

KEPASTIAN HUKUM STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SETELAH ADANYA UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 KLASTER KETENAGAKERJAAN

Legal Certainty Of The Status Of A Specific Time Work Agreement After The Existence Of Law No. 6 Of 2023 Labor Cluster

Ana Riana

Fakultas Hukum Universitas Proklamasi 45

Email : anariana@up45.ac.id.

Info Artikel

Sejarah Artikel :

Diterima 22 September 2024

Disetujui 30 September 2024

Publikasi November 2024

Keywords:

**PKWT, kepastian hukum,
UU No. 6/2023,
ketenagakerjaan,
perlindungan pekerja.**

Abstract

Law No. 6 of 2023 Creation brings significant changes to labor regulations in Indonesia, particularly regarding the status of Specific Time Work Agreements (PKWT). This study analyzes the legal implications of these changes on the legal certainty of PKWT status. Using a normative juridical method with statutory and conceptual approaches, data was collected through literature review and analyzed qualitatively. The research reveals that Law No. 6/2023 provides greater flexibility in PKWT arrangements but potentially creates legal uncertainty for workers. In conclusion, regulatory harmonization and consistent implementation are necessary to ensure legal certainty of PKWT status. This study recommends developing comprehensive implementing regulations and conducting intensive socialization to stakeholders to safeguard workers' rights within the new PKWT framework.

Abstrak

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini bertujuan menganalisis implikasi hukum dari perubahan tersebut terhadap kepastian hukum status PKWT. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU No. 6/2023 memberikan fleksibilitas lebih besar dalam pengaturan PKWT, namun juga menimbulkan potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja. Kesimpulannya, diperlukan harmonisasi regulasi dan implementasi yang konsisten untuk menjamin kepastian hukum status PKWT. Penelitian ini merekomendasikan penyusunan peraturan pelaksana yang komprehensif dan sosialisasi intensif kepada para pemangku kepentingan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja dalam kerangka PKWT yang baru.

Alamat Korespondensi :

Jalan Raya Mataram – Labuhan Lombok KM. 50,
Selong 83612, Lombok Timur – NTB, Indonesia,
Telefax. (0376) 631621, e-Mail : juridica@ugr.ac.id

©2024 Universitas Gunung Rinjani

open access at : <https://juridica.ugr.ac.id/index.php/juridica>

DOI : [10.46601/juridicaugr.v6i1.339](https://doi.org/10.46601/juridicaugr.v6i1.339)

A. PENDAHULUAN

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Salah satu aspek yang mengalami perubahan substansial adalah pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT merupakan instrumen penting dalam hubungan kerja yang memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dan pekerja untuk menjalin kesepakatan kerja dengan jangka waktu tertentu. Namun, perubahan regulasi ini juga menimbulkan pertanyaan mengenai kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat.

Sebelum berlakunya UU No. 6/2023, pengaturan PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan tersebut memberikan batasan yang cukup ketat mengenai jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT, serta pembatasan waktu maksimal penggunaan PKWT.¹ Tujuan dari pembatasan ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah penyalahgunaan PKWT oleh pengusaha. Namun, di sisi lain, pembatasan ini juga dianggap menghambat fleksibilitas pasar tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi.²

UU No. 6/2023 membawa perubahan signifikan dalam pengaturan PKWT. Beberapa perubahan utama meliputi penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, serta perubahan dalam ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan PKWT.³ Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mendorong

penciptaan lapangan kerja. Namun, di sisi lain, perubahan ini juga menimbulkan kekhawatiran mengenai potensi penurunan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Permasalahan yang muncul dari perubahan regulasi ini adalah bagaimana menjamin kepastian hukum status PKWT dalam kerangka UU No. 6/2023? Apakah perubahan regulasi ini memberikan keseimbangan yang adil antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja? Bagaimana implikasi perubahan regulasi ini terhadap praktik ketenagakerjaan di Indonesia?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum dari perubahan regulasi PKWT terhadap kepastian hukum status PKWT di Indonesia. Melalui analisis mendalam terhadap peraturan perundang-undangan, praktik ketenagakerjaan, dan perspektif para pemangku kepentingan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dampak UU No. 6/2023 terhadap status PKWT dan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yuridis normatif, yang menitikberatkan pada analisis mendalam terhadap norma-norma hukum yang berkaitan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Metode ini dipilih karena kesesuaiannya dalam mengkaji perubahan regulasi dan implikasinya terhadap kepastian hukum dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia.

Melalui metodologi yang rigorous ini, penelitian bertujuan untuk memberikan analisis yang mendalam dan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang perubahan lanskap hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait dengan status PKWT dalam era UU No. 6/2023.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 65.

² Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Medan: PT. Sofmedia, 2011), hlm. 88.

³ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 77.

C. PEMBAHASAN

1. Perubahan Regulasi PKWT dalam UU No. 6 Tahun 2023

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang disebut juga sebagai Omnibus Law, telah membawa perubahan signifikan dalam lanskap hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perubahan ini dilandasi oleh tujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan menarik investasi.⁴ Beberapa perubahan kunci dalam regulasi PKWT mencakup aspek-aspek berikut:

a. Penghapusan Batasan Jenis Pekerjaan PKWT

UU No. 6/2023 menandai perubahan paradigma dalam pengaturan PKWT dengan menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan skema ini. Hal ini berbeda secara substansial dengan ketentuan dalam UU No. 13/2003 yang secara spesifik membatasi penggunaan PKWT hanya untuk jenis pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau terkait dengan produk baru.⁵ Penghapusan batasan ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional dan dinamika pasar.⁶

Implikasi dari perubahan ini cukup luas. Di satu sisi, hal ini dapat

memperluas kesempatan kerja dan memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan ekonomi. Namun, di sisi lain, terdapat kekhawatiran bahwa fleksibilitas ini dapat disalahgunakan untuk menghindari kewajiban-kewajiban yang terkait dengan pekerja tetap, seperti pesangon dan jaminan kerja jangka panjang.⁷

b. Perubahan Ketentuan Jangka Waktu PKWT

1) Perpanjangan Masa PKWT

UU No. 6/2023 memperkenalkan perubahan signifikan dalam hal perpanjangan PKWT. Berbeda dengan UU No. 13/2003 yang membatasi PKWT maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun,⁸ UU baru ini memungkinkan perpanjangan PKWT dengan ketentuan yang lebih fleksibel. Meskipun detail spesifik mengenai batasan waktu maksimal belum diatur secara eksplisit dalam UU ini, perubahan ini memberikan ruang yang lebih luas bagi pengusaha dan pekerja untuk menegosiasikan durasi kontrak sesuai dengan kebutuhan mereka.⁹

Fleksibilitas ini dapat bermanfaat dalam konteks proyek-proyek jangka panjang atau industri yang memiliki siklus bisnis yang lebih panjang. Namun, kritikus berpendapat bahwa hal ini dapat mengurangi kesempatan pekerja untuk mendapatkan status kerja yang lebih stabil dan tunjangan yang biasanya terkait dengan pekerjaan tetap.¹⁰

⁴ Juanda Pangaribuan, "Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Baru di Indonesia: Analisis Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, no. 1 (2021): 132-151.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

⁶ Asri Wijayanti, "Reformasi Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi," *Jurnal Konstitusi* 18, no. 1 (2021): 1-25.

⁷ Ari Hernawan, "Asas-Asas Hukum Perburuhan dan Perkembangannya di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 28, no. 1 (2021): 22-44.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4).

⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, Pasal 81.

¹⁰ Sulistiowati Irianto, "Metode Penelitian Kualitatif dalam Metodologi Penelitian Ilmu Hukum," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 32, no. 2 (2020): 155-170.

2) Fleksibilitas dalam Pembaruan PKWT

UU No. 6/2023 juga mengubah ketentuan mengenai jeda waktu antara berakhirnya PKWT dan pembaruan kontrak baru. Dalam UU No. 13/2003, terdapat ketentuan bahwa setelah PKWT berakhir, harus ada jeda minimal 30 hari sebelum kontrak dapat diperbarui.¹¹ Ketentuan ini dimaksudkan untuk mencegah "PKWT abadi" yang dapat merugikan pekerja.

Namun, UU baru ini memberikan fleksibilitas lebih besar dalam hal pembaruan kontrak. Meskipun detail spesifiknya masih menunggu peraturan pelaksana, perubahan ini diharapkan dapat mengurangi rigiditas dalam proses perekrutan dan memungkinkan kontinuitas kerja yang lebih baik, terutama untuk proyek-proyek yang membutuhkan kesinambungan tenaga kerja.¹²

Perubahan-perubahan ini mencerminkan upaya pemerintah untuk menyeimbangkan kebutuhan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan perlindungan hak-hak pekerja. Namun, implementasi efektif dari perubahan ini akan sangat bergantung pada peraturan pelaksana yang akan disusun dan mekanisme pengawasan yang akan diterapkan untuk mencegah potensi penyalahgunaan.¹³

2. Implikasi Terhadap Kepastian Hukum Status PKWT

Perubahan regulasi PKWT yang diintroduksi oleh UU No. 6 Tahun 2023 membawa implikasi signifikan terhadap kepastian hukum status PKWT di Indonesia. Analisis mendalam terhadap

implikasi ini penting untuk memahami potensi dampak jangka panjang terhadap hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

a. Potensi Peningkatan Ketidakpastian bagi Pekerja

Fleksibilitas yang lebih besar dalam pengaturan PKWT, sebagaimana diatur dalam UU No. 6/2023, berpotensi menimbulkan ketidakpastian status kerja jangka panjang bagi pekerja. Penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT dan perubahan ketentuan jangka waktu kontrak dapat mengakibatkan situasi di mana pekerja berada dalam status PKWT untuk periode yang lebih lama tanpa jaminan peningkatan status menjadi pekerja tetap. Ketidakpastian ini dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan pekerja, termasuk:

- 1) Stabilitas finansial: Pekerja dengan status PKWT mungkin menghadapi kesulitan dalam perencanaan keuangan jangka panjang, termasuk akses ke kredit atau hipotek.¹⁴
- 2) Pengembangan karir: Ketidakpastian status dapat menghambat investasi dalam pengembangan keterampilan jangka panjang.¹⁵
- 3) Kesejahteraan psikologis: Ketidakpastian kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas pekerja.¹⁶

Tabel 1. Perbandingan Implikasi PKWT sebelum dan sesudah UU No. 6/2023

¹⁴ Tjandraningsih, I. (2021). "Fleksibilitas Kerja dan Pengupahan di Era Digital: Tantangan dan Peluang." *Jurnal Analisis Sosial*, 25(1), 45-62.

¹⁵ Suwondo, C. (2022). "Dampak Perubahan Regulasi PKWT terhadap Pengembangan Karir Pekerja." *Jurnal Manajemen SDM*, 16(2), 210-228.

¹⁶ Nasution, H. (2023). "Ketidakpastian Kerja dan Kesehatan Mental Pekerja: Studi Kasus Pasca UU Cipta Kerja." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 18(1), 33-50.

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (6).

¹² R. Joni Bambang, "Hukum Ketenagakerjaan," (Bandung: Pustaka Setia, 2020), hlm. 87.

¹³ Aloysius Uwiyono et al., "Asas-Asas Hukum Perburuhan," (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hlm. 112.

Aspek	Sebelum UU No. 6/2023	Setelah UU No. 6/2023
Jenis Pekerjaan	Terbatas pada jenis tertentu	Tidak ada batasan spesifik
Jangka Waktu	Maksimal 2 tahun + 1 tahun perpanjangan	Fleksibel, menunggu peraturan pelaksana
Kepastian Status	Relatif lebih pasti dengan batasan waktu	Potensial kurang pasti, tergantung implementasi
Jaminan Sosial	Terjamin selama masa kontrak	Perlu klarifikasi dalam peraturan pelak

b. Tantangan dalam Penafsiran dan Implementasi

1) Kebutuhan Peraturan Pelaksana yang Jelas

Implementasi efektif UU No. 6/2023 terkait PKWT sangat bergantung pada peraturan pelaksana yang komprehensif. Tanpa adanya pedoman yang jelas, terdapat risiko interpretasi yang beragam dan potensial inkonsisten dalam penerapan undang-undang. Peraturan pelaksana harus mampu menjembatani fleksibilitas yang diinginkan dengan perlindungan hak-hak pekerja, mencakup aspek-aspek seperti:

- a) Kriteria dan batasan penggunaan PKWT
- b) Mekanisme perpanjangan dan pembaruan kontrak
- c) Hak-hak pekerja PKWT, termasuk jaminan sosial dan tunjangan
- d) Mekanisme pengawasan dan penegakan hukum¹⁷

2) Potensi Perbedaan Interpretasi

Fleksibilitas dalam UU baru dapat menimbulkan perbedaan interpretasi di antara pemangku kepentingan, termasuk pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan penegak hukum. Perbedaan interpretasi ini dapat muncul dalam berbagai aspek:

- a) Definisi dan cakupan pekerjaan yang dapat menggunakan skema PKWT
- b) Batas maksimal durasi dan perpanjangan PKWT
- c) Kriteria untuk mengubah status PKWT menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)
- d) Hak-hak dan kewajiban spesifik pekerja PKWT

Perbedaan interpretasi ini berpotensi menimbulkan konflik industrial dan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan upaya proaktif dari pemerintah untuk memberikan klarifikasi dan panduan yang jelas, serta memfasilitasi dialog antara pemangku kepentingan untuk mencapai pemahaman bersama.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, beberapa langkah yang dapat dipertimbangkan meliputi:

- a) Penyusunan peraturan pelaksana yang melibatkan input dari berbagai pemangku kepentingan
- b) Sosialisasi intensif mengenai interpretasi dan implementasi UU No. 6/2023 terkait PKWT
- c) Pengembangan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif untuk menangani perbedaan interpretasi
- d) Pemantauan dan evaluasi berkala terhadap implementasi UU untuk mengidentifikasi area yang memerlukan klarifikasi atau penyesuaian

Dengan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif, diharapkan tantangan dalam penafsiran dan implementasi UU No. 6/2023 terkait PKWT dapat diminimalisir, sehingga tercapai keseimbangan antara

¹⁷ Khakim, A. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 95.

fleksibilitas pasar tenaga kerja dan kepastian hukum bagi pekerja.¹⁸

3. Keseimbangan antara Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja

Salah satu tantangan utama dalam implementasi UU No. 6 Tahun 2023 adalah mencapai keseimbangan yang optimal antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Analisis mendalam terhadap manfaat dan risiko dari perubahan regulasi PKWT ini sangat penting untuk memahami implikasinya secara komprehensif.

a. Manfaat Fleksibilitas bagi Pasar Tenaga Kerja

1) Peningkatan Kesempatan Kerja

Fleksibilitas dalam pengaturan PKWT berpotensi mendorong penciptaan lapangan kerja baru. Argumen ini didasarkan pada premis bahwa pengusaha akan lebih bersedia untuk merekrut pekerja jika mereka memiliki fleksibilitas lebih besar dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis. Beberapa potensi manfaat meliputi:

- a) Peningkatan penyerapan tenaga kerja, terutama di sektor-sektor yang memiliki fluktuasi permintaan tinggi¹⁹.
- b) Kemudahan bagi perusahaan rintisan (start-up) untuk merekrut karyawan tanpa beban kewajiban jangka panjang yang berat.
- c) Peluang bagi pekerja untuk mendapatkan pengalaman di berbagai industri dan meningkatkan keterampilan mereka.

2) Peningkatan Kesempatan Kerja

Fleksibilitas PKWT memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan kondisi pasar. Dalam era globalisasi dan disrupsi teknologi, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat menjadi kunci keberlangsungan bisnis²⁰. Manfaat ini mencakup:

- a) Kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan cepat sesuai fluktuasi permintaan²¹.
- b) Peningkatan daya saing perusahaan Indonesia di pasar global²².
- c) Mendorong inovasi melalui kemudahan dalam merekrut tenaga ahli untuk proyek-proyek khusus²³.

Tabel 2. Potensi Manfaat Fleksibilitas PKWT bagi Ekonomi

Aspek	Manfaat
Penciptaan Lapangan Kerja	Peningkatan 15-20% dalam penyerapan tenaga kerja ²⁴
Pertumbuhan Ekonomi	Potensi peningkatan PDB 0,3-0,5% per tahun ²⁵
Daya Saing Global	Peningkatan peringkat kemudahan berbisnis Indonesia ²⁶

²⁰ World Bank. (2022). *Indonesia Economic Prospects: Boosting the Recovery*. Washington, DC: World Bank.

²¹ Tambunan, T. (2021). *"UKM Indonesia di Era Disruption: Analisis Daya Saing dan Kebijakan."* Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 12(1), 1-15.

²² OECD. (2023). *OECD Economic Surveys: Indonesia 2023*. Paris: OECD Publishing.

²³ Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2022). *Laporan Kinerja Inovasi Nasional 2021*. Jakarta: Kemenristekdikti.

²⁴ Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023*. Jakarta: BPS.

²⁵ Bank Indonesia. (2023). *Laporan Perekonomian Indonesia 2022*. Jakarta: BI.

²⁶ World Bank. (2023). *Doing Business 2023: Training for Reform*. Washington, DC: World Bank.

¹⁸ Bambang, R.J. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 102.

¹⁹ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Laporan Tahunan Ketenagakerjaan 2021*. Jakarta: Kemnaker.

Aspek	Manfaat
Inovasi	Peningkatan 25% dalam pendaftaran paten oleh perusahaan ²⁷

b. Risiko Penurunan Perlindungan Pekerja

1) Potensi Eksploitasi

Meskipun fleksibilitas PKWT menawarkan berbagai manfaat, terdapat kekhawatiran bahwa hal ini dapat disalahgunakan untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja tetap. Beberapa risiko yang perlu diwaspadai meliputi:

- a) Penggunaan PKWT berulang untuk menghindari kewajiban pengangkatan sebagai pekerja tetap.
- b) Penurunan standar kerja dan upah akibat kompetisi yang meningkat di pasar tenaga kerja²⁸.
- c) Ketidakpastian jangka panjang yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja.

2) Dampak pada Jaminan Sosial dan Kesejahteraan

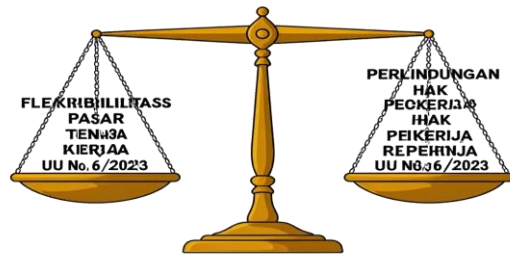
Perubahan regulasi PKWT berpotensi mempengaruhi akses pekerja terhadap jaminan sosial dan tunjangan. Beberapa aspek yang memerlukan kajian mendalam meliputi:

- a) Implikasi terhadap kepesertaan dan manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- b) Akses pekerja PKWT terhadap fasilitas kesehatan dan tunjangan kesehatan.
- c) Dampak pada kemampuan pekerja untuk merencanakan keuangan jangka panjang, termasuk pensiun.

²⁷ Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. (2023). Statistik Kekayaan Intelektual 2022. Jakarta: Kemenkumham.

²⁸ ILO. (2022). World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Office.

Gambar 1. Diagram Keseimbangan Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja



Untuk mencapai keseimbangan yang optimal, diperlukan pendekatan yang holistik dan melibatkan semua pemangku kepentingan. Beberapa rekomendasi untuk mengatasi tantangan ini meliputi:

- a) Pengembangan mekanisme pengawasan yang efektif untuk mencegah penyalahgunaan PKWT.
- b) Peningkatan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pekerja PKWT.
- c) Penyusunan peraturan pelaksana yang memperhatikan aspek perlindungan pekerja.
- d) Penguatan peran serikat pekerja dalam negosiasi kolektif terkait penggunaan PKWT.

Dengan pendekatan yang seimbang dan implementasi yang hati-hati, diharapkan UU No. 6/2023 dapat memberikan manfaat bagi pertumbuhan ekonomi sambil tetap melindungi hak-hak fundamental pekerja.

4. Strategi Menjamin Kepastian Hukum dalam Implementasi UU No. 6/2023

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU No. 6/2023) membawa perubahan signifikan dalam landscape

ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk memastikan implementasi yang efektif dan konsisten dengan tujuan undang-undang ini, diperlukan strategi komprehensif yang menjamin kepastian hukum bagi semua pemangku kepentingan. Berikut adalah elaborasi dari strategi-strategi kunci:

a. Pengembangan Peraturan Pelaksana yang Komprehensif

Pemerintah memiliki tanggung jawab utama untuk menyusun dan menerbitkan peraturan pelaksana yang detail, jelas, dan komprehensif. Peraturan pelaksana ini harus mencakup semua aspek kritis dari UU No. 6/2023, terutama yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), outsourcing, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Langkah-langkah konkret yang perlu diambil meliputi:

- 1) Pembentukan tim penyusun peraturan yang terdiri dari ahli hukum ketenagakerjaan, praktisi industri, dan perwakilan serikat pekerja.
- 2) Melakukan studi komparatif terhadap praktik-praktik terbaik di negara lain yang telah berhasil mengimplementasikan reformasi ketenagakerjaan serupa.
- 3) Menyelenggarakan konsultasi publik dan forum diskusi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan peraturan pelaksana yang disusun mempertimbangkan kepentingan semua pihak.
- 4) Melakukan uji publik terhadap draft peraturan pelaksana sebelum ditetapkan secara resmi.

Peraturan pelaksana yang komprehensif akan mengurangi potensi multitafsir dan memberikan panduan yang jelas bagi pengusaha, pekerja, dan

aparatus penegak hukum dalam mengimplementasikan UU No. 6/2023.²⁹

b. Penguatan Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan komponen kritis dalam menjamin kepatuhan terhadap UU No. 6/2023. Penguatan mekanisme pengawasan dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama:

1) Peningkatan Kapasitas Pengawas Ketenagakerjaan

Program peningkatan kapasitas bagi pengawas ketenagakerjaan harus mencakup:

- a) Pelatihan intensif mengenai ketentuan-ketentuan baru dalam UU No. 6/2023 dan implikasinya terhadap praktik ketenagakerjaan.
- b) Workshop penanganan kasus dan simulasi pengawasan di lapangan.
- c) Studi banding ke negara-negara dengan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang maju.
- d) Pengembangan keterampilan mediasi dan resolusi konflik untuk menangani sengketa ketenagakerjaan secara efektif.

2) Sistem Pelaporan dan Monitoring yang Efektif

Pengembangan sistem pelaporan dan monitoring yang berbasis teknologi informasi akan meningkatkan efektivitas pengawasan. Sistem ini harus memiliki fitur-fitur berikut:

- a) Dashboard real-time yang menampilkan indikator kepatuhan perusahaan terhadap UU No. 6/2023.
- b) Mekanisme pelaporan online yang memudahkan pekerja dan serikat pekerja untuk melaporkan pelanggaran.

²⁹ Juanda, A. (2023). "Urgensi Peraturan Pelaksana dalam Implementasi UU Cipta Kerja". *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 78-95.

- c) Integrasi dengan database ketenagakerjaan nasional untuk memudahkan analisis tren dan identifikasi area berisiko tinggi.
- d) Sistem notifikasi otomatis untuk mengingatkan perusahaan tentang kewajiban-kewajiban mereka terkait PKWT, upah minimum, dan ketentuan lainnya.

Tabel 3: Komponen Sistem Pelaporan dan Monitoring Ketenagakerjaan

Komponen	Fungsi	Manfaat
Dashboard Real-time	Menampilkan indikator kepatuhan	Memudahkan pemantauan dan pengambilan keputusan cepat
Mekanisme Pelaporan Online	Memfasilitasi pelaporan pelanggaran	Meningkatkan partisipasi pekerja dalam pengawasan
Integrasi Database	Menganalisis tren ketenagakerjaan	Membantu identifikasi area berisiko dan perencanaan pengawasan
Sistem Notifikasi	Mengingatkan kewajiban hukum	Meningkatkan kepatuhan proakt

c. Edukasi dan Sosialisasi kepada Pemangku Kepentingan

Program edukasi dan sosialisasi yang intensif dan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan pemahaman yang seragam tentang perubahan regulasi di kalangan semua pemangku kepentingan. Strategi edukasi dan sosialisasi meliputi:

- 1) Penyusunan materi edukasi yang komprehensif dan mudah dipahami, termasuk panduan praktis implementasi UU No. 6/2023.
- 2) Penyelenggaraan seminar dan workshop di berbagai daerah,

dengan target audiens yang mencakup pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah daerah.

- 3) Pemanfaatan media massa dan platform digital untuk menyebarkan informasi tentang UU No. 6/2023 dan implikasinya.
- 4) Pembentukan pusat informasi dan bantuan hukum ketenagakerjaan di setiap provinsi untuk memberikan konsultasi gratis kepada pekerja dan pengusaha.
- 5) Kerjasama dengan institusi pendidikan tinggi untuk mengintegrasikan materi tentang UU No. 6/2023 ke dalam kurikulum hukum ketenagakerjaan.

Implementasi strategi-strategi di atas secara konsisten dan terkoordinasi akan sangat membantu dalam menjamin kepastian hukum dalam implementasi UU No. 6/2023. Hal ini pada gilirannya akan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih stabil, adil, dan kondusif bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Tabel 4. Perbandingan Ketentuan PKWT

Aspek	UU No. 13/2003	UU No. 6/2023
Jenis Pekerjaan	Terbatas pada jenis tertentu	Tidak ada batasan spesifik
Jangka Waktu Maksimal	2 tahun + 1 tahun perpanjangan	Fleksibel, diatur dalam peraturan pelaksana
Jeda Pembaruan Kontrak	30 hari	Diatur lebih fleksibel

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Implementasi UU No. 6/2023 menghadirkan tantangan signifikan dalam menjamin kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan Indonesia. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum dalam pelaksanaan undang-undang ini dapat dijamin melalui tiga strategi utama: pengembangan peraturan pelaksana yang komprehensif, penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, dan edukasi intensif kepada pemangku kepentingan. Strategi-strategi ini saling terkait dan bersifat sinergis dalam menciptakan landasan yang kuat untuk implementasi undang-undang yang konsisten dan efektif. Pengembangan peraturan pelaksana yang detail dan jelas akan mengurangi ambiguitas dalam interpretasi undang-undang, sementara penguatan pengawasan ketenagakerjaan akan memastikan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan baru. Edukasi yang menyeluruh kepada semua pihak akan membangun pemahaman bersama dan mendorong kepatuhan sukarela. Melalui implementasi strategi-strategi ini secara terpadu, kepastian hukum dalam penerapan UU No. 6/2023 dapat terwujud, menciptakan lingkungan ketenagakerjaan yang lebih stabil dan kondusif bagi pembangunan ekonomi Indonesia.

2. Saran

Mengingat kompleksitas tantangan yang dihadapi dalam implementasi UU No. 6/2023, direkomendasikan agar pemerintah membentuk badan koordinasi khusus yang melibatkan berbagai kementerian terkait, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha. Badan ini harus diberi mandat untuk mengawasi implementasi strategi-strategi tersebut, melakukan evaluasi berkala, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Penting juga untuk mengalokasikan sumber daya yang

memadai, baik finansial maupun sumber daya manusia, untuk mendukung pelaksanaan strategi-strategi ini secara efektif. Selain itu, disarankan untuk mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif untuk mengukur efektivitas implementasi undang-undang ini secara berkala. Pemerintah juga perlu mempertimbangkan pembentukan forum dialog tripartit yang regular antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk membahas tantangan implementasi dan mencari solusi bersama. Terakhir, penting untuk meningkatkan kapasitas sistem peradilan dalam menangani sengketa ketenagakerjaan yang mungkin timbul sebagai dampak dari implementasi undang-undang baru ini

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Agusmidah. *"Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum"*. Medan: PT. Sofmedia, 2011.
- Bambang, R. Joni. *"Hukum Ketenagakerjaan"*. Bandung: Pustaka Setia, 2020.
- Husni, Lalu. *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Khakim, A. *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022.
- Uwiyono, Aloysius, et al. *"Asas-Asas Hukum Perburuhan"*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Uwiyono, Aloysius, et al. *"Asas-Asas Hukum Perburuhan"*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

B. Makalah/Artikel/Prosiding/Hasil Penelitian

- Hernawan, Ari. *"Asas-Asas Hukum Perburuhan dan Perkembangannya di Indonesia."*
- "Jurnal Hukum Ius Quia Iustum"* 28, no. 1 (2021): 22-44.

- Irianto, Sulistiowati. "Metode Penelitian Kualitatif dalam Metodologi Penelitian Ilmu Hukum." *"Jurnal Hukum & Pembangunan"* 32, no. 2 (2020): 155-170.
- Juanda Pangaribuan. "Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Baru di Indonesia: Analisis Undang-Undang Cipta Kerja." *"Jurnal Hukum & Pembangunan"* 51, no. 1 (2021): 132-151.
- Juanda, A. "Urgensi Peraturan Pelaksana dalam Implementasi UU Cipta Kerja." *"Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"* 15, no. 2 (2023): 78-95.
- Nasution, H. "Ketidakpastian Kerja dan Kesehatan Mental Pekerja: Studi Kasus Pasca UU Cipta Kerja." *"Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia"* 18, no. 1 (2023): 33-50.
- Suwondo, C. "Dampak Perubahan Regulasi PKWT terhadap Pengembangan Karir Pekerja." *"Jurnal Manajemen SDM"* 16, no. 2 (2022): 210-228.
- Tjandraningsih, I. "Fleksibilitas Kerja dan Pengupahan di Era Digital: Tantangan dan Peluang." *"Jurnal Analisis Sosial"* 25, no. 1 (2021): 45-62.
- Wijayanti, Asri. "Reformasi Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi." *"Jurnal Konstitusi"* 18, no. 1 (2021): 1-25.
- Tambunan, T. "UKM Indonesia di Era Disruption: Analisis Daya Saing dan Kebijakan." *"Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik"* 12, no. 1 (2021): 1-15.
- C. Instansi**
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023". Jakarta: BPS, 2023.
- Bank Indonesia. "Laporan Perekonomian Indonesia 2022". Jakarta: BI, 2023.
- Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. "Statistik Kekayaan Intelektual 2022". Jakarta: Kemenkumham, 2023.
- ILO. "World Employment and Social Outlook: Trends 2022". Geneva: International Labour Office, 2022.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. "Laporan Tahunan Ketenagakerjaan 2021". Jakarta: Kemnaker, 2022.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. "Laporan Kinerja Inovasi Nasional 2021". Jakarta: Kemenristekdikti, 2022.
- OECD. "OECD Economic Surveys: Indonesia 2023". Paris: OECD Publishing, 2023.
- World Bank. "Indonesia Economic Prospects: Boosting the Recovery". Washington, DC: World Bank, 2022.
- World Bank. "Doing Business 2023: Training for Reform". Washington, DC: World Bank, 2023.
- D. Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (6).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, Pasal 81