

---

# Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja

Sulistio Adiwinto<sup>1\*</sup>, Tegar Pamungkas Putra Mahardika<sup>1</sup>, Titan Leeavi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember; [sulistioadiwinato95@gmail.com](mailto:sulistioadiwinato95@gmail.com), [tegarpammahardika@gmail.com](mailto:tegarpammahardika@gmail.com), [titan06517@gmail.com](mailto:titan06517@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>

\*Correspondensi: Sulistio Adiwinto

Email: [sulistioadiwinato95@gmail.com](mailto:sulistioadiwinato95@gmail.com)

Published: Juli, 2023



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Undang-undang Cipta Kerja yang disahkan oleh Pemerintah pada tanggal 30 Maret 2023 merupakan Undang-Undang Omnibus Law yang menggabungkan sejumlah aturan dengan adanya beberapa perubahan substansi. Beberapa perubahan tersebut mengundang pro dan kontra, terutama terkait ketidakpastian status ketenagakerjaan pekerja kontrak dan penentuan upah minimum yang cenderung tidak memberikan perlindungan kepada pekerja dan lebih menguntungkan para pengusaha. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif untuk menganalisis pengaturan tentang hak-hak pekerja setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dalam undang-undang ini yang cenderung merugikan pekerja dan tidak memberikan kepastian status ketenagakerjaan karena adanya batas waktu perpanjangan PKWT yang berbeda dari regulasi sebelumnya sehingga memicu adanya kesenjangan di tempat kerja. Dan juga dimungkinkannya Gubernur untuk tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang nantinya akan menimbulkan permasalahan-permasalahan yang semakin menekan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian kesejahteraan masyarakat yang dimaksud oleh UUD NRI Tahun 1945 tidak tercipta dengan pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan PKWT dan penentuan Upah Minimum.

**Keywords:** Perjanjian Kerja, Kepastian Hukum, Kesejahteraan

---

## PENDAHULUAN

Pada tanggal 30 Maret 2023, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah disahkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022. Undang-undang ini merupakan Undang-Undang Omnibus Law yang dalam pembentukannya dilakukan dengan menghimpun sejumlah aturan di mana substansi tiap aturannya berbeda. Pada Undang-Undang Cipta Kerja di dalamnya merangkap 11 kluster peraturan yang meliputi penyederhanaan perizinan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, pengadaan lahan, kemudahan berusaha, dukungan riset optimal dan masih cacat dalam proses pembuatan serta pelaksanaannya. Khusus pengaturan tentang ketenagakerjaan, menurut Kementerian Ketenagakerjaan, terbitnya Perppu Cipta Kerja dilatarbelakangi oleh beberapa hal atau kondisi, yang jelas adalah bagaimana respon terhadap dinamika global yang terjadi saat ini dan yang akan datang. Namun, apa yang dipilih pemerintah dianggap tidak sejalan dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat, dikarenakan tujuan utama dari Undang-Undang tidak menegaskan keberpihakan kepada tenaga kerja Indonesia melainkan untuk mendatangkan investor asing sebanyak-banyaknya.

Undang-Undang Cipta Kerja telah mengubah beberapa aturan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Beberapa perubahan tersebut antara lain adalah mengenai pengaturan kontrak kerja dan penentuan upah

minimum. Salah satu pro-kontra mengenai pengaturan kontrak kerja adalah anggapan karena tidak adanya kepastian status ketenagakerjaan, yang berarti karyawan dapat dipekerjakan dengan kontrak berulang-ulang tanpa harus menjadi karyawan tetap. Tidak hanya itu, dalam penentuan upah minimum seperti dalam Pasal 59 Ayat (4) mengenai Kontrak Kerja dan Pasal 88C ayat (2), Gubernur tidak diwajibkan menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota, tentunya juga memantik respon negatif publik. Hal tersebut dikarenakan karena tidak detail membahas variabel perhitungan upah di level Kota/Kabupaten dan sektoral, sehingga publik beranggapan penentuan upah hanya berdasarkan kebijakan provinsi yang memungkinkan karyawan akan mendapatkan upah yang lebih kecil. Baru dari dua bahasan saja, banyak pihak yang menentang Perppu Cipta Kerja karena dianggap tidak mensejahterakan para pekerja dan menguntungkan para pelaku usaha.

Publik menilai terdapat banyak kejanggalan dalam penetapan Undang-Undang Cipta Kerja yang menimbulkan kesan seakan-akan pemerintah melepaskan diri dari permasalahan yang seharusnya diselesaikan, seperti hubungan pengusaha dan pekerja yang harusnya ditengahi oleh pemerintah dengan suatu kebijakan yang seharusnya memunculkan solusi yang menguntungkan kedua pihak. Mengetahui bahwa dalam hubungan kerja bukan hanya pekerja yang membutuhkan pengusaha, akan tetapi pengusaha juga membutuhkan pekerja, seharusnya pemerintah menjadi penengah agar pengusaha tidak menjadi berkuasa dan semena-mena atas hak-hak pekerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Kondisi tersebut tentunya mendapat respon kecaman mulai dari aksi demonstrasi di sejumlah wilayah hingga gugatan di Mahkamah Konstitusi. Meskipun banyak pihak yang menentang Perppu Cipta Kerja, namun pemerintah tetap mempertahankan keberadaannya karena mengklaim aturan tersebut lahir dari hasil serap aspirasi bersama kalangan pekerja dan pengusaha di seluruh Indonesia. Pada beberapa kesempatan, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan berusaha menepis isu liar yang berkembang dan menjelaskan pengaturan detail akan dituangkan dalam Peraturan Pemerintah dan tentunya memberikan perlindungan adaptif bagi pekerja dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang sangat dinamis..

## METODE

Sesuai dengan judul yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu “Ketidakpastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja”, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Penelitian normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian normatif tidak perlu dimulai dengan hipotesis, oleh karenanya istilah variabel bebas dan variabel terikat tidak dikenal di dalam penelitian normatif. Penulis menggunakan metode yuridis normatif dikarenakan penulis akan melakukan analisis pengaturan tentang hak-hak pekerja pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Penelitian dilakukan dengan cara menganalisis substansi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Peneliti juga menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pembandingan serta aturan dan jurnal lain yang relevan untuk memperkaya hasil analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Perubahan Masa Kontrak Kerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Indonesia sebagai penganut aliran kesejahteraan sangat memperhatikan hak hidup warga negaranya, seperti hak atas pekerjaan, hak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak

penghidupan yang layak, maupun hak perlindungan kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial tenaga kerja, serta bebas perlakuan yang bersifat diskriminatif. Hak hidup ini secara eksplisit diatur dalam konstitusi yakni Undang-Undang Dasar NRI tahun 1945. Indikator kesejahteraan rakyat menurut Badan Pusat Statistik 2020 dikaji menurut delapan bidang yakni Kependudukan, Kesehatan dan Gizi, Pendidikan, Ketenagakerjaan, Taraf dan Pola Konsumsi, Perumahan dan Lingkungan, Kemiskinan, serta Sosial lainnya yang menjadi acuan dalam upaya peningkatan kualitas hidup.

Pada bidang ketenagakerjaan, dalam ruang lingkup pengaturan kontrak kerja dikenal istilah PKWT yang dalam pengertiannya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang pastinya perjanjian tersebut dibatasi oleh waktu. Dengan adanya perjanjian kontrak ini, memberikan dampak positif dan negatif bagi pekerja setelah masa berakhirnya waktu kerja, antara lain seperti pengusaha yang dapat memberhentikan pekerja atas pekerjaannya karena masa kontrak telah berakhir atau pekerja yang dapat melanjutkan masa kerja dan dapat diangkat sebagai pegawai tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWT sendiri dibuat serta diberlakukan untuk pekerjaan tertentu yang kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pernyataan ini secara tersurat tertuang dalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut termaktub dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, yang menurut jenis serta sifat, atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni paling lama 3 (tiga) tahun beserta perpanjangannya, atau pekerjaan yang bersifat musiman, dan bukanlah pekerjaan bersifat tetap. Pengadopsian sistem perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT dalam pengaturan kontrak kerja buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cenderung merugikan buruh. Alasannya, kebijakan penggunaan buruh kontrak dan buruh subkontrak itu tidak memberikan kepastian status ketenagakerjaan pekerja dan sering dijadikan celah untuk menguntungkan para pengusaha yang mendapat kemudahan dalam rekrutmen maupun pengakhiran hubungan kerja sertamempekerjakan buruh dengan upah yang rendah.

Setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terbitlah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan batas waktu yang berbeda. Pasal 59 ayat (4) menyebutkan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Secara regulasi, pengaturan pekerja kontrak masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut dasar pelaksanaan PKWT dibagi 2 yaitu berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Pasal 6 menyebutkan bahwa “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun” dan disusul dalam pasal 8 ayat (2) yang secara garis besar menyebutkan bahwa “ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun”. Kemudian pada Pasal 9 yang menjelaskan bahwa PKWT yang berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, durasinya berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Berbeda dengan regulasi sebelumnya, PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur durasi maksimal perpanjangan PKWT, durasi maksimal setiap PKWT dan durasi maksimal diperbaruinya PKWT. Apakah pengaturan tersebut akan berpengaruh bagi pekerja/buruh? Tentu saja pengaturan tersebut memiliki pengaruh. Pasalnya, pada peraturan tersebut tidak dicantumkan sanksi yang

jelas bagi perusahaan bagi yang melanggar, perubahan ketentuan mengenai jangka waktu PKWT, membuat pekerja/buruh merasa dirugikan atas ketidakpastian status ketenagakerjaannya. Harapan perubahan status menjadi karyawan tetap menjadi semakin jauh karena masa kontrak karyawan tidak tetap yang semakin lama. Tidak hanya itu, PKWT juga tidak menerima tunjangan seperti halnya dengan PKWTT sehingga hal tersebut tentunya memberikan kesenjangan di lingkungan kerja. Bukannya memberi solusi dalam permasalahan tersebut pemerintah justru membuat kebijakan yang semakin menekan pekerja/buruh.

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan, terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dengan jelas bertentangan dengan Undang-Undang dasar, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI Tahun 1945 yaitu: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu "Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Jadi Undang-Undang dasar menjamin setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi. Berkenaan dengan hal tersebut, Pemerintah justru menetapkan kebijakan yang semakin memperpanjang jangka waktu PKWT. Mengingat terdapat kesenjangan antara PKWT dan PKWTT, dengan menambah jangka waktu PKWT tentunya semakin menekan PKWT. Hak-Hak mereka untuk diangkat menjadi PKWTT semakin kecil dikarenakan pengusaha/perusahaan lebih berminat untuk mengangkat PKWT dikarenakan dapat memberi upah yang lebih sedikit daripada PKWTT untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan ditetapkannya kebijakan baru tersebut, pekerja dengan status PKWT hanya dapat berharap agar pengusaha/perusahaan tidak memanfaatkan hal tersebut dengan memerah tenaga dan pikirannya selama 5 tahun lalu memberhentikannya tanpa mengangkatnya menjadi PKWTT.

### **Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Pasal 88C UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan**

Permasalahan lain yang sering ditemukan dalam hukum ketenagakerjaan adalah mengenai upah. Upah disepakati dalam perjanjian kerja oleh pekerja dan perusahaan serta pemerintah sebagai jembatannya. Pemerintah memiliki suatu kewajiban dalam penentuan upah, yakni dengan menetapkan Upah Minimum. Penentuan tersebut memiliki tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, serta diamanatkan juga dalam pasal 27 ayat (2) yakni, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu pemerintah juga memiliki kepentingan dalam penentuan upah, yakni untuk menjaga kestabilan perekonomian bangsa. Upah Minimum sendiri menjadi tanggung jawab pemerintah provinsi sebagaimana tertuang dalam pasal 88C Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dengan prosedur pembentukan Upah Minimum Provinsi terlebih dahulu yang selanjutnya akan dilakukan penentuan Upah Minimum Kabupaten/kota dengan menjadikan Upah Minimum Provinsi sebagai acuan.

---

Berdasarkan Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, penentuan besaran Upah Minimum menggunakan suatu formula yakni mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Sehingga besaran Upah Minimum antara suatu daerah berbeda dengan daerah yang lainnya. Oleh karena itu penentuan besaran Upah Minimum tentu akan sangat berpengaruh terhadap dunia ketenagakerjaan. Menurut Simanjuntak (1985), setiap kenaikan upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya pengangguran. Demikian pula sebaliknya dengan turunnya tingkat upah, maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan timbal balik dengan tingkat upah. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwasannya besaran upah akan menentukan banyaknya tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan dan akan menentukan juga jumlah pengangguran di Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terdapat suatu pasal mengenai Penentuan Upah Minimum yang menjadi isu panas di kalangan masyarakat, yakni pada pasal 88C ayat (2). Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa Gubernur dapat menentukan Upah Minimum Kabupaten/kota, dan dilanjutkan dengan pasal 88C ayat (3) bahwa penetapan yang dimaksud dalam ayat (2) dilakukan dalam hal Upah Minimum Kabupaten/Kota lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi. Sekilas tidak ada permasalahan dari kedua pasal tersebut, akan tetapi apabila dianalisis lebih dalam maka ditemukan bahwa penggunaan kata “dapat” dalam pasal 88C ayat (2) tersebut kurang tepat. Kata dapat sendiri menurut KBBI berarti mampu;bisa;sanggup;boleh;mungkin, sehingga penggunaan kata dapat dalam pasal 88C ayat (2) dapat diartikan sebagai berikut, Gubernur bisa saja menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota atau bisa juga tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Atas dasar tersebut penggunaan kata “dapat” dianggap akan menimbulkan suatu permasalahan apabila nantinya Gubernur tidak menentukan Upah Minimum Kabupaten/Kota dikarenakan Undang-Undang tidak mewajibkannya. Mengingat bahwa variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sebagai formula penetapan upah minimum berbeda di tiap kabupaten/kota. Sebagai contoh kita dapat melihat kepada Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023 yang menunjukkan bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Jember dan Kota Malang berbeda. Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jember yakni Rp. 2.555.662,00 sedangkan di Malang sebesar Rp. 2.994.143,00. Lalu bagaimana apabila Pemerintah Provinsi tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk Kota Malang, tentu akan menimbulkan suatu permasalahan seperti perusahaan yang nantinya akan memberikan upah sebesar yang hanya tercantum dalam Upah Minimum Provinsi. Mengingat penentuan besaran Upah Minimum menjadi kebijakan Gubernur, sehingga bergantinya Gubernur akan menentukan juga mengenai ada atau tidaknya perubahan dalam besaran Upah Minimum. Sehingga dapat dipahami penggunaan kata dapat dalam pasal 88C ayat (2) dianggap kurang tepat, dikarenakan nantinya akan menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan.

Selain itu, dikarenakan dasar penentuan upah dilakukan oleh Gubernur dan dibantu oleh beberapa pihak seperti Badan Pusat Statistik serta beberapa pihak terkait lainnya dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota, pekerja yang dinaungi dalam serikat buruh merasa tidak dilibatkan dalam perundingan dalam penentuan upah minimum. Pemerintah dinilai merepresi kebebasan berserikat, berekspresi dan berpendapat serta berpihak pada pengusaha/oligarki. Padahal secara

perekonomian, para pekerja adalah pelaku utama penggerak roda perekonomian dan pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Sebagai pelaku utama, para pekerja berhak turut andil dalam perumusan kebijakan karena merekalah yang nantinya akan melaksanakan kebijakan tersebut. Tidak hanya pemerintah yang berhak mendapat keuntungan dari pertumbuhan ekonomi negara, pengusaha dari keuntungan penjualan, namun para pekerja juga memiliki hak atas daya upaya yang diberikan. Upah minimum adalah salah satu hak yang wajar diperjuangkan dan dituntut secara adil oleh para pekerja. Adanya upaya hukum di Indonesia berupa gugatan formil Perppu Cipta Kerja melalui Mahkamah Konstitusi saat ini adalah bentuk perjuangan para pekerja untuk mendapatkan haknya seperti yang dijamin oleh konstitusi dalam UUD NRI Tahun 1945. Dengan demikian kesejahteraan masyarakat yang dimaksud oleh UUD NRI Tahun 1945 tidak tercipta dengan pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan PKWT dan penentuan Upah Minimum.

### SIMPULAN

Undang-Undang Cipta Kerja, yang diimplementasikan melalui Perppu Nomor 2 Tahun 2022 dan diubah menjadi Undang-Undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengubah beberapa aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun pemerintah berpendapat bahwa perubahan ini dilakukan untuk merespons dinamika global dan menarik investasi asing, banyak kalangan yang mengkritik undang-undang ini karena dianggap tidak mensejahterakan pekerja dan menguntungkan para pengusaha. Beberapa perubahan yang kontroversial adalah pengaturan kontrak kerja dan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penggunaan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dalam undang-undang sebelumnya telah merugikan pekerja, karena memberikan ketidakpastian status ketenagakerjaan dan memungkinkan pengusaha mempekerjakan buruh dengan upah rendah serta memberikan batasan waktu yang berbeda untuk PKWT, yang batasan waktunya semakin diperpanjang menjadi 5 tahun, hal tersebut menambah ketidakpastian pekerja. Selain itu dalam Undang-Undang Cipta kerja memungkinkan Gubernur untuk tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota, hal tersebut jelas mendapat respon negatif dari masyarakat terutama golongan pekerja. Mengingat bahwa variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sebagai formula penetapan upah minimum berbeda di tiap Kabupaten/Kota.

Pemerintah seharusnya berperan sebagai penengah dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, namun terkesan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja melepaskan tanggung jawab tersebut dan menguntungkan pengusaha. Hal ini telah memicu protes publik dalam bentuk demonstrasi dan gugatan ke Mahkamah Konstitusi. Secara keseluruhan, Undang-Undang Cipta Kerja telah memunculkan berbagai kontroversi terkait dengan pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Kritik terhadap undang-undang ini mencakup kekhawatiran akan kepastian status ketenagakerjaan, dimungkinkannya tidak adanya pengaturan tentang upah minimum Kabupaten/Kota, dan ketidakseimbangan perlindungan antara pekerja dan pengusaha. Dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang dinamis, perlindungan adaptif bagi kesejahteraan pekerja harus menjadi perhatian utama pemerintah.

### DAFTAR PUSTAKA

Baheramsyah. (2023). Kata kemnaker ini latar belakang terbitnya perppu cipta kerja. Diakses pada 22 mei 2023 dari <https://infopublik.id/kategori/nasional-sosial-budaya/700433/kata-kemnaker-ini-latar-belakang-terbitnya-perppu-cipta-kerja>

- 
- Komahi. (2023). Perppu cipta kerja : peraturan dimonopoli, rakyat dikhianati. Diakses pada 22 mei 2023 dari <https://komahi.uai.ac.id/perppu-cipta-kerja-peraturan-dimonopoli-rakyat-dikhianati/>
- Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.
- Soewono, "perjanjian kerja waktu tertentu : tinjauan dari perspektif juridis sosiologis – reflektif kritis", 02  
Penjelasan Undang- Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja  
Nomor :290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.PstFirda Miranti, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)" 2022, 01.
- Rahmanty, Novianto (2014), Implementasi Upah Minimum Kabupaten Dalam Meningkatkan Produktivitas  
Perusahaan, Bandung: PADJAJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)
- Simanjuntak, Payaman J, 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE UI
- Christia, A. M. (2022). Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan  
Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik,  
11(4), 235–241. Retrieved from  
<https://journal.unigres.ac.id/index.php/JurnalProHukum/article/view/1887>