisnis.com/read/20211129/77/1471701/lengkap-ini-isi-surat-anies-baswedan-ke-menaker-soal-ump-dki-2022>.
- Fadilah, Ilyas. “Perppu Cipta Kerja Batasi Outsourcing, Ini Penjelasan Menaker.” *Detik Finance*, January 7, 2023. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6503246/perppu-cipta-kerja-batasi-outsourcing-ini-penjelasan-menaker#:~:text=Ida%20menyebut%20dalam%20Perppu%202,7%2F1%2F2023>.
- Ferry, Sandi. “Makin Ruwet, Anies Bakal Hadapi Banyak Tuntutan PTUN.” *CNBC Indonesia*, January 7, 2022.

- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220107194045-4-305625/makin-ruwet-anies-bakal-hadapi-banyak-tuntutan-ptun>
- Gadjian. "Perbandingan UMP Jakarta 2022 dan Lima Tahun Terakhir." Gadjian, November 22, 2023. <https://www.gadjian.com/blog/2021/11/25/ump-jakarta-2022-lima-tahun-terakhir/>.
- Greenhalgh, Leonard, and Zehava Rosenblatt. "Evolution of Research on Job Insecurity." *International Studies of Management & Organization* 40, no. 1 (2010): 6–19.
- Habibi, Muhtar. "Gerakan Buruh Pasca Soeharto: Politik Jalanan di Tengah Himpitan Pasar Kerja Fleksibel." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 16, no. 3 (2013): 200–216.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Deregulation in Job Creation Law: The Future of Indonesian Labor Law." *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.22304/pjih.v9n2.a1>.
- — —. "Indonesia Country Study 2021," 2022. <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2023/11/Indonesia-Country-Study-2021.pdf>.
- Jumisih. "Jalan Menuju Pemilu 5: Polemik Perppu Cipta Kerja dan Respon Kelas Pekerja." Indonesia: Indo Progress, January 6, 2023.
- Karunia, Ade Miranti, and Erlangga Djumena. "Sebut Banyak Hoaks Soal Perppu Cipta Kerja, Kemenaker: Akibat tak Memahami Secara Utuh." Kompas.com, January 6, 2023. <https://money.kompas.com/read/2023/01/06/183800826/sebut-banyak-hoaks-soal-perppu-cipta-kerja-kemenaker--akibat-tak-memahami>.
- Lee, Cynthia, Guo-Hua Huang, and Susan J Ashford. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5, no. 1 (2018): 335–59.
- Melisa Ayu Azhara, and Siti Ruhama Mardhatillah. "Partisipasi Publik dalam Penyusunan Dokumen Analisis Dampak Lingkungan Pasca Berlakunya Undang-Undang/Perppu Cipta Kerja." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 30, no. 2 (May 30, 2023): 256–76. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss2.art2>.
- Mochtar, Zainal Arifin, and Idul Rishan. "Autocratic Legalism: The Making of Indonesian Omnibus Law." *Yustisia* 11, no. 1 (April 1, 2022): 29–41. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v11i1.59296>.
- Pangastuti, Triyan. "Airlangga Sebut Perppu Cipta Kerja Cegah Badai PHK Berlanjut." Berita Satu, January 9, 2023. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/1016335/airlangga-sebut-perppu-cipta-kerja-cegah-badai-phk-berlanjut>.
- Purnama, Iqbal Dwi. "Terkait Upah Minimum 2022, APINDO Resmi Gugat Kepgub

- DKI 1617/2021." IDX Channel, January 16, 2022. <https://www.idxchannel.com/economics/terkait-upah-minimum-2022-apindo-resmi-gugat-kepgub-dki-15172021>.
- Putra, Han Revanda. "Said Iqbal Sebut PHK Jadi Mudah Dengan UU Cipta Kerja: Bisa Lewat WhatsApp." Tempo.co, July 30, 2024. <https://bisnis.tempo.co/read/1897350/said-iqbal-sebut-phk-jadi-mudah-dengan-uu-cipta-kerja-bisa-lewat-whatsapp>.
- Putri, Budiarti Utami. "Aliansi: UU Cipta Kerja Patriarkis dan Memiskinkan Buruh Perempuan." Tempo.co, October 19, 2020. <https://nasional.tempo.co/read/1397426/aliani-uu-cipta-kerja-patriarkis-dan-memiskinkan-buruh-perempuan>.
- Qamar, Nurul, Muhammad Syarif, Dachran S Busthami, M Kamal Hidjaz, Aan Aswari, Hardianto Djanggih, and Farah Syah Rezah. *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn), 2017.
- Radbruch, Gustav. "Statutory Lawlessness and Supra-Statutory Law (1946)." *Oxford Journal of Legal Studies* 26, no. 1 (2006): 1-11.
- Riyanto, Sigit, Maria S W Sumardjono, E O S Sulistiowati, Ari Hernawan Hiariej, Dahlan Hasan, Mailinda Eka Yuniza, and Nabiyla Risfa Izzati. *Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Edited by Sri Wiyanti Eddyono. UGM: Yogyakarta. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020.
- Santosa, Dewa Gede Giri, and Dewa Gede. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi an Permasalahannya." *Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178-91.
- Saptohutomo, Aryo Putranto. "Pakar Kritik Perppu Cipta Kerja: Harusnya untuk Kegentingan Memaksa, Bukan Memaksakan Kegentingan." Kompas.com, January 3, 2023.
- Shoss, Mindy K. "Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research." *Journal of Management* 43, no. 6 (2017): 1911-39.
- Soekapdjo, Soeharjoto, and Mitha Rachma Oktavia. "Pengaruh Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia, dan Upah Minimum Provinsi erhadap Pengangguran di Indonesia." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 5, no. 2 (2021): 94-102.
- Thea, Ady. "Ini Besaran UMP 2022 Rekomendasi Dewan Pengupahan Jakarta." Hukum Online, November 16, 2021. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-besaran-ump-2022-rekomendasi-dewan-pengupahan-jakarta-lt61937d43f2995/>.
- — —. "Substansi tak Sesuai Harapan, Serikat Buruh Tolak Perppu Cipta Kerja." Hukum Online, January 2, 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/substansi-tak-sesuai-harapan--serikat-buruh-tolak-perppu-cipta-kerja-lt63b25fa54f54c/>.

- Utami, Nindya. "Pabrik Tempat Perampasan Waktu, Tenaga, dan Pikiran Bagi Buruh Perempuan." *Perempuan Mahardhika*, January 26, 2023. <https://mahardhika.org/pabrik-tempat-perampasan-waktu-tenaga-dan-pikiran-bagi-buruh-perempuan/>.
- Witte, Hans De, Jaco Pienaar, and Nele De Cuyper. "Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between Job Insecurity and Health and Well-being: Is There Causal Evidence?" *Australian Psychologist* 51, no. 1 (2016): 18-31.
- Yahya, Achmad Nasrudin, and Bayu Galih. "Bedah UU Cipta Kerja, Kontradiksi Waktu Libur Hanya Sehari dalam Sepekan." *Kompas.com*, November 2, 2020. <https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/05280081/bedah-uu-cipta-kerja-kontradiksi-waktu-libur-hanya-sehari-dalam-sepekan?page=all>.