

DINAMIKA HUKUM KETENAGAKERJAAN

DASADWI WARNA KETENAGAKERJAAN



Penulis:

Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.

2025

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

DINAMIKA HUKUM KETENAGAKERJAAN

(DASADWI WARNA KETENAGAKERJAAN)

Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.

Publica Indonesia Utama

2025

Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

xiv + 110 Hlm; 15,5 X 23 cm

ISBN: 978-634-7120-80-9

Cetakan Pertama, Juni 2025

Dinamika Hukum Ketenagakerjaan (Dasadwi Warna Ketenagakerjaan)

Penulis : Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.
Penyunting : Alfina Sintya Nuril Hidayati
Penata Halaman : Eka Tresna Setiawan
Desain Cover : Adji Azizurrachman

copyrights © 2025

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

All rights reserved

Diterbitkan oleh:

Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022

18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No 18, Kel. Kebagusan, Kec. Pasar

Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta

publicaindonesiautama@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, terucap rasa syukur kepada Allah SWT. atas terselesaikannya penulisan buku yang berjudul *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan (Dasadwi Warna Ketenagakerjaan)*. Adapun buku ini bertujuan memberikan pengayaan terhadap kajian di bidang hukum ketenagakerjaan dari aspek teoretis, praksis, historis, dan kekinian peraturan yang sangat dinamis saat ini.

Buku ini terlahir dari adanya suatu diskusi hukum dengan Prof. Dr. Shidarta, S.H., M.Hum., dalam suatu momen kesempatan berjumpa di ruang LSC Kampus Anggrek pada tahun 2024, dan sejak itulah penulis mulai mengumpulkan sumber-sumber literatur, buku, dan bahan-bahan ajar lainnya guna membuat kerangka penulisan ini. Pada awalnya, buku ini akan mengeluarkan suatu bab terkait penerapan dimensi-dimensi ketenagakerjaan dari sisi praksis, empiris, teoretis, dan filosofis, namun hal ini urung dibuat, karena mempertimbangkan untuk dibuat buku lanjutan pada tahun-tahun berikutnya setelah buku ini diterbitkan.

Kajian bab demi bab dalam penulisan buku ini didasarkan atas tinjauan literatur dan empiris, yang mengembangkan aspek-aspek praksis dalam membuka wawasan pada dimensi bidang ketenagakerjaan saat ini, dan diharapkan dapat menjadi kajian kepada mahasiswa hukum di tingkat sarjana dan magister hukum, bahkan mungkin hingga tingkat doktor hukum, serta para praktisi hukum, baik pengacara maupun hakim khususnya hakim-hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan hakim Mahkamah Agung, serta pihak-pihak secara umum lainnya.

Pada akhirnya, penulis berharap bahwa dengan kehadiran buku ini akan memberikan pengayaan terhadap khazanah hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait persoalan dalam dimensi ketenagakerjaan, permasalahan-permasalahan dalam aspek perselisihan hubungan industrial, dalam suatu kajian yang sangat berbeda dan mendalam, serta dapat dijadikan bagi penulisan-

penulisan tentang keilmuan hukum pada umumnya, dan khususnya hukum ketenagakerjaan.

Semoga penulisan buku ini dapat menjadi acuan pengembangan keilmuan hukum ketenagakerjaan serta konsep-konsep hukum secara empiris, teoretis, dan praksis dalam melihat kekuatan berlakunya hukum yuridis.

Jakarta, 1 Agustus 2025

Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.

SAMBUTAN 1

Perluasan pemikiran bidang ketenagakerjaan pada saat ini sekiranya perlu adanya acuan baku dalam bentuk buku yang berdimensi aspek-aspek regulatif, teoretis, dan empiris. Untuk itu, dengan mengambil pemikiran dari Imam Soepomo dalam buku *Pengantar Hukum Perburuhan dengan Pancawarna Hukum Perburuhan*, maka dimensi-dimensi kekinian yang saat ini berlaku telah coba diulas secara sistematis berdasarkan kajian literatur, regulatif, historis, empiris, dan teoretis.

Buku ini sangat bermanfaat untuk dijadikan oleh semua pihak yang terkait yang memiliki keterwakilan kebutuhan atas peningkatan pengetahuan dan kemampuan, karena selain adanya perluasan pemikiran bidang ketenagakerjaan yang penuh dengan kedinamikaan, juga disajikan dengan tata dan gaya bahasa penulis yang penuh dengan diksi-diksi untuk semua pihak dapat membangun postulat atau argumentasi pada tatanan praksis dan teoretis.

Penulis merupakan dosen yang mengampu materi hukum ketenagakerjaan; arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa (APS); dan aspek hukum bisnis, yang saat ini telah mencapai jenjang jabatan akademik sebagai lektor kepala (*associate professor*) dan sedang mengikuti Program Percepatan Guru Besar (PPGB UBINUS) dalam bimbingan yang ditugaskan kepada saya. Untuk itu, keberadaan buku ini nantinya akan menjadi salah satu karya selain dari pengajaran dan bimbingan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan pengembangan diri.

Semoga buku ini menjadi karya bagi penulis untuk tetap memberikan hasil-hasil monumental dan fenomenal, khususnya sumbangsih pemikiran di bidang ketenagakerjaan, baik untuk dunia akademis, profesional, dan pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai suatu kontribusi di bidang pendidikan untuk bangsa dan negara. Sehingga, saya menyampaikan selamat kepada penulis atas karya buku ini yang mengambil judul *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*

(*Dasadwi Warna Ketenagakerjaan*), semoga terus berkontribusi dan berkarya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di masa-masa ke depannya.

Prof. Dr. Shidarta, S.H., M.Hum.
Guru Besar Filsafat Ilmu Hukum, Jurusan Business Law, UBINUS

SAMBUTAN 2

Buku ini berisikan tentang kajian regulatif historis yang dalam tatanan praksisnya akan sangat membantu dalam mengambil kebijakan-kebijakan serta keputusan dalam menangani suatu persoalan ketenagakerjaan di perusahaan. Selain memberikan pengayaan teoretis untuk dapat diimplementasikan pada kalangan akademis, yakni mahasiswa dan dosen, juga kajiannya dapat dijadikan pegangan dalam membentuk regenerasi dan membangun kesiapan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di bidang *legal employment* di Bina Nusantara khususnya, serta dunia kerja secara umumnya.

Penulis saya kenal merupakan praktisi hubungan industrial yang telah menggeluti bidang ini sejak tahun 1995, dan pada tahun 2009 penulis memasuki dunia akademis sebagai dosen, pada awalnya mengajar materi hukum bisnis, hingga kemudian menjadi pengajar tetap dalam bidang hukum ketenagakerjaan pada Jurusan Business Law, Universitas Bina Nusantara (UBINUS), di tahun 2010. Semenjak bergabung di Bina Nusantara, penulis telah menempati posisi dengan tugas dan tanggung jawab yang sama pada departemen HRD subdepartemen *employee & external relation* (EER) sejak 1 Agustus 2000, hingga saat ini sudah memasuki tahun ke-25 (dua puluh lima) berkarya di Bina Nusantara pada departemen *employee relation*, divisi *human capital & legal*.

Semoga buku ini dapat menjadi salah satu karya nyata dan bermanfaat untuk banyak pihak dan BINUS, yang merupakan karya pengabdian selama 25 (dua puluh lima) tahun penulis sebagai praktisi dan akademisi yang genap jatuh di tanggal 1 Agustus 2025.

Buku yang berjudul *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan (Dasadwi Warna Ketenagakerjaan)* merupakan hadiah “Pengabdian Perak” yang disumbangkan sebagai karya penulis kepada semua pihak, khususnya kepada Bina Nusantara sebagai institusi pendidikan. Selamat kepada Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.

Harry Surya Adam

Direktur Human Capital & Legal Division, Bina Nusantara

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Balik Judul	iii
Kata Pengantar.....	v
Sambutan 1	vii
Sambutan 2	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Ragaan	xiii
Bab I	
Pengertian dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.....	1
Bab II	
Hubungan Kerja dan Aspek-Aspek Ketenagakerjaan (Dasadwi	
Warna Ketenagakerjaan)	30
A. Perjanjian Kerja (PK)	31
B. Peraturan Perusahaan (PP)	33
C. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	34
D. Peraturan Perundang-undangan (Kaidah Heteronom).....	35
Bab III	
Dinamika Ketenagakerjaan dan Implementasi Praksisnya	56
A. Perubahan Mendasar UUTK Menjadi UUCK Nomor 11 Tahun	
2020 dan Lahirnya 4 (Empat) Peraturan Pemerintah.....	62
B. <i>Judicial Review</i> UUCK Nomor 11 Tahun 2020 dan Keluarnya	
Putusan MK Nomor 91 Tahun 2021	64
C. Terbitnya Perppu Cipta Kerja Tahun 2022 dan Pengesahan	
Perppu Menjadi UU Ciptaker 2023	71
D. Gugatan <i>Judicial Review</i> UUCK dan Penolakan MK terhadap Uji	
Formil	77
E. Gugatan <i>Judicial Review</i> UUCK dan Putusan MK Mengabulkan	
Sebagian Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Uji	
Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023	81
F. Contoh Putusan Kasasi pada Kasus PPHI dan Implementasi	
Putusan MK Nomor 91 Tahun 2020 terhadap Angka 4 dan 7	89

Bab IV

Penutup	94
Daftar Pustaka.....	104
Profil Penulis.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Tenaga Kerja & Korelasi ke Aspek Ketenagakerjaan .	1
Tabel 2. Pasal 52 Ayat (1) UUTK dan Pasal 1320 KUH Perdata	7
Tabel 3. Pasangan Antinomi Nilai-Nilai Pembentukan Kaidah Hukum Ketenagakerjaan	13
Tabel 4. <i>Macro Minimal</i> Ketenagakerjaan.....	18
Tabel 5. Perkembangan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia ..	57
Tabel 6. Inti Sari Permohonan Uji Formil Nomor 91 Tahun 2020.....	67
Tabel 7. Penjelasan dan Komentar atas Dalil-Dalil Pascaputusan MK	82
Tabel 8. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Direktori Mahkamah Agung	91

DAFTAR RAGAAN

Ragaan 1. Unsur Perintah	9
Ragaan 2. Hierarki Pembentukan Ilmu (Piramida Ilmu)	11
Ragaan 3. Hubungan Sistematis Pengawasan dan Perlindungan Hukum Hubungan Industrial	16
Ragaan 4. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia	22
Ragaan 5. Hubungan Nilai, Asas, dan Norma	28
Ragaan 6. Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, dan Hubungan Industrial (Keterpaduan dan Kesatuan Komponen)	31
Ragaan 7. Ilustrasi Inkonstitusional Pengesahan Perppu Cipta Kerja .	75

BAB I

PENGERTIAN DAN KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Ketenagakerjaan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pengertian ini disadur dari BAB 1 KETENTUAN UMUM, Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUTK). Segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada sebelum, selama, dan setelah, sekiranya dapat dideskripsikan secara awal terhadap keterkaitan dengan UUTK sebagaimana hal-hal yang memiliki korelasinya, sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Tenaga Kerja & Korelasi ke Aspek Ketenagakerjaan (sumber: disusun berdasarkan pengalaman penulis dalam bidang HR - *industrial relation* sejak 1995)

Fase Peristiwa			Korelasi
Sebelum	Selama	Setelah	
1. Pengajuan lamaran kerja. 2. Pengisian formulir lamaran kerja (FLK). 3. Proses seleksi. 4. Pengumuman hasil seleksi. 5. Penandatanganan perjanjian kerja.	1. Proses induksi. 2. Pelaksanaan aspek-aspek hubungan kerja. 3. Pemutusan hubungan kerja.	1. Penyampaian hak-hak pengakhiran hubungan kerja.	1. Hak untuk mendapatkan pekerjaan. 2. Kewajiban untuk memberikan keterangan diri yang sebenar-benarnya. 3. Prosedur penerimaan (proses). 4. Prosedur penerimaan (hasil). 5. Pasal 1320 KUH Perdata. 6. Ketentuan Internal.

Fase Peristiwa			Korelasi
Sebelum	Selama	Setelah	
			7. Normatif, kebijakan, dan putusan <i>(regelheid, belheid, surat keputusan)</i> . 8. Normatif, kebijakan, dan putusan <i>(regelheid, belheid, surat keputusan)</i> . 9. Normatif, kebijakan, dan putusan <i>(regelheid, belheid, surat keputusan)</i> .

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang hukum yang berbicara terhadap subjek hukumnya, yakni pemberi kerja dan penerima kerja, dalam suatu bentuk hubungan hukum (hubungan kerja) yang terikat dengan perjanjian kerja; serta atas objek hukumnya, yaitu pekerjaan dan upah yang dilakukan pada suatu waktu tertentu dan di tempat bekerja yang telah ditentukan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan dalam konteks hubungan kerja harus memenuhi adanya unsur pekerjaan, perintah, upah, serta tempat dan waktu.¹ Hal yang sama juga dengan konsep pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK), menjadi peristiwa berakhirnya pekerjaan, perintah, upah, serta tempat dan waktu. Pemahaman di bidang ketenagakerjaan dalam wujud pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional, yang bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta keluarganya. Sehingga dapat disampaikan bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah untuk menghilangkan ketimpangan hubungan antara pengusaha dan

1 Iron Sarira. *Keberlakuan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: BL PRESS UBINUS, 2020, hlm. 344.

Penjelasan tambahan sebagai pendapat penulis, bahwa unsur tempat dan waktu juga perlu disampaikan.

pekerja/buruh melalui pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam suatu konsep hubungan industrial, yang jika diperdalam pemaknaan ini berdasarkan kepada bagian “menimbang” dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada huruf a, yang menyebutkan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pada bagian “menimbang” dalam Undang-undang Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 pada huruf a, yang menyebutkan bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.²

Kedinamikaan dalam hukum ketenagakerjaan sudah sangat masif perkembangannya, dengan makin kompleks permasalahan yang muncul terhadap perselisihan ketenagakerjaan (perselisihan hubungan industrial, selanjutnya disingkat PHI) yang terjadi.³ Dengan demikian, penting bagi bidang ketenagakerjaan merespons dinamika sosial yang terjadi, agar tetap mampu menciptakan harmonisasi hubungan industrial yang berdimensi keadilan sosial. Kedinamikaan bidang ketenagakerjaan saat ini, khususnya dalam era globalisasi, dapat dijelaskan secara lengkap bahwa globalisasi dunia telah memengaruhi hampir setiap aspek dalam hubungan kerja. Pengaruh ekonomi dalam perdagangan internasional, arus lalu lintas keuangan dunia yang masif, serta kegiatan perusahaan multinasional yang makin mengikat ekonomi nasional satu dengan lainnya, menjadikan globalisasi sebagai ciri penting dan makin kontroversial dalam perekonomian dunia. Sehingga masalah ketenagakerjaan berdampak terhadapnya, dan makin kompleks.⁴

2 *Ibid.*, hlm. 454 – 455.

Penulis mengusulkan agar asas dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) pada bagian menimbang huruf a, susunan dasarnya diubah menjadi dinamis, harmonis, dan berkeadilan.

3 Direktori Putusan Mahkamah Agung. Tanpa tahun. *Kasus PHI Berjumlah 21.370, dan Merupakan Kasus Terbesar dalam Perkara Perdata Khusus*. (Online), tersedia di: <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/index/kategori/phi.html>, diakses pada tanggal 12 Juni 2024.

4 Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*,

Pembahasan tentang praktik-praktik ketenagakerjaan dalam tatanan perekonomian global dan alam demokrasi yang makin heterogen menjadikan fungsi pemahaman atas hukum-hukum positif yang mengaturnya perlu mendapatkan perhatian setiap subjek hukum terhadap praktik tersebut, baik dalam tatanan norma maupun nilai atas kondisi praktis dan aspek normatif yang selalu berkaitan, dan sering memunculkan suatu permasalahan yang perlu penanganan secara berkeadilan, agar dapat mewujudkan terciptanya suatu penegakan hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Prinsip sederhana dalam penegakan hukum adalah terwujudnya hak yang seimbang dengan kewajiban, dan pemahaman akan substansi aturan sebagai hukum positif yang berlaku agar pengejawantahan hak dan atau kewajiban tidak berlebihan, yang pada akhirnya memunculkan kondisi ketidakadilan dalam tatanan praktis tersebut. Pemahaman terhadap tatanan praksis tersebut dapat diperoleh dari aspek-aspek normatif maupun empiris setiap pelaku dalam praktik-praktik ketenagakerjaan dengan cukup, walaupun tidak mau disebutkan harus lebih banyak memahami hal-hal yang dasar-dasar saja.

Pemahaman terkait hukum ketenagakerjaan ini lebih bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi mahasiswa fakultas hukum untuk mengetahui terkait praktik ketenagakerjaan yang tidak hanya sebagai suatu fondasi pemahaman terhadap hukum-hukum positif yang berlaku, tetapi sedikit diperkaya dengan aspek empiris dan filosofis dalam mengedepankan substansi keilmuan hukum dalam tatanan norma, asas, dan nilai, serta empiris. Aspek normatif sudah barang tentu merupakan penyajian terhadap hukum positif yang sering dan menjadi substansi hukum yang digunakan dalam penyelesaian permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan, yang berkisar kepada perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK yang diikuti dengan perselisihan hak, dan perselisihan antar serikat pekerja maupun serikat pekerja dengan pengusaha. Sedangkan, aspek empiris yang disajikan adalah landasan dari pengamatan dan pengalaman penulis selama menggeluti bidang ketenagakerjaan dalam lingkup *micro conditional* (syarat kerja) dan *macro minimal* (norma kerja) dalam tugas dan fungsinya sebagai *employment desk*

(pekerja) pada bagian personalia, HRD, *talent management*, dan *human capital* sejak tahun 1995 hingga saat ini. Selanjutnya, aspek filosofis akan membawa kajian filsafat ketenagakerjaan terkait dengan dimensi antinomi nilai-nilai ketenagakerjaan dalam upaya menciptakan nilai-nilai kesamarataan, keserasian, kegunaan, kepastian, dan kesejahteraan, yang semuanya akan berguna dalam upaya pembentukan kaidah-kaidah hukum ketenagakerjaan.

Pemahaman aspek normatif bidang hukum ketenagakerjaan saat ini tetap harus berlandaskan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) BAB X Pasal 27 ayat (2), yang menyebutkan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;” serta Pasal 28D ayat (2), yang berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Selain itu, dalam ketentuan mengenai hak asasi manusia (selanjutnya disingkat HAM) disebutkan pada Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 38 ayat (2), bahwa “setiap orang berhak dan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak juga atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.” Payung hukum dibidang ketenagakerjaan saat ini masih dapat dikatakan tetap mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang disahkan oleh Presiden Megawati Soekarnoputri pada tanggal 25 Maret 2003 pada Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 39, dan walau terjadi pencabutan beberapa pasalnya, yakni Pasal 56–59, 61, 64–66, 77–79, 88–92, 94–98, 151–157, 158–160 (Amendemen MK), dan 170–171 (Amendemen MK), beberapa pasal-pasal krusial (sekiranya dapat dikatakan demikian) masih tetap menjadi landasan aturannya, seperti pasal-pasal terkait penggunaan tenaga kerja asing, pasal-pasal terkait hubungan kerja, dan lain-lain.

Keterkaitan perubahan dari UUTK di atas terhadap beberapa pasal-pasalnya, dan adanya pengaruh iklim ekonomi serta politik yang terjadi di Indonesia dalam kurun 5 (lima) tahun belakangan ini, memberikan dampak yang signifikan dan dinamis terkait *beleid* dalam UUTK dengan aturan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Bab IV Ketenagakerjaan, bagian pertama

s.d. ketujuh (selanjutnya disingkat UUCK). Kelanjutan pembahasan menyeluruh terkait dengan UUCK dalam buku ini akan disampaikan lebih lengkap dan jelas dalam aspek historis serta praksisnya pada Bab III.

Aspek empiris yang terkondisi secara *micro conditional* dan *macro minimal* bidang ketenagakerjaan diharapkan dapat melingkupi kepentingan pihak-pihak yang terlibat, guna terwujudnya perlindungan hukum secara komprehensif dan proporsional sesuai dengan nilai dan kepentingan yang ingin dicapai. *Micro conditional* juga dipahami sebagai bidang ketenagakerjaan, menyoroti tentang syarat kerja yang merupakan pemenuhan terhadap aspek formal dalam hubungan kerja dengan memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Unsur Adanya Pekerjaan

Hubungan hukum dalam konteks hubungan kerja di antara para subjek hukum (para pihak)⁵ yang terikat dalam perjanjian kerja, menyepakati bahwa objek perjanjiannya adalah pekerjaan yang menghubungkan antara pihak pemberi kerja, yakni pengusaha, dengan pihak penerima kerja, yakni pekerja. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan oleh pekerja dengan seizin pengusaha sebagai subjek hukum *persoon* dan badan hukum, dalam hal ini yang dimaksud adalah badan hukum yang umumnya berbentuk PT, yayasan, koperasi, dan bentuk-bentuk badan hukum lainnya yang menerapkan mekanisme perjanjian kerja. Kesepakatan yang melandasi adanya unsur sahnyanya suatu perjanjian pada UUTK telah diatur dalam Pasal 52 ayat (1) yang berbunyi “perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum (dalam patokan usia/umur), adanya pekerjaan sebagai objek yang dijanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Pasal tersebut apabila kita korelasikan dengan KUH Perdata Buku Ketiga tentang Perjanjian pada Pasal 1320 sangat memenuhi adanya syarat sah perjanjian,

5 R. Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan ke-8. Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm. 227.

yakni terpenuhinya unsur sepakat, cakap, hal tertentu, dan sebab halal. Dengan demikian, penyandingan Pasal 52 ayat (1) UUTK terhadap Pasal 1320 KUH Perdata, sekiranya dapat terlihat lebih mudah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2. Pasal 52 Ayat (1) UUTK dan Pasal 1320 KUH Perdata
(sumber: Iron Sarira, catatan bahan mengajar di Business Law
UBINUS)

Pasal 52 Ayat (1) UUTK	Pasal 1320 KUH Perdata
Kesepakatan kedua belah pihak.	Sepakat
Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum (dalam patokan usia/umur).	Cakap
Adanya pekerjaan yang dijanjikan.	Hal tertentu
Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan-perundangan yang berlaku.	Sebab halal

Pekerjaan yang merupakan objek yang dijanjikan dalam hubungan kerja menerangkan adanya suatu bentuk tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja berdasarkan *job description* yang telah ditentukan. Menurut buku *The Talent Management Handbook*, penjelasan suatu pekerjaan (*job*) dapat dilihat berdasarkan *job-specific competencies*, yakni kompetensi yang menjelaskan keahlian serta pengetahuan yang spesifik (lebih dari suatu perilaku) sebagai persyaratan bagi pekerja untuk menjadi efektif dalam melakukan pekerjaannya.⁶ Selain hal itu, *job requirements* menjadi bagian lain yang tidak terpisahkan dalam menyelami suatu pekerjaan yang akan dilakukan berdasarkan *leveling*, menentukan syarat-syarat terhadap berbagai tingkatan pekerjaan.⁷ Pekerjaan yang tertuang dalam deskripsi tugas dan tanggung jawab seorang subjek hukum (pekerja) dapat memberikan *law of effect* terhadap hak-hak pekerja sebagai kewajiban yang telah dilakukannya, keberlanjutannya ini dapat dikatakan dipengaruhi oleh sikap

6 Lence A. Berger, dkk. *The Talent Management Handbook*. USA: McGraw-Hill Company, 2004, hlm. 385.

7 *Ibid.*, hlm. 388.

tindak dan perilaku dalam memberikan peran perbuatan hukumnya atas tugas serta tanggung jawab tersebut. Sehingga, *law of effect* ini terlihat dalam manifestasinya sebagai adanya suatu perintah yang secara penataannya sudah tersusun dalam administrasi kepegawaian di dalam suatu institusi.

2. Unsur Adanya Perintah

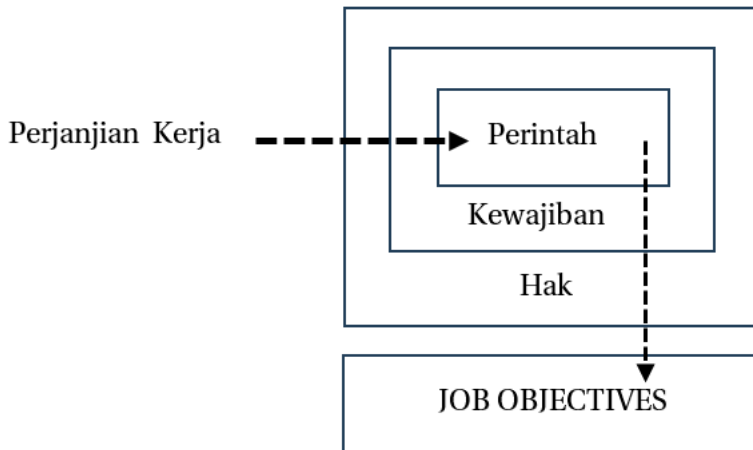
Penataan administratif suatu penjabaran pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu tata kelola tersendiri sebagai manifestasi atas pekerjaan yang dibuat oleh pemberi kerja untuk ditaati, serta tunduk bagi penerima kerja sebagai suatu perintah (*command*), yang merupakan kewajiban dari pemberi kerja berdasarkan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan penerima kerja. Pada tatanan praksisnya, unsur perintah dalam mekanisme hubungan kerja memiliki perbedaan dengan perintah dalam perspektif di luar hubungan kerja, sehingga hal ini kerap dituangkan dalam suatu perjanjian kerja, dalam konteks hubungan kerja mengacu kepada ketentuan aturan-aturan ketenagakerjaan, namun dalam konteks sebaliknya di luar hubungan kerja, maka ketentuan aturan ketenagakerjaan tidak menjadi acuan yang ditulis dalam perjanjian. Biasanya perjanjian ini sering ditemukan dalam bentuk perjanjian kerja sama, perjanjian kerja profesional, perjanjian kerja kemitraan, dan mungkin ada penamaan perjanjian lainnya.

Perintah merupakan perbuatan hukum⁸ yang muncul karena adanya hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*)⁹ yang merupakan hak pemberi kerja, dan menjadi kewajiban penerima kerja sepanjang perintah tersebut patut dan wajar, sesuai dengan garis tujuan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk tujuan yang baik dan benar, sehingga perintah merupakan wujud nyata, baik yang telah dituangkan dalam tulisan maupun dalam konteks lisan, untuk menjadi wajib dikerjakan oleh pekerja sebagai satuan kompetensi terhadap pengupayaan hak pekerja dalam bentuk upah yang akan diterimanya, sesuai dengan mekanisme pengupahan yang berlaku di dalam suatu institusi. Dengan demikian, unsur perintah dapat diilustrasikan sebagaimana ragaan berikut.

8 R. Soeroso. *Op.Cit.*, hlm. 291.

9 *Ibid.*, hlm. 269.

Ragaan 1. Unsur Perintah (sumber: ilustrasi ragaan didasarkan pada konsep H/K dan tujuan. Iron Sarira, 2024.)



3. Unsur Adanya Upah

Telah dikemukakan bahwa hubungan hukum tecermin pada hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum. Hak dan kewajiban bukan merupakan peraturan, melainkan merupakan pertimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individu pada suatu pihak yang tecermin dari kewajiban pada pihak lain.¹⁰ Pengupahan merupakan kebijakan sebagai tindak lanjut dari adanya pertimbangan kekuasaan, sebagaimana tersebut di atas yang memiliki dimensi *beleid* yang diatur dalam berbagai aturan di bidang ketenagakerjaan, dan secara khusus dalam aspek pengupahan. Pasal 88-98 UUCK telah mengatur terkait dengan pengupahan, dan mencabut pasal-pasal aturan pengupahan pada UUTK, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Selain UUCK dan UUTK, aspek pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UUTK, dapat disampaikan terkait 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,

10 Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum – Suatu Pengantar*, Cetakan ke-3. Yogyakarta: Liberty, 2007, hlm. 41.

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Pengertian di atas jelas menyampaikan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang didasari dari adanya perjanjian kerja, bukan merupakan hadiah. Sehingga, upah dikatakan sebagai suatu kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian, dan jika diubah (terjadi pengurangan) harus didasarkan dari adanya kesepakatan. Di samping itu, upah juga harus dilihat berdasarkan kewajiban dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Jika tidak melakukan pekerjaannya, maka upah tidak dibayarkan sebesar hari atau jam ketiadaan kewajiban pekerja/buruh berdasarkan prinsip *no work no pay* yang diatur dalam UUTK Pasal 93 ayat (1) (pasal ini tidak dihilangkan di UUTK, tetap berlaku).

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja, karena tujuan utama seorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan sesuai dengan tempat (*locus*) dan waktu (*tempus*) adalah mendapatkan upah untuk kehidupan dan peningkatan kesejahteraannya.

4. Unsur Adanya Tempat dan Waktu

Pendekatan dalam unsur ini merupakan pengayaan terhadap unsur hubungan kerja yang di dalam buku-buku ketenagakerjaan tidak pernah disebutkan terkait tempat dan waktu sebagai adanya pemenuhan unsur hubungan kerja. Hal ini didasarkan atas adanya konsep ilmu hukum sebagai ilmu pengertian (sering disebutkan dalam perkuliahan aspek hukum bisnis yang penulis lakukan, dengan sebutan hukum sebagai ilmu). Dengan didasarkan atas konsep ilmu yang merupakan gabungan dari fakta-fakta pada tingkat terendah, dan kemudian membentuk konsep-konsep, selanjutnya menjadikan preposisi-preposisi, serta kemudian membentuk teori-teori, sehingga menjadikannya sebagai ilmu.¹¹ Ilustrasi ini dapat digambarkan sebagaimana ragaan berikut.

11 Konsep ilmu ini penulis pelajari dari Prof. Shidarta, dalam pembelajaran teori ilmu hukum pada sesi perkuliahan Doktor Ilmu Hukum di Universitas Parahyangan Bandung, sekitar tahun 2015.