



PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KONTRAK DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG KLASTER KETENAGAKERJAAN

Yoyon Setiawan¹, Andi Muhammad Asrun²

^{1,2}Univeritas Pakuan Bogor, Indonesia

Email: asrun@unpak.ac.id

Abstrak

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah menjadi topik kontroversi sejak disahkan oleh DPR RI bersama Presiden, meskipun Undang-Undang ini dibuat untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja. Elemen Buruh, Mahasiswa, dan Pegiat Lingkungan Lidup menilai bahwa UU ini merugikan banyak pihak. Pada November 2021 Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan bahwa UU Cipta Kerja ini cacat Formil dan inkonstitusional bersyarat (Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020). MK memberikan waktu dua tahun kepada Pemerintah untuk memperbaiki UU tersebut, atau akan dibatalkan secara permanen. Namun pada Desember 2022 Pemerintah membuat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022 yang mencabut UU Cipta Kerja. Kemudian PERPPU ini pada tanggal 31 Maret 2023 ditetapkan menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023. Penelitian ini membuktikan penerbitan PERPPU Cipta Kerja itu sebagai pembangkangan terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi dan sekaligus pembangkangan terhadap konstitusi. UU Cipta Kerja tersebut telah melahirkan beberapa norma baru, yang salah satunya adalah Uang Kompensasi Kontrak yang bertujuan untuk memberikan perlindungan lebih bagi Pekerja/Buruh dengan status Kontrak atau dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kata Kunci: *UU Cipta Kerja, Putusan MK, Uang Kompensasi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang menganut sistem demokrasi konstitusional dalam konsep negara hukum (*Rechts Staats*) dan bentuk negara kesatuan (*Unitarity*). Artinya, bahwa suatu penyelenggaraan kebijakan politik pemerintahan harus melekat dan taat pada aturan hukum yang berlaku yang berlandaskan pada hakikat perlindungan dan pemenuhan penyelenggaraan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Sebagai negara hukum dengan prinsip demokrasi, maka negara hukum yang dikembangkan bukanlah '*absolute rechtsstaat*', melainkan '*demokratische rechtsstaat*' atau negara hukum yang demokratis. Dengan perkataan lain, dalam setiap negara hukum yang bersifat nomokratis harus dijamin adanya demokrasi, sebagaimana setiap negara demokrasi



harus dijamin penyelenggaraan berdasar atas hukum¹.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja serta jaminan hak dan kewajiban. Selain itu, tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik. Dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat mengatakan bahwa, “Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia”, dan pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 mengatakan, “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak.”²

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Undang-undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁴ Dalam suatu hubungan kerja seperti halnya hubungan hukum lainnya tidak selalu berjalan dengan lancar, karena keinginan salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), sehingga ini akan menimbulkan masalah dalam hubungan kerja seperti misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK merupakan permasalahan yang sangat kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja karena laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja. PHK dianggap merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja/buruh karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa dirinya dengan hilangnya penghasilan yang diterima selama bekerja.

Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat kita lihat pada Pasal 1601

¹ Andi Muhammad Asrun, *Hukum Acara Sengketa Pemilu Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 2

² Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³ Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Pasal 1 angka 10 dan 11 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.



huruf a KUHPerdara berbunyi: “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan dibawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu: Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh, upah diberikan langsung oleh majikan, posisi siburuh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan).

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhoring*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah: Adanya unsur pekerjaan; Adanya unsur perintah; Adanya waktu tertentu dan Adanya unsur upah.

Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.⁶ Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat.

Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai

⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 61.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11.



karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.⁷

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah:⁸ Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diambil pada penulisan ini adalah metode kualitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif yang membahas doktrin atau asas dalam ilmu hukum⁹. Penelitian jenis ini memiliki sifat deskriptif analitis, yaitu menjabarkan setiap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan teori hukum sebagai menjadi objek penelitian dengan cara memberikan kajian atau telaahan mengenai berbagai macam permasalahan terkini berdasarkan fakta-fakta nyata.

Adapun sumber data yang dibutuhkan pada penulisan ini adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan yang menjadi objek penelitian yaitu Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-undang Ketenagakerjaan dan aturan tertulis lainnya. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek

⁷ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, (Surabaya: UGM Press, 2005), hlm. 41.

⁸ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik*, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004), hal.19

⁹ Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 24



penelitian ini. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri dari surat kabar berbentuk elektronik dan majalah dalam bentuk elektronik. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah metode penelitian kepustakaan dan metode analisis data yang digunakan yaitu dengan mengkaji dan mendeskripsikan aturan-aturan yang berlaku untuk kemudian dianalisis secara menyeluruh sehingga didapat kesimpulan yang objektif dalam memahami serta menjawab permasalahan dalam penulisan ini. Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasi Perlindungan tenaga kerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)?
2. Bagaimanakah penyelesaian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan kontrak akan tetapi masa kontraknya masih berjalan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Metode ini bertujuan untuk menganalisis doktrin, asas-asas hukum, dan regulasi yang berlaku terkait isu yang diangkat dalam penelitian. Penelitian yuridis normatif memberikan landasan untuk mengeksplorasi teori hukum dan menghubungkannya dengan fakta empiris.

Pendekatan yang digunakan meliputi:

1. Pendekatan Perundang-undangan: Mengkaji peraturan hukum yang menjadi dasar penelitian, seperti Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 dan Undang-Undang Perlindungan Anak.
2. Pendekatan Kasus: Analisis terhadap data empiris seperti permohonan dispensasi kawin di Pengadilan Agama Cibinong.
3. Pendekatan Konseptual: Meneliti doktrin hukum dan teori yang relevan untuk memahami aspek normatif dari permasalahan yang dibahas.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer: Peraturan perundang-undangan terkait.
2. Bahan Hukum Sekunder: Literatur ilmiah, jurnal, dan artikel yang relevan.
3. Bahan Hukum Tersier: Kamus hukum, ensiklopedia, dan referensi penunjang lainnya.

Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun bahan hukum dari berbagai sumber. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Data dianalisis untuk memahami hubungan antara regulasi hukum dan pelaksanaannya dalam konteks perkawinan dini di Kabupaten Bogor. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan teori hukum yang relevan untuk mendapatkan kesimpulan yang valid.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/ buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.¹⁰

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Permasalahan Ketenagakerjaan

Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Adrian¹² mengidentifikasi hal-hal tersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal.

Secara sederhana, yang disebut sebagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (awalnya) terjadi di seputar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya berkembang mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), yang berimbas pada tuntutan kerja terhadap Pekerja/Buruh (terkadang mengarah ke pemerasan), atau dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Lebih jauh lagi, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan 2 pihak (buruh dan majikan), akan tetapi melibatkan pihak-pihak lainnya, termasuk pemerintah atau badan-badan/lembaga lain yang ditunjuk maupun dibentuk oleh pemerintah. Dalam hal ini, permasalahan hubungan perburuhan/kerja kian kompleks, mencakup aspek industri secara keseluruhan, sehingga permasalahan perburuhan-pun harus dilihat sebagai permasalahan hubungan industrial.

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 1

¹¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 51

¹² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 142



Meski demikian, campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan seharusnya tidak menimbulkan permasalahan baru, sebab dalam perjalanan sejarah ketenagakerjaan, campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Misalnya perlindungan (hukum) terhadap buruh/pekerja, yang pendekatannya justru lahir akibat berkembangnya doktrin *Laissez Faire* di luar kendali pada abad pertengahan. Secara filosofis doktrin ini mengusung faham liberal kapitalis (liberalisasi ekonomi) yang menghendaki agar pemerintah tidak campur tangan dalam hubungan ekonomi/industry.¹³ Efek negatif yang kemudian muncul adalah, perlakuan yang tidak manusiawi terhadap para pekerja, terjadinya persaingan dunia industry yang cenderung tidak sehat, dan hanya dapat dihentikan oleh pengusaha yang lebih kuat.

Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁴ Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah¹⁵. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁶

¹³ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, AloysiusUwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Rajawali Pers. 2014), hlm. 75

¹⁴ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya;Bina Ilmu, 1983), hal. 38

¹⁵ Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lih. Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*, hal. 30

¹⁶ Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 5



Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang 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, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.¹⁷

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:

- 1). Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
- 2). Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
- 3). Pasal 31, *jo* Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- 4). Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
- 5). Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- 6). Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup:¹⁸

- 1). Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- 2). Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3). Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
- 4). Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja

Pada perkembangan sejarahnya gerakan reformasi politik yang bergulir pada tahun 1998 salah satunya memunculkan ide pentingnya pengaturan hak warga negara dalam Undang-Undang Dasar 1945, karena desaknya keinginan rakyat untuk menikmati kehidupan ketatanegaraan yang demokratis berdasarkan hukum.¹⁹

Setiap pembuatan peraturan perundang-undangan, akan selalu ada kepentingan di dalamnya yang akan menentukan bagaimana bentuk dan hasil peraturan perundang-undangan tersebut. Hal ini menjadi penting untuk diamati secara seksama karena proses pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut proses pembentukannya tidak hanya melibatkan pemerintah, tetapi juga peran dari

¹⁷ Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

¹⁸ Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), hlm. 32

¹⁹ Andi Muhammad Asrun, "Hak Asasi Manusia Dalam Kerangka: Citra Negara Hukum Catatan Perjuangan di Mahkamah Konstitusi", *Jurnal Cita Hukum*, di terbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Jakarta, (Vol. 4, No. 1 Tahun 2016): 135



Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang diisi oleh berbagai keanggotaan partai politik dengan kepentingan yang beragam pula.

Sebagai hasil putusan mengenai proses tersebut, pada tanggal 25 November 2021 Mahkamah Konstitusi melalui perkara nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah membacakan putusan uji formil Undang-Undang Cipta Kerja dimana terdapat pelanggaran konstitusi dalam pembentukan Undang-Undang tersebut. Kemudian Mahkamah Konstitusi juga menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja adalah inkonstitusional secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*).²⁰ Namun, pasca putusan tersebut melahirkan banyak pemaknaan dari berbagai pihak termasuk pemerintah untuk menindaklanjuti putusan yang ada.

Sebagai suatu alasan dan faktor apa yang menentukan akan dibentuknya suatu undang-undang, pembentuk undang-undang menjadi faktor berpengaruh dalam politik hukum pembentukan suatu undang-undang. Termasuk juga dalam pembentukan UU Cipta Kerja yang mengubah sebagian UU Ketenagakerjaan dimana terdapat berbagai kepentingan politik hingga ekonomi saling mempengaruhi yang pada akhirnya dapat dinilai dari perlindungan hukum yang diberikan.

Otoritas tertinggi dimiliki oleh hukum guna menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang didapatkan dari masyarakat yang berasal dari ketentuan yang disepakati harus digunakan untuk mengatur relasi antara masyarakat maupun antara pemerintah dengan perseorangan.²¹ Kehendak mengubah sebagian pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja di bagian ketenagakerjaan dapat dikatakan bukan suatu gagasan baru namun dengan baju yang berbeda saja, yakni *omnibus*.

Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan ketidakpastian hukum, serta menghilangkan dan atau mengurangi dan atau menghalang-halangi hak para pemohon. Kerugian konstitusional yang dialami pemohon antara lain mengubah ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya memuat norma baru yang sebelumnya tidak diatur dalam materi muatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.²²

Politik hukum perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja pada pasal 81 seharusnya mampu memfasilitasi konsep dan gagasan hukum perburuhan dengan mengedepankan peran vital Negara untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/serikat pekerja dan mendorong

²⁰ Lihat pertimbangan putusan bagian [3.20.1]: hlm. 413

²¹ Harlapan, Deviera Dika Putrid an I Made Sarjana. "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* Vol. 10 No. 3 (2021): 638

²² Andi Muhammad Asrun Asrun <https://nasional.kompas.com/read/2020/11/24/15284051/di-sidang-mk-kspi-dan-kpspi-merasa-mengalami-kerugian-konstitusional-akibat?page=all>. Di akses 24 November 2021.



partisipasi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) terkait perumusan undang-undang tersebut Melalui putusan perkara Nomor. 91/PUU-XVIII/2020 Pada 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi telah menyampaikan hasil dari persidangan pengujian formil Undang-Undang Cipta Kerja. Permohonan pengujian formil Undang-Undang Cipta Kerja ini sesungguhnya tidak dilakukan oleh satu perkara tersebut, melainkan setidaknya terdapat tidak kurang dari 6 (enam) perkara²³ dengan jumlah pemohon ratusan orang atau pihak yang sebagian besar merupakan serikat pekerja atau pekerja langsung. Putusan uji formil tersebut menegaskan terdapat pelanggaran konstitusi dalam pembentukan proses pembuatan Undang-Undang Cipta Kerja karena tidak dibuat sesuai dengan UUD 1945 khususnya Pasal 22A serta Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Nomor. 12 tahun 2011 jo Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019 (UU PPP).

Uji formil ini merupakan hal penting jika dilihat dari akibat institusi-institusi politik (baik Presiden maupun DPR) yang kerap berjalan difungsional, sehingga muncul ketidakpuasan rakyat terhadap kinerjanya terutama menyangkut kewenangannya dalam membentuk undang-undang.²⁴ Jika dicermati pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam pengujian formil Undang-Undang Cipta Kerja, setidaknya terdapat 3 (tiga) pelanggaran formil pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja yang terbukti dalam persidangan. yakni:

- 1). Teknik dan metode Omnibus law dalam membentuk Undang-Undang Cipta kerja tidak mengacu pada metode yang diatur dalam UU PPP
- 2). Proses pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja melanggar asas keterbukaan dan tidak cukup melibatkan partisipasi publik.
- 3). Terdapat perubahan norma Undang-Undang Cipta kerja yang diterapkan dalam paripurna DPR RI dengan yang diundangkan.

Selanjutnya pasca dinyatakan Undang-Undang Cipta Kerja adalah inkonstitusional bersyarat²⁵ melalui putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Undang-Undang PPP tidak dapat dijadikan sebagai metode maupun teknis dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja. Alih-alih memperbaiki berbagai pelanggaran konstitusi pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, pembentuk Undang-undang

²³ 5 (lima) Pemohon perkara pengujian formil UU Cipta Kerja lainnya yakni perkara Nomor 103, 105, 107/PUU-XVIII/2020, 4/PUU-XIX/2021 dan 6/PUU-XIX/2021. Permohon lainnya ini dianggap telah kehilangan objek oleh Mahkamah Konstitusi, sesungguhnya proses persidangan khususnya pembuktian dilakukan secara bersamaan. Pembacaan putusan Perkara No 91/PUU-XVIII/2020 didahulukan karena nomor perkara dianggap lebih awal dalam pengajuan permohonan

²⁴ Sungkar, Lailani, Wicaksana Dramanda, dan Susi Dwi Harijanti. "Urgensi Pengujian Formil di Indonesia: Menguji Legitimasi dan Validitas Urgency of Procedural Review in Indonesia: Review on Legitimacy and Validity." *Jurnal Konstitusi* 18, No 4 (2021); 751

²⁵ Walaupun demikian, inkonstitusional bersyarat memang lazim ditemukan dalam pengujian materiil di Mahkamah Konstitusi, namun tidak halnya dalam pengujian formil. Jimly Asshidiqie menyatakan hanya terdapat 3 kemungkinan putusan dalam pengujian formil yakni tidak diterima, ditolak, ataupun dikabulkan. Putusan dikabulkan jika ditemukan pelanggaran pembentukan UU yang diuji berakibat seluruh UU tidak lagi berlaku mengikat umum. Lihat Asshidiqie, Jimly. *Pengujian Formil Undang-Undang di Negara Hukum* (Jakarta, Konstitusi Pers, 2020), hlm. 100, 191-192.



justru mengubah UU PPP yang dimasukan dalam prolegnas prioritas tahun 2022 sebagai Rancangan Undang-Undang Kumultif Terbuka akibat putusan Mahkamah Konstitusi²⁶ untuk selanjutnya pembentuk Undang-Undang akan menyesuaikannya dengan konsep Undang-Undang Cipta Kerja.²⁷ Kondisi tersebut mengesankan aspek hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tidak serta merta diperhatikan untuk menjadi perbaikan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja kedepannya.

Politik hukum pembentukan UU Cipta Kerja yang mengubah UU ketenagakerjaan tidak mampu untuk mengakomodir maksud dan kaedah hukum yang dicitakan atau seharusnya (*ius constitendum*) karena selain banyak norma perlindungan ketenagakerjaan yang hilang atau berkurang, pembentukan UU Cipta bagian ketenagakerjaan juga ditengarai tidak mengakomodir nilai-nilai konstitusional dalam putusan maupun pertimbangan Mahkamah Konstitusi terkait dengan praktek pengujian UU Ketenagakerjaan yang pernah ada.²⁸

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Konstitusi

Sebagaimana diketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum,²⁹ dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila harus mencerminkan adanya jiwa bangsa dan menjiwai, serta mendasari peraturan hukum yang berlaku dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib, yang mengandung konsekuensi juridis bahwa setiap warga masyarakat dan pejabat negara, di mana segala tindakannya harus berdasarkan hukum.

Istilah negara hukum (*rechtsstaat*) dipergunakan Rudolf von Gneist (Jerman 1816 - 1895) abad XIX dalam karyanya : "*das Englische Verwaltungerechte*" untuk pemerintahan Inggris³⁰. Dalam Ensiklopedia Indonesia, istilah negara hukum dirumuskan sebagai negara yang bertujuan untuk menyelenggarakan ketertiban hukum (tata tertib berdasarkan hukum) serta agar semuanya berjalan menurut hukum.³¹ Istilah negara hukum mempunyai padanan kata pula dengan "*The Rule of Law*". Hal ini dikemukakan Sunaryati Hartono, yaitu : "Oleh sebab itu, agar supaya tercipta negara hukum yang membawa keadilan bagi seluruh rakyat yang bersangkutan, pengakuan "*The Rule of Law*" itu harus diartikan secara materiil³²".

²⁶ Kesimpulan Badan Legislasi DPR RI dengan Menteri Hukum dan Ham tanggal 6 Desember 2021, lihat bagian daftar RUU kumulatif terbuka angka 2.

²⁷ <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/08/16052171/dpr-sahkan-revisi-uu-ppp-siap-akomodasi-metode-omnibus-law-di-uu-cipta-kerja>, diakses pada 10 Maret 2022.

²⁸ Ari Lazuardi Pratama, Aloysius Uwiyono, *Politik Hukum UU Ketenagakerjaan Sebelum dan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Pengujian Formil UU Cipta Kerja Perkara 91/PUU-XVIII/2020* Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora Vol. 9 No. 5 Tahun 2022.

²⁹ A. Mukthie Fadjar, *Tipe Negara Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2004, hlm. 10.

³⁰ A. Mukthie Fadjar, *Tipe Negara Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2004, hal. 10

³¹ A. Mukthie Fadjar, *Op. cit.* hal. 5.

³² Koko Kosidin, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung, hal.43.



Selain itu penyelenggaraan kekuasaan harus berdasarkan kepada jaminan kepastian hukum. Jaminan kepastian hukum tersebut dapat menjelma ke dalam konsep bahwa pelaksanaan ketatanegaraan harus dilandasi dengan hukum, yang dimanifestasikan setidaknya melalui peraturan perundang-undangan. Pernyataan ini lazimnya dikenal secara teori sebagai “Negara berdasarkan atas hukum yang merupakan salah satu elemen dari konsep negara hukum”³³

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu elemen negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia sejak ia lahir dan tidak dapat dicabut sedemikian rupa, jika dicabut hak tersebut maka kehadirannya dalam ranah sosial akan hilang eksistensinya sebagai manusia. Hal ini sesuai pernyataan Wolhoff, bahwa sejumlah hak yang seakan-akan berakar dalam tabiat setiap oknum pribadi manusia justru karena kemanusiaannya yang tidak dapat dicabut oleh siapapun karena bila dicabut hilang juga kemanusiaannya itu³⁴.

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Peraturan Perundang- Undangan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja serta jaminan hak dan kewajiban. Selain itu, tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik. Dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat mengatakan bahwa, “Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia”, dan pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 mengatakan, “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak.”³⁵

Secara normatif, UUD 1945 menjamin setiap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya

³³ Andi Muhammad Asrun, “*Tertib Hukum, demokrasi dan Negara hukum*”, <https://108.181.32.61/tukangna/repo/file/files20181010034037.pdf?cpo=aHR0cHM6Ly9yZXBvc210b3J5LnVucGFrLmFjLmFk> di akses pada 11 November 2023 Pukul 22.58 Wib

³⁴ Mashudi, *Op. cit.* hal. 50

³⁵ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945



dalam pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (protection), pemajuan (furtherance), penegakan (enforcement), dan pemenuhan (fulfilment) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang 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, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.³⁶

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan, dalam pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.³⁷

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya, seperti yang dikatakan Lalu Husni, bahwa bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.³⁸

Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Adanya perubahan dalam UU 6/2023 harus dibaca dalam satu kesatuan dengan UU 13/2003 yang masih berlaku agar tidak terjadi kekeliruan dalam menafsirkan secara utuh pengaturan bidang ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya harus pula memperhatikan masing-masing pertimbangan hukum dan amar Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah beberapa kali menguji UU 13/2003 sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaktubkan dalam Pasal 3 UU 13/2003 dapat terwujud, setidaknya untuk menguatkan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi di Indonesia.

Dengan perubahan tersebut, diharapkan dapat memastikan keseimbangan dalam hubungan kerja, di mana pengusaha, sebagai pihak yang lebih kuat secara ekonomi, tidak menyalahgunakan kedudukannya untuk merugikan hak-hak pekerja/buruh. Dalam konteks ini, Mahkamah perlu mengemukakan berkenaan dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sebagaimana pertimbangan hukum

³⁶ Zubi, Muhammad. “*Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*”, Jurnal Ilmiah Metadata Vol.3 No.3 Edisi September 2021, hlm. 1173

³⁷ Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

³⁸ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, 2015, hlm 13.



Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 11 September 2014, yang menyatakan antara lain³⁹:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha”.

Melalui putusan perkara nomor. 168/PUU-XXI/2023 pada tanggal 31 Oktober 2024 Mahkamah Konstitusi telah menyampaikan hasil dari persidangan pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- 1). Partai Buruh
- 2). Konfederasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)
- 3). Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)
- 4). Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI)
- 5). Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)
- 6). Mamun (Sebagai Karyawan/Buruh)
- 7). Ade Triwanto (Sebagai Karyawan/Buruh)

Putusan perkara nomor 168/PUU-XI/2023 berjumlah 687 halaman yang mengabulkan sebagian permohonan uji materi adapun dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan sejumlah Pasal yang bertentangan dengan UUD 1945 yang berkaitan dengan:

- 1). Tenaga Kerja Asing
- 2). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- 3). Alih Daya
- 4). Cuti
- 5). Upah dan Upah Minimum
- 6). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- 7). Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, Dan Uang Penghargaan Masa Kerja.

Implikasi Perlindungan terhadap Pekerja dengan status kontrak Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Terhadap permohonan uji materi dengan nomor perkara 168/PUU-XXI/2023 Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

³⁹ Lihat Pertimbangan Putusan MK nomor 168/PUU-XXI/2023 hlm. 548.



Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang di Amar Putusannya menyatakan mengabulkan Permohonan para Pemohon sebagian.

Keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap peraturan perundang-undangan ketegakerjaan di Indonesia terutama terkait dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan turunannya, berikut beberapa dampak yang berkaitan terhadap Putusan MK tersebut:

1. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/202

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) nomor 168/PUU-XXI/2023 tanggal 31 Oktober 2024 yang telah berkekuatan hukum tetap, yang dinilai oleh sebagian kalangan termasuk Serikat Buruh Indonesia telah memberikan dampak terhadap kepastian hukum bagi Pekerja/Buruh dengan status Kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didalam Putusannya MK memberikan batasan jangka waktu dan periode waktu tertentu yaitu paling lama 5 (lima) tahun termasuk dengan Perpanjangannya.

Sebelumnya keberadaan Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) dan ayat (4) terkait dengan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak memberikan batasan hukum dan kepastian hukum yang jelas, terkait lamanya pekerjaan yang termasuk kedalam kategori pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, sehingga berpotensi mengakibatkan pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun bisa digolongkan sebagai pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sehingga bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu⁴⁰. keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja untuk dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerjanya. Hal ini tentu bisa semakin memuluskan oknum para pengusaha yang dengan iktikad buruk memang ingin menjadikan pekar/buruh sebagai pekerja/buruh kontrak selamanya, karena hak-hak pekerja/buruh kontrak tentunya tidak sebanyak pekerja/buruh tetap;

Sementara itu norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 mendasarkan jangka waktu PKWT pada perjanjian kerja. Dalam kaitan dengan persoalan di atas, sekalipun terdapat doktrin *pacta sunt servanda* yang merujuk pada Pasal 1338 KUHPerdara yang pada pokoknya menyatakan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Namun, dalam konteks ini perlu diperhatikan perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh dalam kedudukan para pihak yang tidak seimbang. Sebab, pekerja/buruh adalah pihak yang berada

⁴⁰ Lihat Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja pasal 81 angka 15.



dalam posisi yang lebih lemah, yakni sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan.

Oleh karena itu, norma yang mengatur mengenai jangka waktu PKWT merupakan norma yang sangat penting untuk diatur dalam undang-undang sehingga perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh harus mendasarkan pada norma dalam undang-undang, sehingga dapat dicegah terjadinya pengubahan ketentuan mengenai jangka waktu PKWT yang tidak sejalan dengan ketentuan undang-undang.

2. Dampak Terhadap Pembuatan Perjanjian Kerja Dibuat Tidak Tertulis

Keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tentu tidak memberikan kepastian hukum serta tidak memberikan bukti otentik bagi tenaga kerja di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan. Oleh karenanya seharusnya ada implikasi hukum yang menguntungkan bagi pekerja/aburuh apabila pengusaha tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana telah dilakukan dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya *in casu* UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keberadaan Pasal *a quo* menempatkan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu⁴¹.

Tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha; serta secara hukum terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tersebut tidak bisa dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan oleh karenanya keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Pertimbangannya berpendapat untuk PKWT yang sudah dilakukan setelah berlakunya UU 6/2023 yang belum dibuat perjanjian kerja secara tertulis maka harus dituangkan segera perjanjian kerja waktu tertentu tersebut secara tertulis dengan kejelasan hak dan kewajiban agar memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Sementara itu, bagi

⁴¹ Lihat Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang Cipta kerja pasal 81 angka 13 yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia’.



pekerja/buruh yang telah bekerja dengan PKWT yang tidak tertulis sebelum berlakunya UU 6/2023 maka berdasarkan Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 "dinyatakan menjadi PKWTT". Sebab, ketentuan hukum baru tidak boleh merugikan pihak-pihak yang telah menjalankan pekerjaannya dengan iktikad baik sesuai dengan ketentuan hukum lama, *in casu* UU 13/2003.⁴²

3. Dampak Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Amar putusan MK norma ke-2, MK menyatakan pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan "TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki" bertentangan dengan UUD 1945. Aturan ini juga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan prinsip-prinsip konstitusional yang melindungi hak-hak pekerja Indonesia, dengan menilai secara proporsionalitas atau keseimbangan antara kebutuhan akan TKA dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Secara konstitusional, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan, "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Norma konstitusi tersebut menegaskan adanya tanggung jawab negara untuk menciptakan kondisi di mana warga negara memperoleh akses yang adil terhadap kesempatan kerja. Dalam hal ini, kehadiran TKA yang tidak memiliki kompetensi yang memadai dan terbatas pada kebutuhan tertentu sebagaimana dipertimbangkan di atas, dapat berdampak negatif pada pasar kerja di Indonesia. Berdasarkan pada rumusan norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, terdapat 3 (tiga) kriteria yang bersifat kumulatif untuk dapat mempekerjakan TKA yakni, 1) untuk jabatan tertentu, 2) waktu tertentu, serta 3) memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Namun, Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 tidak memberikan penjelasan mengenai ketiga kriteria tersebut dan menyerahkan pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Dalam hal Penggunaan TKA adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama untuk sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus yang belum dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Namun, hal yang perlu ditekankan yaitu penggunaan TKA tersebut harus didasarkan pada kebutuhan yang jelas dan terukur, serta tidak boleh merugikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Artinya, bilamana norma undang-undang tidak memberikan pembatasan, peraturan yang lebih rendah berpotensi untuk melanggar pembatasan terhadap TKA tersebut sehingga memungkinkan suatu perusahaan menyerap TKA yang tidak memiliki keterampilan khusus (*unskilled labor*). Implikasi amar putusan ini adalah menekankan penggunaan dan mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia. pasca amar putusan MK ini, Tenaga Kerja

⁴² Lihat Pertimbangan Putusan MK nomor 168/PUU-XXI/2023 hlm. 567.



Asing hanya boleh dipekerjakan di Indonesia tetapi harus yang memiliki kompetensi, harus punya jabatan, dan dalam waktu tertentu.

4. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh

a). Hak terhadap Pengupahan (Upah Minimum Sektoral)

Pada amar Putusan MK Nomor ke-11, MK menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD 1945. Aturan ini juga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai termasuk “gubernur wajib menetapkan upah minimum sectoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota.

Dengan dihilangkannya ketentuan mengenai upah minimum sectoral dalam UU 6/2023, terdapat potensi penurunan standar perlindungan yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja, khususnya di sektor-sektor yang memerlukan perhatian khusus dari negara. Oleh karena itu, penghapusan ketentuan upah minimum sectoral bertentangan dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, terutama hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, pengaturan dalam norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 harus tetap menjamin perlindungan dengan memberikan upah minimum bagi pekerja/buruh yang bekerja di sektor tertentu.

Didalam Pertimbangannya MK berpendapat Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sectoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”.

Implikasi Amar Putusan MK Nomor ke-11 adalah Gubernur wajib menetapkan upah minimum sektor (UMS) pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota. Amar Putusan MK ini mengembalikan Marwah upah minimum sectoral yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapus dalam UU Cipta Kerja.

b). Perlindungan dan Pengaturan Terhadap Struktur dan Skala Upah

Terkait amar putusan MK norma ke-10, MK menyatakan frasa “struktur dan skala upah” dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD 1945. Aturan ini juga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai sebagai struktur dan skala upah yang proporsional. Dalam kaitan dengan dihilangkannya frasa “yang proporsional” tersebut, MK menegaskan sekalipun frasa tersebut tidak didalilkan secara langsung oleh para Pemohon namun karena berkelindan dan memiliki keterkaitan dalam menentukan kebijakan pengupahan yang dimaksudkan salah satunya adalah untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam batas penalaran yang wajar, frasa “yang proporsional” dimaksud memiliki arti penting dalam



pemberian imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh, sejalan dengan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴³

Imbalan yang diberikan tersebut seharusnya ditentukan sesuai dengan kebijakan pengupahan secara proporsional dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.⁴⁴ Dengan adanya penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional dapat menjadi pedoman dalam penetapan upah. Sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan sebagaimana esensi Penjelasan Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023. Hal ini sejalan dengan upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setelah ada Amar Putusan MK tersebut, maka bunyi Pasal 88 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 berubah menjadi “kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upah minimum serta struktur dan skala upaya yang proporsional. Implikasi dari perubahan tersebut adalah ada penambahan istilah “yang proporsional” pada struktur dan skalah upah. Struktur dan skalah upah kini harus mempertimbangkan golongan pekerja, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi serta kemampuan Perusahaan dan produktivitasnya. Struktur dan skalah upah yang proporsional berarti ada ruang melalui jalan negosiasi antara pengusaha dengan pekerja atau serikat buruh dalam pemberlakuan struktur dan skala upah di Perusahaan.

5. Perlindungan dan Pengaturan terhadap Pekerjaan Alih Daya

Pada amar putusan MK norma ke-6, MK menyatakan “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”. Dalil para Pemohon yang mempersoalkan belum adanya landasan hukum yang jelas dan pasti mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui alih daya (*outsourcing*) sehingga hal

⁴³ UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁴⁴ Lihat dan bandingkan Pasal 92 UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan pasal 92 ayat (1) dan (2) UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.



tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran bagi pihak-pihak yang terlibat dalam skema alih daya, termasuk para Pemohon, MK berpendapat, perlu ada kejelasan dalam undang-undang yang menyatakan bahwa menteri menetapkan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam perjanjian alih daya. Sehingga, pihak-pihak yang terkait dengan perjanjian alih daya, seperti perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan para pekerja, akan memiliki standar yang jelas tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga pekerja/buruh alih daya hanya akan bekerja pada pekerjaan alih daya sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. Dengan adanya kejelasan ini akan memberikan perlindungan hukum yang adil kepada pekerja/buruh mengenai status kerja dan hak-hak dasarnya, seperti upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak karena sudah ditetapkan jenis pekerjaan alih dayanya dalam perjanjian kerja. Selain itu, dengan adanya ketentuan mengenai jenis pekerjaan alih daya yang harus ditetapkan oleh menteri dalam undang-undang ke depan, maka akan membuat lebih jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam praktik alih daya. Hal demikian dapat mencegah adanya kesalahan dalam mengalihkan pekerjaan, yang dapat menyebabkan persoalan hukum. Karena ada batasan yang tegas pada pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan juga pengaturan tersebut dapat membantu mengurangi kemungkinan konflik antara perusahaan dan pekerja/buruh.

Implikasi Putusan MK ini yaitu memperkuat Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan untuk membatasi penggunaan outsourcing hanya untuk pekerjaan non inti dengan persyaratan yang diperketat serta pekerjaan Alih Daya yang sudah ada harus disesuaikan dengan standar baru yang ditetapkan melalui Putusan MK ini yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di Indonesia. Dan menegaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan untuk pekerjaan pokok perusahaan, hubungan kerja harus dengan perusahaan penyedia jasa, dan pekerja *outsourcing* harus mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, status pekerja dapat berubah menjadi pekerja langsung dari perusahaan pemberi kerja

Catatan Majelis Hakim Dalam Putusan MK No 168/PUU-XXI/2023.

Pertama, Undang-undang ketenagakerjaan telah berulang kali dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah. Merujuk data pengujian undang-undang di Mahkamah, sebagian materi/substansi dalam UU 13/2003 telah 37 (tiga puluh tujuh) kali diuji konstitusionalitasnya. Berdasarkan jumlah pengujian tersebut, dari 36 (tiga puluh enam) yang telah diputus Mahkamah, 12 (dua belas) permohonan dikabulkan, baik kabul seluruhnya maupun kabul sebagian. Artinya, sebelum sebagian materi/substansi UU 13/2003 diubah dengan UU 6/2023, sejumlah materi/substansi dalam UU 13/2003 telah dinyatakan oleh Mahkamah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, baik untuk seluruh norma yang diuji maupun yang dinyatakan inkonstitusional atau konstitusional secara bersyarat. Terhadap fakta tersebut, karena sebagian materi/substansinya telah dinyatakan inkonstitusional, dalam



batas penalaran yang wajar, UU 13/2003 tidak utuh lagi.

Kedua, sebagian materi/substansi UU 13/2003 telah diubah dengan UU 6/2023. Meskipun diubah dengan UU 6/2023, telah ternyata tidak semua materi/substansi UU 13/2003 diubah oleh pembentuk undang-undang. Artinya, saat ini, untuk materi/substansi yang diatur oleh undang-undang, hal ihwal yang berkenaan dengan ketenagakerjaan diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 6/2023. Selain itu, sebagian materi/substansi ketenagakerjaan tetap merujuk kepada sejumlah putusan Mahkamah. Berkenaan dengan fakta tersebut, dalam batas penalaran yang wajar, terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang *a quo* tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya. Bahkan, ancaman tidak konsisten, tidak sinkron, dan tidak harmonis demikian akan semakin sulit dihindarkan atau dicegah dengan telah dinyatakan sejumlah norma dalam UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 (inkonstitusional) oleh Mahkamah. Tidak hanya materi UU 13/2003, sebagaimana dituangkan dalam amar putusan *a quo*, sejumlah norma dalam UU 6/2023 pun dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dengan fakta demikian, terbuka kemungkinan terjadi perhimpitan antara norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 13/2003 dengan norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 6/2023. Dalam batas penalaran yang wajar, perhimpitan demikian terjadi karena sejumlah norma dalam UU 13/2003 berkelindan dengan perubahan materi/substansi dalam UU 13/2003 yang diubah dalam UU 6/2023.

Ketiga, sekalipun yang dipersoalkan para Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah sebagian besar norma dalam klaster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, untuk memahami secara komprehensif semua norma yang diuji konstitusionalitasnya tersebut, Mahkamah mendapatkan fakta, yaitu: sejumlah peraturan pemerintah dibuat tanpa mendapat delegasi dari UU 6/2023. Tidak hanya itu, terdapat banyak materi dalam peraturan pemerintah, yang jikalau diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang. Misalnya, materi yang berkenaan dengan pembatasan hak dan kewajiban warga negara, *in casu* hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Padahal, merujuk Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 pembatasan hanya dapat dilakukan dengan produk hukum berupa undang-undang.

PENUTUP

Suatu situasi dan keadaan yang sulit akan berimplikasi menimbulkan ketidakadilan. Oleh sebab itu, hukum harus memberikan solusi yang tepat agar para pihak dapat terlindungi dari kemungkinan timbulnya kerugian, yaitu dengan melalui mekanisme yang benar dan sesuai dengan prosedur yang ada. Permasalahan perselisihan hubungan industrial sering sekali terjadi di setiap negara, tidak terkecuali Indonesia sendiri. Umumnya ada 4 jenis perselisihan hubungan



industrial, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/buruh.

Pada umumnya secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja mempunyai kedudukan yang seimbang, namun didalam prakteknya berbeda. Sebab, pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah, yakni sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan serta pihak perusahaan memiliki kemampuan dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas: Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar

Adanya tumpang tindih terhadap pasal-pasal yang diatur didalam Undang- undang No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebabkan terjadinya ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi dan subtansinya. Seperti yang diatur dalam pasal 62 UU No 13 tahun 2003 dimana ketentuan ini tidak dirubah atau di hapus didalam UU No 6 Tahun 2003 yaitu *“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”*, jika kita bandingkan dengan pasal 61A UU No 6 Tahun 2023 jo Pasal 17 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan. *“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.”*

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asrun, A Muhammad, ed., 70 Tahun Ismail Suny, *Bergelut dengan ilmu Berkiprah dalam Politik*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2000.
- Asrun, A. Muhammad. *Hukum Acara Sengketa Pemilu Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Asikin, Zainal *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Eddyono, Sri Wiyanti, *Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cet. 11, Ed. Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.



Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*. Surabaya: UGM Press, 2005.

Soekanto, Soerjono *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*, Jakarta: UI-Press, Cetakan Ketiga, 1983.

Soepomo, Imam *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta; Djambatan, 2003.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.

Artikel, Jurnal

Asrun, A. Muhammad, "Hak Asasi Manusia Dalam Kerangka Cita Negara Hukum (catatan pejuang di Mahkamah Konstitusi)". *Jurnal Cita Hukum*, di terbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Jakarta. Vol. 4 No.1 Tahun 2016.

Arham, & Saleh, "Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia", *Jurnal. Petitem*, Vol. 2 No. 1, 2020.

Ari Lazuardi Pratama, Aloysius Uwiyono, Politik Hukum UU Ketenagakerjaan Sebelum dan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Pengujian Formil UU Cipta Kerja Perkara 91/PUU-XVIII/2020 *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* Vol. 9 No. 5 Tahun 2022.

Christina Nm Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan", *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 7.

Handoyo, Benediktus Hestu Cipto. "Idealisme Constituendum Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar." *Arena Hukum* 14.1 (2021)

Hsb, Ali Marwan & Hisar P. Butar Butar. "Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 85/Puuxi/ 2013 Tentang Pengujian Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air (*Legal Consequences Of The Constitutional Court Decision Number 85/Puu-Xi/2013 About Review Of Law Number 7 Of 2004 On Water Resources*)." *Jurnal Legislasi Indonesia* 13.4 (2016)

Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003).

Sadono, Bambang, and Lintang Ratri Rahmiaji. "Pro Kontra Terhadap Prosedur dan Substansi Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51.3 (2021)

Siti Zulaichah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam Vol. 3 2019.

Sungkar, L., Dramanda, W., Harijanti, S. D., & Zulfikar, A. Y. (2022). Urgensi Pengujian Formil di Indonesia: Pengujian Legitimasi dan Validitas. *Jurnal Konstitusi*, 18 No 4 2021.

Tarigan, Jefri Porkonanta. "Akomodasi Politik Hukum di Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia Berdasarkan Generasi Pemikirannya." *Jurnal Konstitusi* 14.1 (2017).

