

# IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

MOCHAMAD IMAM HARIYANTO<sup>1</sup>, FAJAR RACHMAD DWI MIARSA<sup>2</sup>, HARIADI SASONGKO<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum

Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia

e-mail: imamhariyanto313@gmail.com

## ABSTRAK

Klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja sangat menyita perhatian publik. Presiden Joko Widodo dan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Puan Maharani pernah bersepakat untuk menunda pembahasan materi mengenai klaster ketenagakerjaan agar dibahas di akhir persidangan DPR. Konstelasi penolakan UU sedikit berubah setelah pertemuan beberapa perwakilan serikat pekerja dan Panitia Kerja (Panja) Rancangan UU Cipta Kerja pada Agustus 2020. Dalam pertemuan itu, serikat pekerja bersama perwakilan Panja RUU Cipta Kerja menyepakati beberapa hal yang rencananya akan diadopsi dalam Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan deskriptif analitik yaitu penelitian yang menekankan pada studi literatur dengan menggunakan bahan-bahan primer perundang-undangan, buku, literatur, internet atau sumber-sumber hukum yang masih ada kaitannya dengan penelitian ini, kemudian disajikan dengan sistematis yang menjelaskan suatu keadaan hingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang relevan. Permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dimana UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dimana implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Dampak Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) Tenaga Kerja di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 yakni: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT, Putusan Mahkamah Konstitusi

## PENDAHULUAN

Masalah jumlah pengangguran yang bergerak naik mendorong pemerintah untuk menanggulangi persoalan dengan membentuk Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Menurut Menteri/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Suharso Monoarfa, saat ini jumlah pengangguran di Indonesia sudah naik sekitar 3,7 juta orang akibat pandemi COVID-19. Dengan tambahan tersebut, potensi jumlah penganggur Indonesia bisa menjadi 10,58 juta orang. Pemerintah optimistis bahwa UU Cipta Kerja nantinya akan mampu meningkatkan iklim investasi di Indonesia dan membuat banyak perusahaan mengalihkan investasinya ke Indonesia.

Sejak awal pembahasan, klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja sangat menyita perhatian publik. Presiden Joko Widodo dan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Puan Maharani pernah bersepakat untuk menunda pembahasan materi mengenai klaster ketenagakerjaan agar dibahas di akhir persidangan DPR.

Konstelasi penolakan UU sedikit berubah setelah pertemuan beberapa perwakilan serikat pekerja dan Panitia Kerja (Panja) Rancangan UU Cipta Kerja pada Agustus 2020. Dalam pertemuan itu, serikat pekerja bersama perwakilan Panja RUU Cipta Kerja menyepakati beberapa hal yang rencananya akan diadopsi dalam Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja.

Kesepakatan tersebut, antara lain, agar materi ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan delapan putusan Mahkamah Konstitusi (MK), mengembalikan sanksi pidana dan sanksi administratif terkait pelanggaran ketenagakerjaan ke dalam RUU Cipta Kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan merumuskan hubungan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan industri.

Namun, materi ketenagakerjaan dalam draf RUU Cipta Kerja yang telah disetujui DPR bersama Presiden pada 5 Oktober 2020 berbeda dengan kesepakatan DPR dan kelompok buruh. Akibatnya, serikat-serikat buruh dalam jumlah yang lebih besar sepakat untuk menolak RUU Cipta Kerja dengan melakukan mogok kerja nasional dan demonstrasi di sejumlah daerah. Klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam bab IV UU Cipta Kerja mengubah empat Undang-Undang, yaitu UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Beberapa materi dalam UU Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan bermasalah dan menyisakan banyak pertanyaan. Materi tersebut antara lain, terkait tenaga kerja asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan pesangon.

Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian berkaitan dengan **Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**.

## METODE PENELITIAN

Disiplin ilmu hukum yang mempunyai ciri dalam menggunakan metode penelitian, termasuk dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan deskriptif analitik yaitu penelitian yang menekankan pada studi literatur dengan menggunakan bahan-bahan primer perundang-undangan, buku, literatur, internet atau sumber-sumber hukum yang masih ada kaitannya dengan penelitian ini, kemudian disajikan dengan sistematis yang menjelaskan suatu keadaan hingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003

Salah satu hal krusial yang diubah dalam UU Cipta Kerja Bab Ketenagakerjaan adalah ketentuan

terkait jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur dalam Pasal 59 ayat (1) bahwa: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.<sup>1</sup>

Pasal ini diubah dalam UU Cipta Kerja menjadi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.<sup>2</sup> Perubahan pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori paling lama 3 (tiga) tahun berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Soleh, Ahmad., "Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia." Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 6, No. 2: 1-13.

<sup>2</sup>Fitri, W., & Hidayah, L, "Problematika Terkait Undang-undang Cipta Kerja di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-undangan", Jurnal Komunitas Yustisia, Vol. 4, No. 2: 725-735.

<sup>3</sup>Matompo, O. S., & Izziyana, W. vivid, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja", Jurnal Rechstaat Nieuw, Vol. 5, No. 1: 22-29.

Lantas, berapa jangka waktu PKWT yang seyogyanya hanya diperbolehkan bagi pekerjaan yang bersifat tidak tetap ini? Rumusan pasal terkait PKWT dalam UU Cipta Kerja tidak memberikan kepastian hukum tentang hal ini. Perubahan Pasal 56 dalam UU Cipta Kerja pada ayat (3) justru menyebutkan bahwa Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Artinya, peran negara menjadi lemah karena tidak dapat mengintervensi jangka waktu dari PKWT. Ketentuan ini sedari awal banyak dikritik karena tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja dengan status kontrak. Lebih lagi, perubahan Pasal 56 dan Pasal 59 UU Cipta Kerja masih digantungkan pada ketentuan lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah (lihat Pasal 56 ayat (4) dan Pasal 59 ayat (4) UU Cipta Kerja). Di sisi lain, ketentuan baru mengenai PKWT di UU Cipta Kerja memuat kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan secara kontrak, dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir (lihat Pasal 61A ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja). Uang kompensasi ini diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dilihat sekilas, ketentuan ini ibarat angin segar yang menguntungkan bagi pekerja kontrak. Sayangnya, pengaturan ini masih sangat abu-abu dan digantungkan pada ketentuan lebih lanjut di Peraturan Pemerintah (lihat Pasal 61A ayat (3) UU Cipta Kerja), sehingga sulit membayangkan pengaturan dan implementasinya di lapangan. Sebagaimana diketahui, selama ini banyak ketentuan ketenagakerjaan yang di atas kertas terlihat baik, tetapi pelaksanaan di lapangan nol besar. Jangan sampai, ketentuan terkait uang kompensasi ini juga menjadi pepesan kosong yang memberikan harapan palsu bagi pekerja kontrak.<sup>4</sup>

### **Dampak Pemberlakuan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) Tenaga Kerja di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XIII/2020**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan rumusan kebijakan yang menurut Pemerintah bertujuan untuk kemaslahatan perekonomian bangsa dan Negara. Perubahan sekecil apapun dalam Undang-Undang pasti akan mengakibatkan dampak baik itu dampak positif maupun negatif yang tercermin dari Aparat Penegak Hukum maupun masyarakat selaku subyek hukum. Kebijakan hukum secara filosofis bertujuan untuk mewujudkan ketertiban, keamanan, ketentraman, kedamaian, kesejahteraan, kebenaran dan keadilan serta tidak menyalahi kaidah hak asasi

manusia (HAM). Oleh karena itu, norma-norma yang tercantum dalam Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya merupakan perwujudan dari tujuan tersebut. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat bukan keresahan. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu kenyataan. Dengan perlindungan yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum. Undang-Undang untuk mencapai tujuannya harus memiliki tiga macam kekuatan, seperti yang disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo, adalah yuridis, sosiologis dan filosofis. Gustav Radbruch mengemukakan bahwa tujuan hukum adalah keadilan, kepastian dan kemanfaatan serta tidak menyalahi kaidah hak asasi manusia (HAM) yang telah ada. Sedangkan keberlakuan hukum menurut Bruggink adalah keberlakuan *factual/empiris*, keberlakuan *normative/formal* dan keberlakuan *evaluative*.<sup>5</sup>

Berikut analisis penulis terhadap Undang-Undang Cipta Kerja berdasarkan teori Keberlakuan Hukum Bruggink: a. Keberlakuan Empiris atau faktual Keberlakuan kaidah hukum secara *factual* atau empiris dapat dikatakan jika para aparat penegak hukum menerapkan serta menegakkan hukum dengan benar kemudian masyarakat yang akan diberlakukan hukum tersebut dipandang secara umum mematuhi kaidah tersebut. Fakta yang terjadi masyarakat secara umum banyak menolak adanya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sejak masih dalam bentuk Rancangan Undang-Undang. Penolakan tersebut tercermin dari adanya protes dan demonstrasi dari berbagai kalangan baik akademisi, praktisi, tokoh masyarakat, pekerja dan masyarakat pada umumnya. b. Keberlakuan Normatif atau formal. Keberlakuan hukum normatif dalam suatu tatanan hukum mensyaratkan adanya positivitas, di samping efektivitas. Sebagaimana Kelsen menjelaskan dalam teori hukum murni bahwa hukum hanya bisa berlaku jika di abstraksi dari titik ia berdiri (*standput*) dari struktur formalnya serta berlandaskan kepada kaidah hukum yang lebih tinggi. Prosedur pembentukan Perundang-Undangan merupakan rantai tindakan hukum (*chain of legal acts*) untuk menghasilkan Undang-Undang sebagai tindakan Negara yang dilakukan dengan cara yang sah sesuai dengan prosedur yang telah di atur dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Bahkan sebagaimana disampaikan oleh Prof Susi Dwi Harijanti bahwa Prosedur merupakan jantungnya hukum. Prosedur Pembentukan Undang-Undang merupakan proses yang memiliki korelasi terhadap Undang-Undang yang dihasilkan. Proses pembentukan Undang-Undang yang

<sup>4</sup>Sjaiful, M, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Media Juris, Vol. 4, No 1: 37-60.

<sup>5</sup>Hastuti, Hesty, Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2012.

buruk seringkali menghasilkan Undang-Undang yang menguntungkan kepentingan kelompok tertentu dibanding kepentingan masyarakat secara kolektif. Faktanya banyak terjadi kesimpangsiuran naskah RUU bahkan setelah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut di sahkan. Hal ini tidak sejalan dengan asas keterbukaan sebagaimana Pasal 5 Undang-Undang No 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Kemudian terdapat beberapa kesalahan yang kemudian di klaim sebagai kesalahan teknis. c. Keberlakuan Evaluatif; Kaidah hukum dianggap bernilai jika didasarkan pada substansinya memiliki kekuatan mengikat (*verbindende kracht*) atau sifat mewajibkan (*verplichtend kracht*). Dengan demikian setiap orang berkewajiban untuk mematuhi suatu kaidah hukum yang ia pandang bernilai atau sangat penting untuk perilaku sosialnya sehingga kaidah tersebut tampak diterima oleh masyarakat serta menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia (HAM). Terdapat beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja khususnya Kluster Ketenagakerjaan yang perlu di kritisi dari sisi substansi, diantaranya: 1) Ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasal 59 ayat 1b sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihilangkan, kemudian sebagaimana ketentuan dalam PP No 35 Tahun 2021 tentang PKWT-PHK yang membatasi PKWT menjadi 5 tahun dengan tanpa aturan lebih lanjut yang mengatur periode perjanjian. sehingga ketentuan batasan waktu pekerja kontrak paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang satu kali menjadi hapus dan kemudian membuka peluang kontrak tidak terbatas atau setidaknya lebih lama dari aturan sebelumnya. Dampak lebih jauh, ketika pasal yang mengatur batasan kontrak diperpanjang maka akan berpotensi memperkecil kesempatan pekerja menjadi pekerja tetap dan mengakibatkan pasal mengenai pesangon dipersempit. 2) Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi lebih mudah dengan ditambahkannya frasa Perjanjian kerja berakhir apabila selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Perusahaan dapat sewaktu-waktu memutuskan kontrak kerja ketika pekerjaan dinilai selesai meskipun pekerja masih dalam masa kerja sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja. PP No 35 Tahun 2021 tentang PKWT-PHK juga tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai *force majeure* sebagai alasan PHK. 3) Pasal 64, 65 dan 67 yang mengatur tentang syarat-syarat *outsourcing* dan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* atau alih daya di hapus. Ketentuan yang tersisa hanya mengenai hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja tertulis. Hal ini mengindikasikan bahwa praktek *outsourcing* dibuka seluas-luasnya secara bebas. 4) Ketentuan mengenai batas maksimum lembur diperpanjang menjadi 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu dan libur mingguan hanya 1 hari saja. Hal ini mengakibatkan

berkurangnya hak istirahat pekerja. 5) PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan menghapus upah minimum sektoral. Hal ini akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sector industri baik industri besar maupun industri kecil, ketidakadilan ini adalah tindakan yang memarjinalkan prinsip serta kaidah hak asasi manusia (HAM) para pekerja dan buruh. 6) PP No 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) mengatur mekanisme pendanaan yang di ambil dari rekomposisi iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) mekanisme pendanaan ini sangat tidak efektif karena jika suatu saat dana tidak lagi mampu membayar klaim berpotensi besar peserta akan ditarik iuran. 7) Banyaknya aturan turunan yang tercatat kurang lebih 404 frasa yang menyatakan diatur dalam peraturan pemerintah memberikan dampak kekhawatiran masyarakat karena Peraturan pelaksana justru mempersempit ruang gerak pekerja dan tidak berpihak pada kesejahteraan pekerja. Sejumlah 44 peraturan pelaksana yang terdiri dari 40 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden harus terus dicermati untuk kemudian bisa dijalankan sesuai dengan asas keadilan, kemanfaatan serta kepastian hukum.<sup>6</sup>

Keberlakuan hukum akan berpengaruh terhadap perlindungan hukum karena terkait kekuasaan, pemerintah dan rakyat. Dalam kekuasaan ini ada dua hal yang selalu menjadi banyak perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan pemerintah adalah berupa perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonominya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sarat dengan kepentingan dan juga berkaitan dengan nasib hak pendapatan para pekerja yang dilindungi oleh Negara dan jelas termaktub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2. Pengusaha dan investor selaku '*The Have*' mempunyai banyak kepentingan terkait regulasi yang berlaku di Indonesia untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Pekerja selaku rakyat yang menggantungkan hidup dari penghasilan juga memiliki kepentingan untuk mendapatkan hasil keringat yang sepadan dan kesejahteraan hidup keluarga serta jaminan hukum yang pasti dalam setiap tenaga yang dikeluarkan untuk kepentingan perusahaan, perusahaan harusnya mampu menakar dan menimbang keringat serta tenaga yang

<sup>6</sup>Darmawan, A, "Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia", Indonesian Journal of Law and Policy Studies, Vol. 1, No. 1: 14-25.

dikeluarkan oleh pekerja/buruh agar mendapatkan haknya yang setimpal serta diperlakukan secara adil berdasarkan nilai dan aspek hak asasi manusia (HAM) yang ada. Peran Pemerintah selaku pengayom idealnya dapat menjadi penengah yang adil dengan membuat kebijakan-kebijakan hukum adil bagi kedua pihak serta dapat menjamin perlindungan hak Pekerja yang secara sosiologis memiliki posisi lebih lemah dari para Pengusaha dan Investor.<sup>7</sup>

Permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dimana UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur dalam Pasal 59 ayat (1) bahwa: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pasal ini diubah dalam UU Cipta Kerja menjadi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Perubahan pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori paling lama 3 (tiga) tahun berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah

serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap.<sup>8</sup>

Dampak Pemberlakuan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 dimana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan rumusan kebijakan yang menurut Pemerintah bertujuan untuk kemaslahatan perekonomian bangsa dan Negara. Perubahan sekecil apapun dalam Undang-Undang pasti akan mengakibatkan dampak baik itu dampak positif maupun negatif yang tercermin dari Aparat Penegak Hukum maupun masyarakat selaku subyek hukum. Kebijakan hukum secara filosofis bertujuan untuk mewujudkan ketertiban, keamanan, ketentraman, kedamaian, kesejahteraan, kebenaran dan keadilan. Oleh karena itu, norma-norma yang tercantum dalam Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya merupakan perwujudan dari tujuan tersebut. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat bukan keresahan. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu kenyataan. Dengan perlindungan yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum. Undang-Undang untuk mencapai tujuannya harus memiliki tiga macam kekuatan, seperti yang disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo, adalah yuridis, sosiologis dan filosofis. Gustav Radbruch mengemukakan bahwa tujuan hukum adalah keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Sedangkan keberlakuan hukum menurut Bruggink adalah keberlakuan faktual/empiris, keberlakuan *normative/formal* dan keberlakuan *evaluative*.<sup>9</sup>

Adapun dampak pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 yang berbunyi sebagai berikut: a) Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut; b) Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020

<sup>7</sup>Indiarsoro, R, and Mj Saptemo. "Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)", *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 2, No. 2:1-14

<sup>8</sup>*Ibid.*

<sup>9</sup>*Ibid.*

Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) menjadi inkonstitusional secara permanen; c) Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) dinyatakan berlaku kembali; d) Menyatakan untuk menanggulangi segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Mahkamah Konstitusi dapat memahami persoalan obesitas regulasi dan tumpang tindih antar Undang-undang yang menjadi alasan pemerintah menggunakan metode *omnibus law* yang bertujuan untuk mengakselerasi investasi dan memperluas lapangan kerja di Indonesia. Namun demikian, bukan berarti demi mencapai tujuan tersebut kemudian dapat mengesampingkan tata cara atau pedoman baku yang berlaku karena antara tujuan dan cara pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan dalam meneguhkan prinsip negara hukum demokratis yang konstitusional. Oleh karena telah ternyata terbukti secara hukum adanya ketidakterpenuhannya syarat-syarat tentang tata cara dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sementara terdapat pula tujuan besar yang ingin dicapai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta telah banyak dikeluarkan peraturan-peraturan pelaksana dan bahkan telah banyak diimplementasikan di tataran praktik. Dengan demikian, untuk menghindari ketidakpastian hukum dan dampak lebih besar yang ditimbulkan, maka berkenaan dengan hal ini, menurut Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja harus dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat.

Bahwa pilihan Mahkamah untuk menentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan secara inkonstitusional secara bersyarat tersebut, dikarenakan Mahkamah harus menyeimbangkan antara syarat pembentukan sebuah undang-undang yang harus dipenuhi sebagai syarat formil guna mendapatkan undang-undang yang memenuhi unsur kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Di samping itu juga harus mempertimbangkan tujuan strategis dari dibentuknya UU *a quo*. Oleh

karena itu, dalam memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat menimbulkan konsekuensi yuridis terhadap keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *a quo*, sehingga Mahkamah Konstitusi memberikan kesempatan kepada pembentuk undang-undang untuk memperbaiki Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdasarkan tata cara pembentukan undang-undang yang memenuhi cara dan metode yang pasti, baku dan standar di dalam membentuk undang-undang *omnibus law* yang juga harus tunduk dengan keterpenuhan syarat asas-asas pembentukan undang-undang yang telah ditentukan.

## PENUTUP

Permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dimana UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Perubahan pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori paling lama 3 (tiga) tahun berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap.

Dampak Pemberlakuan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) Tenaga Kerja di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 dimana rumusan kebijakan yang menurut Pemerintah bertujuan untuk kemaslahatan perekonomian bangsa dan Negara yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Perubahan sekecil apapun dalam Undang-Undang pasti akan mengakibatkan dampak positif maupun negatif yang tercermin dari aparat penegak hukum maupun masyarakat selaku subyek hukum. Kebijakan hukum secara filosofis bertujuan untuk mewujudkan ketertiban, keamanan, ketentraman, kedamaian, kesejahteraan, kebenaran dan keadilan. Oleh karena itu, norma-norma yang tercantum dalam Undang-Undang

Cipta Kerja seharusnya merupakan perwujudan dari tujuan tersebut dan tidak menyalahi kaidah Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pekerja/buruh. Adapun dampak yang diakibatkan bagi pekerja/buruh karena perubahan Pasal dalam UU Cipta Kerja menjadi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai kebanggaan atas terselesainya penulisan ini, kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen fakultas hukum Universitas Maarif Hasyim Latif dan kepada para mahasiswa fakultas hukum yang memberikan kontribusi masukan pemikiran hingga karya ini dapat di publikasikan.

### DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, A, "Politik Hukum *Omnibus Law* Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia",

Indonesian Journal of Law and Policy Studies, Vol. 1, No. 1: 14–25.

Fitri, W., & Hidayah, L, "Problematika Terkait Undang-undang Cipta Kerja di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-undangan", Jurnal Komunitas Yustisia, Vol. 4, No. 2: 725–735.

Hastuti, Hesty, Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2012.

Indiarsoro, R, and Mj Saptemo. "Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)", Administrative Law and Governance Journal, Vol. 2, No. 2:1-14

Matompo, O. S., & Izziyana, W. vivid, "Konsep *Omnibus Law* dan Permasalahan RUU Cipta Kerja", Jurnal Rechstaat Nieuw, Vol. 5, No. 1: 22–29.

Sjaiful, M, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Media Juris, Vol. 4, No 1: 37–60.

Soleh, Ahmad., "Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia." Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 6, No. 2: 1-13.