



Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUU-XXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu

Ronny Soplantila

Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia
E-mail: ronnyoplantila@gmail.com

Info Artikel

Keywords:

Legal certainty; work agreements; workers

Kata Kunci:

Kepastian Hukum;
Perjanjian kerja; Pekerja

Abstract

After the enactment of Law No. 11 of 2020 Concerning Job Creation, there are several changes regarding the provisions of work agreements for a certain time, including changes to the period, extension and renewal of work agreements and compensation money, the workers disagree and reject this so they submit a Judicial Review to the Constitutional Court. Finally it was granted by the Constitutional Court with the issuance of decision Number 91/PUU-XVIII/2020 which stated that the formation of a work copyright law does not have conditionally binding legal force as long as it does not make changes within 2 years or in other words this decision is conditionally unconstitutional. Of course this will have an impact on workers related to legal certainty and in particular for the guarantee of the fulfillment of rights for workers. This type of research is normative legal research using the approach of statutory regulations, legal principles and expert opinion. Special attention is needed from the government, in this case legislators, to immediately make changes to the Job Creation Law, where it is hoped that these changes can accommodate the aspirations of workers

Abstrak

Pasca berlakunya Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu di antaranya, perubahan jangka waktu, perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja dan uang kompensasi, para pekerja tidak sepakat dan menolak hal ini sehingga mengajukan *Judicial Review* ke Mahkamah Konstitusi. Akhirnya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi

DOI:xxxxxx

dengan dikeluarkannya putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan pembentukan undang undang cipta kerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak melakukan perubahan dalam waktu 2 Tahun atau dengan kata lain putusan ini bersifat *inkonstitusional* bersyarat. Tentunya hal ini akan berdampak pada pekerja terkait dengan kepastian hukum dan terkhususnya bagi jaminan pemenuhan hak bagi pekerja. Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang undangan , asas hukum dan pendapat para pakar. Dibutuhkan perhatian khusus dari pemerintah dalam hal ini legislator untuk segera melakukan perubahan terhadap undang undang Cipta Kerja dimana dalam perubahan ini diharapkan dapat mengakomodir aspirasi dari pekerja

A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur antara hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa¹. Berdasarkan pengertian ini dapat dilihat bahwa hubungan kerja merupakan hal yang penting dalam *arbeidsrechts*. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Mr. MG Levenbach yang mengartikan *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenan dengan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selain itu ditegaskan dalam Pasal 50 Undang - Undang 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh².

Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam hubungan kerja diatur mengenai hak - hak dan kewajiban para pihak, dalam hal ini perusahaan dan pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan - aturan yang harus dipenuhi dan ditaati sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing - masing pihak mencurangi pihak lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu

¹ Soepomo, Iman. (1985), Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, h. 1.

² R. Soplantila. (2019). Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi. Sasi Vol. 25, h 194

pihak³.

Berdasarkan pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 Jenis perjanjian kerja yaitu, Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasca berlakunya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diantaranya, Perubahan jangka waktu, Perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja, dan uang kompensasi.

Perubahan jangka waktu untuk perjanjian waktu tertentu misalnya dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya diadakan untuk jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu satu tahun, sementara didalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diatur jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu , Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 5 Tahun dan atau selesainya suatu pekerjaan yang diatur dalam perjanjian kerja.

Perubahan mengenai perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu didalam peraturan pemerintah ini juga tidak dibatasi berapa kali pembaharuannya karena hanya berpatokan kepada selesainya suatu pekerjaan.

Demikian mengenai kompensasi untuk pekerja waktu tertentu, didalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003, tidak terdapat ketentuan mengenai kompensasi ketika berakhirnya hubungan kerja, Akan tetapi di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kompensasi ketika berakhirnya hubungan kerja diatur dimana besarnya diatur sesuai dengan masa kerja.

Terkait dengan beberapa hal yang telah dijelaskan, terjadi penolakan oleh para pekerja sehingga diajukan uji materi atau *Judicial review* ke Mahkamah Konstitusi, Dan akhirnya permohonannya dikabulkan oleh MK dengan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai ‘tidak

³ Sembiring, Jimmy J. (2016), Hak dan Kewajiban pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru Cetakan Pertama, Jakarta: Visimedia, h. 2.

dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Dengan demikian Undang-Undang Cipta Kerja, Masih berlaku sampai dengan perbaikan dalam jangka waktu 2 tahun atau dengan kata lain putusan ini bersifat *inkonstitusionalitas* bersyarat. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka Undang-Undang Cipta Kerja akan bersifat inkonstitusional secara permanen.

Hal ini tentunya akan menimbulkan implikasi tersendiri terhadap pekerja terkait kepastian hukum, khususnya jaminan pemenuhan hak bagi pekerja, Apabila dalam tenggang waktu yang diberikan tidak kunjung dilakukan perbaikan, dan pekerja yang dimasa kerjanya menggunakan ketentuan undang-undang Cipta Kerja khususnya pekerja dengan perjanjian waktu tertentu, Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, Penulis Merasa tertarik untuk membahas permasalahan ini dalam kajian ini dengan Judul IMPLIKASI PUTUSAN MK. NO 91/PUU-XVIII/2020 TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA WAKTU TERTENTU.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif atau *library research* (penelitian kepustakaan) yaitu suatu penelitian dengan menggunakan pendekatan kepustakaan, dengan melihat pendapat para pakar hukum, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang terkait. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Jenis dan sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

C. PEMBAHASAN

Undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada hakekatnya mengatur tentang jaminan pemenuhan dan perlindungan bagi tenaga kerja baik pada waktu sebelum bekerja, selama bekerja dan berakhirnya hubungan kerja. Selaras dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan⁴.

Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha,

⁴Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, ‘Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan’, Jurnal Pekerjaan Sosial, 1.3 (2018), 166–82 <<https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>>

oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan atau yang lazim disebut dengan perikatan⁵. Perikatan diatur dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata Buku II bagian umum, dimulai dari bab I sampai dengan bab IV. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan pengertian perjanjian sebagai suatu bentuk perbuatan dimana satu orang atau lebih mengaitkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Peristiwa seperti ini lazimnya disebut perikatan. Sementara perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara orang-orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang dibuat secara tertulis ataupun lisan⁶.

Unsur - unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Adanya Pekerjaan (*Arbeid*)
- 2) Dibawah perintah (*Gezag Ver Houding*)
- 3) Adanya upah tertentu (*Loan*)

Adanya Pekerjaan (*Arbeid*) berarti pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang - undangan, keusilaan, dan ketertiban umum. Dibawah perintah (*Gezag Ver Houding*) berarti pemberi kerja berhak dan berkewajiban untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Adanya upah tertentu (*Loan*) berarti imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah terletak pada jangka waktunya, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap⁷. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja banyak

⁵ Wiwik Afifah, 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 14 (2018), 54

⁶Israbeta Putrisani, 'Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah Di Bawah Tangan, Mimbar Keadilan, 2018 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1778>>.

⁷Ony Rosifany, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang

ketentuan yang mengalami perubahan, diantaranya terkait dengan perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dan uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

a) Perubahan Jangka Waktu Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perubahan jangka waktu untuk perjanjian waktu tertentu misalnya dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya diadakan untuk jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu satu tahun, sementara didalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diatur jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu , Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 5 Tahun dan atau selesainya suatu pekerjaan yang diatur dalam perjanjian kerja.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak. Sedangkan, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut⁸.

b) Perpanjangan dan pembaharuan Waktu Tertentu.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaharuan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaharuan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama⁹. Dalam Undang-undang Cipta Kerja terkait perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dimana perpanjangan dapat dilakukan tanpa adanya batas, namun dibatasi

Ketenagakerjaan', *Legalitas*, 4.2 (2020), 36–53 <<https://doi.org/10.31293/lg.v4i2.4462>>.

⁸ Dewa Gede Giri Santosa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya, *Dih: Jurnal Ilmu Hukum* Volume 17 Nomor 2 Agustus 2021.

⁹ Ibid

jangka waktu perjanjian kerja maksimal 5 Tahun. Selain itu juga dikenal perjanjian harian untuk terhadap jenis pekerjaan lainnya, dimana hal ini juga tidak diatur ketentuan mengenai batas perpanjangan perjanjiannya.

c) Uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam undang undang ketenagakerjaan, berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu tidak diatur mengenai uang kompensasi, namun didalam undang undang cipta kerja hal ini diatur, ketentuan dalam PP No. 35 tahun 2021 memberikan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi.

D. PENUTUP

Dengan adanya putusan MK. No 91/PUU-XVIII/2020 tentunya akan menimbulkan implikasi tersendiri terhadap pekerja terkait kepastian hukum, khususnya jaminan pemenuhan hak bagi pekerja, Apabila dalam tenggang waktu yang diberikan tidak kunjung dilakukan perbaikan, dan pekerja yang dimasa kerjanya menggunakan ketentuan undang-undang Cipta Kerja khususnya pekerja dengan perjanjian waktu tertentu. Sebagai Negatif Legislator Putusan MK dalam pengujian Undang-undang hanya berupa: dapat diterima (*nite onvankelijk verklaraad*), dikalbulkan atau ditolak, namun dalam fakta putusan MK berkembang putusan dalam bentuk lain. Putusan dalam bentuk lain berupa putusan yang berisi argumentasi kebijakan, hal ini seharusnya mendapat perhatian khusus. Tentunya hal ini akan memicu terjadinya perselisihan. Tentunya hal ini diharapkan dapat mendapat perhatian khusus dari pemerintah dalam hal ini lembaga legislator untuk segera melakukan perubahan terhadap undang undang cipta kerja tentunya dengan mengakomodir aspirasi dari pekerja, tentunya hal ini berkaitan dengan kepastian hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Dewa Gede Giri Santosa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya, Dih: Jurnal Ilmu Hukum

Israbeta Putrisani, Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah Di Bawah Tangan, Mimbar Keadilan,

Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, 'Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan', Jurnal Pekerjaan Sosial

Ony Rosifany, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan UndangUndang Ketenagakerjaan, Legalitas,

R. Soplantila. Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi. Soepomo, Iman. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan

Sasi Vol. 25

Sembiring, Jimmy J, Hak dan Kewajiban pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru Cetakan Pertama, Jakarta: Visimedia

Wiwik Afifah, Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia, Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945