ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UPAH MINIMUM PROVINSI

SKRIPSI

Penulisan Hukum ini disusun untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum

MUHAMMAD TAUFIK SALIM
NIM : G01424100

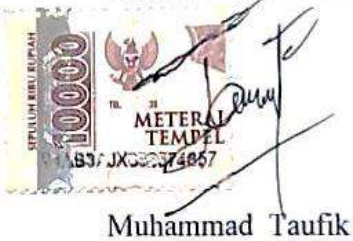
PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MENUHAMMADIYAH GORONTALO

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa Penulisan Hukum ini tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi lain,dan sepanjang pengetahuan saya di dalamnya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Gorontalo, 15 Mei 2026



Muhammad Taufik Salim
NIM. G01424100

PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi	: Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minimum Provinsi.
Nama	: Muhammad Taufik Salim
Nim	: G01424100
Program Studi	: Ilmu Hukum

Disetujui Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Rahmat Datau, S.H., M.Si	Muhammad Amin Dali, S.H., M.H
NIDN : 0918027604	NIDN : 0908048103

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial	Ketua Progam Studi Ilmu Hukum
Dr. Apris Ara Tilome, S.Ag., M.Si	Ismet Hadi, S.H., M.H
NIDN. 09 16 01 74 02	NIDN. 0929058405

LEMBAR PENGESAHAN

Penulisan hukum ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Pada hari Kamis tanggal 7 Mei 2026

1. Ketua

   Dr. Rahmat Datau, S.H., M.Si (.....)
   NIDN : 0918027604

2. Anggota

   Muhammad Amin Dali, S.H., M.H (.....)
   NIDN : 0918027604

   Anggota

   Warsito Kasim, S.H., M.H (.....)
   NIDN : 0916078107

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial	Ketua Progam Studi Ilmu Hukum
Dr. Apris Ara Tilome, S.Ag., M.Si	Ismet Hadi, S.H., M.H
NIDN. 09 16 01 74 02	NIDN. 0929058405

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillahirabbil ‘Alamiin, atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hal Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minimum Provinsi”

Skripsi hasil penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas penelitian akhir studi pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa penyusanan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Untuk itu kami mohon masukan dan saran konstruktif untuk perbaikannya ke depan. Atasnya disampaikan terima kasih. Namun dibalik itu, saya menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan saya hingga Skripsi ini berhasil saya selesaikan. Untuk itu, terima kasih yang stinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Kadim, Masaong, M.Pd,selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
2. Bapak Dr. Muh. Firyal Akbar, M.Si, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
3. Bapak Dr. H. Salahudin Pakaya , M.H,, Selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Keuangan, Sumber Daya, dan Perencanaan Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
4. Bapak Dr. Thamrin A. Kum, M.Pd, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan Unniversitas Muhammadiyah Gorontalo
5. Bapak Dr. Afris A. Tilome, S.Ag, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
6. Bapak Ismet Hadi, S.H., M.H Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

7. Bapak Dr. Rahmat Datau, S.H., M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Muhammad Amin Dali, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Warsto Kasim, S.H., M.H selaku Penguji yang telah memberikan saran dan masukam kepada peneliti guna penyempurnaan penyusunan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Taufik Salim, G01424100, "Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minimum Provinsi".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana ketentuan, kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode Yuridis normatif dengan menggunakan instrumen analisis dengan pendekatan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Hasil Penelitian ini menunjukkan, bahwa penetapan Upah Minimum Provinsi berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang ditindaklanjuti melalui Permenaker Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Ketentuan ini menjadi pedoman bagi Gubernur dan Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten Kota di Indonesia untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS). Upah Minimum Provinsi menggunakan formula UMP 2025=UMP 2024+Nilai Kenaikan UMP2025 sebesar 6,5 persen.

Kata Kunci : Penetapan, Upah, Minimum Provinsi

Abstract

This research aims to determine the provisions, status, and protection of workers' rights in employment agreements according to the Provincial Minimum Wage based on applicable laws and regulations in Indonesia. This research employs a normative juridical method, employing analytical instruments based on applicable statutory provisions. The results of this research indicate that the determination of the Provincial Minimum Wage is guided by Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, which was followed up through Ministerial Regulation Number 16 of 2024 concerning the 2025 Minimum Wage. This provision serves as a guideline for Governors and Provincial and Regency/City Wage Councils in Indonesia to determine the Provincial Minimum Wage (UMP), Regency/City Minimum Wage (UMK), and Sectoral Minimum Wage (UMS). The Provincial Minimum Wage uses the formula: UMP 2025 = UMP 2024 + UMP 2025 Increase Value of 6.5 percent.

Keywords: *Determination, Wages, Provincial Minimum*

Daftar Isi

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Keaslian Penelitian 10

1.5 Manfaat Penelitian 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14

2.1 Landasan Teori 14

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42

3.1 Sifat dan Jenis Penelitian 42

3.2 Bahan Penelitian 42

3.3 Prosedur Pengumpulan Data 43

3.4 Analisis Data 43

3.5 Kendala dalam Penelitian 43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian 44

4.2. Pembahasan 72

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan 79

5.2. Saran 80

Daftar Pustaka 81

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan hak pekerja di Indonesia masih menyimpan persoalan sehingga menjadi isu krusial dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berbagai regulasi yang mengatur tentang hak-hak pekerja dalam perkembangannya, belum mampu menjadi solusi komprehensif dalam mendorong terpenuhinya hak-hak pekerja, baik dalam skala nasional maupun di daerah-daerah. Dalam realitas kehidupan di dunia kerja, pekerja berada dalam posisi yang lemah. Hal itu terjadi karena tidak terlepas dari hukum permintaan dan penawaran yang berlaku, dimana pencari kerja, populasinya jauh lebih banyak dibandingkan dengan lowongan kerja. Akibatnya, pemilik modal yang memiliki kegiatan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja, cenderung memandang pekerja bukan sebagai mitra usahanya, melainkan dipandang sebagai orang yang membutuhkan pekerjaan yang sangat mendesak sehingga dengan mudah diperlakukan secara tidak manusiawi melalui eksploitasi tenaga dan pikiran pekerja untuk meningkatkan produksi.

Indikator terhadap hal itu dapat dilihat dari berbagai kasus yang mencuat ke permukaan, diantaranya upah yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, hak cuti yang diabaikan, keselamatan kerja yang tidak mendapat perhatian, pekerja tidak memiliki asuransi dan jaminan kesehatan, hak lembur yang tidak dibayarkan, penahanan ijazah, pemberangusan organisasi Serikat Pekerja, pelecehan dan perundungan serta masih banyak lagi kasus-kasus pelanggaran lainnya yang tidak sejalan dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hak-hak pekerja menurut definisinya adalah suatu rangkaian

tindakan, kebijakan dan hukum yang bertujuan untuk memastikan setiap pekerja atau tenaga kerja mendapatkan kondisi kerja yang aman, adil dan sehat serta menjamin hak-hak dasar pekerja seperti upah atau penghasilan yang layak, jaminan sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kebebasan berserikat, dan perlakuan yang adil serta tidak diskriminatif. Oleh karena itu di Indonesia terdapat produk-produk hukum ketenagakerjaan yang menjadi rujukan antara pengusaha atau pemilik perusahaan dan tenaga kerja dalam melakukan perjanjian kerja.

Menurut Darwin Prinst, hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peratuaran yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.[1]

Sedangkan menurut Sejun H. Manulang, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.[2]. Dengan demikian, dalam dunia ketenagakerjaan, terdapat beberapa hak pekerja yang harus dilindungi oleh negara dan dijamin pelaksanaannya, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk mendapatkan keadilan di mata hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara manusiawi, hak atas rahasia pribadi, hak cuti

[1] Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.
[2] Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, hal. 2.

terutama bagi wanita hamil dan hak-hak lainnya berdasarkan atas perjanjian kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja bertujuan, antara lain ; menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, menjamin penghasilan yang layak, memberikan jaminan sosial, memastikan pekerja mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, mengembangkan kompetensi pekerja dan melindungi hak-asasi pekerja. Oleh karena itu, secara umum perlindungan hak-hak pekerja mencakup 3 aspek penting, yakni 1) Perlindungan ekonomi, 2). Perlindungan sosial dan 3). Perlindungan Teknis termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.[3]

Untuk memastikan terwujudnya perlindungan hak-hak pekerja tersebut di atas, maka Pemerintah Indonesia sejak awal, telah menetapkan regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang terus diperbaharui sesuai dengan perkembangan zaman. Terbaru adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja 2023. UU ini merupakan hasil revisi dari beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut, terdapat beberapa point yang diatur, antara lain :

1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih daya. Dalam ketentuan ini diatur perihal jenis pekerjaan, jangka waktu dan kompensasi, termasuk mengatur alih daya (*outsorcing*), persyaratan badan hukum dan perizinan bagi perusahaan *outsourcing*.
2). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengatur tentang tata cara PHK dan hak-hak pekerja yang menjadi korban PHK.
3). Pengupahan atau sistem penggajian atau pembayaran upah.
4). Jaminan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja.

Selain itu, ketentuan tentang perlindungan hak-hak pekerja diatur lebih

[3] Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

lanjut dalam berbagai regulasi, diantaranya :

1). Peraturan Pemerintah Nomor (PP) No. 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing.
2). PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.
3). PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan 4).PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Keseluruhan regulasi ini pada prinspinya merupakan implementasi dari konstitusi yang berlaku di Indonesia sebagai dasar hukum utama, yakni Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat () yang menjamin setap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak serta Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 ayat (2) yang menjamin setiap orang untuk bekerja dan diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja.

Jika merujuk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menunjukkan bahwa dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, fokus penekanannya adalah pada Perjanjian Kerja sebagai landasan utama hubungan industrial. Melalui Perjanjian Kerja tersebut, maka keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha tercantum secara jelas dan meyakinkan. Perjanjian Kerja ini juga menjadi landasan hukum kedua belah pihak untuk melakukan langkah-langkah hukum keperdataan antara kedua belah pihak yang melakukan pelanggaran perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja maupun Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa ketentuan ini mengatur secara khusus mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja serta kerentuan yang lebih spesifik dibandingkan KUH Perdata.

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja dalam KUH Perdata terdapat dalam Pasal 1320 yang mengatur tentang empat syarat sahnya suatu perjanjian agar dianggap berlaku dan mengikat secara hukum. 4 syarat tersebut adalah: 1).

Kesepakatan 2). Kecakapan. 3). Suatu Pokok Persoalan Tertentu, dan 4). Suatu Sebab yang Tidak terlarang. Lebih lanjut dalam Pasal 1320 tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Kesepakatan, yakni kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus memiliki kata sepakat yang bebas, tanpa adanya paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Selain itu kesepakatan ini berarti kedua belah pihak memahami dan menerima isi perjanjian dengan sadar.
2. Kecakapan, yakni para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat suatu perikatan. Misalnya anak di bawah umur atau orang yang tidak sadar tidak dianggap cakap secara hukum untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu Pokok Persoalan Tertentu. Yang dimaksudkan dalam ketentuan adalah isi atau obyek dari perjanjian harus jelas dan tertentu, tidak samar atau tidak jelas. Ketentuan ini juga berarti bahwa perjanjian yang disepakati mengandung unsur kepastian mengenai apa yang diperjanjikan.
4. Sebab yang Tidak Terlarang (Halal), yakni sebab atau tujuan dari perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum. Artinya, jika perjanjian terdapat unsur kesusilaan dan mengganggu kepentingan umum, maka perjanjian tersebut tidak sah.[4]

Jika syarat kesepakatan dan syarat kecakapan tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*) melalui gugatan di Pengadilan oleh salah satu pihak yang dirugikan (syarat subyektif). Selain itu, jika pokok persoalan tertentu dan sebab yang tidak terlarang tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut batal demi hukum (*Null and Void*). Artinya tidak pernah ada dan tidak mempunyai kekuatan hukum sejak awal (syarat obyektif).

Meski secara normatif bahwa perlindungan hak-hak pekerja sudah dijamin

[4] Penjelasan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata Pasal 320)

oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 sebagai penyempurna dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang diperkuat oleh peraturan turunannya melalui Peraturan Pemerintah, namun dalam realitasnya, masih banyak pelanggaran hak-hak pekerja yang terjadi di Indonesia. Dari data yang dirilis Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 20023, bahwa dalam 3 tahun terakhir (2020-2023), pelanggaran hak pekerja terkait Upah dibawah Minimum pada tahun 2020 sebanyak 3.226 kasus. Namun tahun 2023 menurun menjadi 1.975 kasus. Pelanggaran cuti melahirkan sebanyak 370 kasus tahun 2020, menurun menjadi 265 kasus pada tahun 2023. Pelanggaran Tunjangan Hari Raya (THR) sebanyak 230 kasus pada tahun 2020 menurun menjadi 95 kasus pada tahun 2023.

Berdasarkan laporan *Human Rights Information and Documentation Systems* (HURIDOCS) yang dirilis Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menunjukkan, bahwa dari tahun 2022 sampai dengan 2023 terdapat 120 kasus perburuhan diadukan melalui mekanisme konsultasi hukum LBH Jakarta.

Berbagai kasus perburuhan yang diterima LBH Jakarta antara lain 8 kasus terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, 63 kasus terkait hak normatif seperti upah, lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), jam kerja dan lain-lain, serta 3 kasus terkait buruh migran. Sementara itu, kasus pidana perburuhan tercatat 39 kasus. Sisanya terkait masalah pekerja *gig economy*, serikat buruh dan lainnya.[5]

Menurrut Direktur LBH Jakarta, Citra Referandum, seperti dirilis hukum online bahwa salah satu pemicu terjadinya kasus pelanggaran perburuhan adalah Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian disempurnakan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 banyak melahirkan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dan regulasi tersebut

[5] Ady Thea DA, https://www.hukumonline.com/berita/a/tahun-2023-lbh-jakarta-menerima-726-pengaduan-lt657fb77026727?page=all , diakses 22 Agustus 2025

nyatanya memfasilitasi pengusaha dengan beragam alasan yang sah untuk mengebiri hak-hak pekerja[6].

Sementara itu Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) melaporkan, bahwa sepanjang tahun 2022, YLBHI dan 18 LBH Kantor menerima 270 pengaduan yang diadukan oleh 2584 pencari keadilan dan melakukan pendampingan terhadap 62 kasus yang tersebar di 18 wilayah. Pengaduan tersebut didasari beberapa konflik perburuhan diantaranya pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, kriminalisasi serta *union busting* dan perselisihan hubungan industrial lainnya. Aktor yang diadukan dari jumlah pengaduan tersebut diantaranya korporasi lokal dan nasional sebanyak 227 kasus, individu maupun kelompok swasta yang memiliki pengaruh serta kekuasaan ditempat kerja sebanyak 22 kasus, pejabat pemerintah lokal sebanyak 14 kasus, individu maupun kelompok swasta yang memiliki pengaruh serta kekuasaan di sebuah sekolah sebanyak 8 kasus dan pejabat pada tingkat nasional sebanyak 6 kasus.

Adapun pelanggaran hak tertinggi yang diadukan diantaranya hak untuk bekerja (24 pelanggaran), hak khusus bagi pekerja (23 pelanggaran), hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil sebanyak (14 pelanggaran), hak untuk mendapatkan upah yang adil (13 pelanggaran), hak standar hidup yang layak (12 pelanggaran), hak untuk mendapatkan pemberitahuan lebih awal tentang PHK (10 pelanggaran) dan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang memadai (10 pelanggaran).

Secara garis besar, YLBHI menilai pola penindasan terhadap buruh/Pekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya, YLBHI memproyeksikan kondisi ini akan diperparah dengan pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang

[6] Idle

Cipta Kerja dengan memuat beberapa pasal yang memangkas jaminan hak-hak buruh dalam berbagai aspek, fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*) menjadi nafas pembentukan substansi UU ini dalam beberapa hal diantaranya:

Pertama, UU Cipta Kerja semakin melegalkan praktik fleksibilitas hubungan kerja. konsep ini semakin tak melindungi buruh dengan kontrak kerja atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang bertambah masa toleransi dari 3 tahun menjadi 5 tahun. UU Cipta kerja juga mendorong praktik *outsourcing* (alih daya) semakin liar dan tidak terkontrol, serta memutihkan dosa dengan hilangnya peraturan akan beralih menjadi pada perusahaan user jika melanggar. Penambahan alasan Pemutusan Kerja (PHK) dan pengurangan kompensasi PHK menjadi alasan yang memudahkan Perusahaan melakukan PHK kepada Buruh. Sehingga kepastian kerja dan hak terhadap buruh menjadi minim.

Kedua, UU Cipta kerja melegalkan praktik fleksibilitas waktu kerja, yakni Pengusaha dapat memperpanjang waktu kerja buruh dan dilain sisi Perusahaan dapat mengurangi hak istirahat buruh, hal ini dapat terlihat dalam batasan maksimal waktu lembur semula maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Selain itu, aturan ini tidak memiliki aturan pasal tentang jangka waktu serta mekanisme perpanjangan kontrak kerja, sehingga aturan ini berpotensi dijadikan alasan bagi Pengusaha untuk menjadikan Buruh sebagai pekerja kontrak seumur hidup.

Ketiga, UU Cipta Kerja melegalkan praktik fleksibilitas upah, aturan ini dapat terlihat dalam aturan tentang penentuan besaran upah yang dimonopoli oleh Pemerintah dengan menggunakan data Badan Pusat Statistik (BPS) tanpa melibatkan serikat buruh dalam penentuan upah. Selain itu dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) tidak diatur secara spesifik sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tentang upah ini dipertegas lagi dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 yang menetapkan, bahwa

Gubernur berwenang menetapkan UMP setiap tahun dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Selain itu terdapat juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025.

Persoalan perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan UMP ini sangat menarik untuk dianalisis dan ditelaah guna mendapatkan gambaran tentang kondisi pengupahan di Indonesia berdasarkan Provinsi. Dalam sistem pengupahan di Indonesia, terdapat ketentuan yang menjadi landasan yuridisnya, yakni ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, ketentuan mengenai pengupahan dirumuskan dalam ketentuan yang lebih spesifik melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Yang terbaru adalah ketentuan Permenakertrans Nomor 16 tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025.

Menurut ketentuan ini, bahwa standar penetapan Upah Minimum ditetapkan oleh masing-masing Provinsi dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dan keluarganya yang merupakan standar kebutuhan fisik seorang pekerja lajang selama satu bulan. Penetapan UMP sesuai ketentuan ini juga penting memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi wilayah. Dalam impelementasinya, perhitungan Upah Minimum menggunakan formula : Umn = U Mt + x (tingkat inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***: "Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minimum Provinsi"***

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang tersebut, diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan, kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pekerja dan perusahaan dalam hubungan dengan perikatan perjanjian kerja terkait sistem pengupahan berdasarkan UMP.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melakukan analisis yuridis tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)
2. Untuk mengetahui dan memaparkan ketentuan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja dalam kaitannya dengan ketentuan UMP berdasarkan Undang-Undang.

1.4. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah asli dan bukan hasil saduran dari peneliti lainnya. Pernyataan terhadap hal itu dapat dijelaskan dari perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu yang memiliki judul yang bersamaan. Salah satunya adalah penelitian yan berjudul : Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020

Judul	Tujuan Penelotian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Analisis yuridis terhadap perlindungan Hak pekerja dalam perjanjian kerja Menurut upah minimum provinsi	Untuk melakukan analisis yuridis tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP	Yuridis normatif	penetapan Upah Minimum Provinsi berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 \ Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS). Upah Minimum Provinsi menggunakan formula UMP 2025=UMP 2024+Nilai Kenaikan UMP2025 sebesar 6,5 persen.	Metode penelitian dan substansi pembahasan terkaait UMP	Pembahasan UMP di tingkat Provinsi
Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan	untuk untuk mengetahui landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Mininum	Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan dukungan	Adapun hasil dari penelitian ini yaitu (1) bahwa jika didasarkan pada putusan Mahkamah	Metode penelitian dan pembahasan terkait UMP	Pembahasan UMP di tingkat Kabup

Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020	Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dan juga untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terdapat kerugian dari penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penelitian ini merupakan bentuk kajian terhadap kebijakan penetapan upah minimum tahun 2022 yang masih menggunakan UU Cipta Kerja.	2 (dua) pendekatan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan, serta pendekatan konseptual	Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang kemudian telah menangguhkan keberlakuan UU Cipta Kerja khususnya apabila dalam pengambilan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, maka suatu tindakan keliru pemerintah menggunakan UU Cipta Kerja sebagai landasan yuridis dalam menetapkan upah minimum 2022		aten/Kota

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi elemen sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut UMP berdasarkan ketentuan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rujukan bagi peneliti lainnya atau sebagai materi pembanding dalam penelitian lainnya yang terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut UMP.

3. Bagi Masyarakat, Aktivis dan Lembaga terkait lainnya.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan rujukan berharga bagi masyarakat, para aktivis LSM, perusahaan BUMN,BUMD dan perusahaan swasta dan lembaga penegak hukum dalam upaya memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut UMP.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Analisis Yuridis

Analisis adalah suatu proses penelusuran, penyelidikan atau proses untuk menegetahui dan mencari tahu terhadap suatu pristiwa, ketentuan dan atau kejadian agar dapat mengetahui keadaan yang sesungguhnya, analisis sangat dibutuhkan untuk menganalisa dan mengamati sesuatu yang tentunya memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil akhir dari penelitian yang sudah dilakukan. Adapun menurut Krisnawati (2021), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Menurutnya, analisis memiliki pengertian sebagai berikut [7]:

a. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan, karangan, dan sebagainya) untuk mendapatkan fakta yang tepat (asal, usul, sebab, penyebab, sebenarnya, dan sebagainya).
b. Analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dah hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.
c. Analisis adalah penjabaran (pembentangan) sesuatu hal, dan sebagainya setelah ditelaah secara seksama.
d. Analisis adalah proses pemecahan masalah yang dimulai dengan hipotesis (dugaan, dan sebagainya) sampai terbukti kebenarannya melalui beberapa kepastian (pengamatan, percobaan, dan sebagainya)

Analisis merupakan bagian dari sebuah proses untuk mengkaji sebuah data, diiringi dengan ketelitian agar dapat mencapai sebuah tujuan yang

[7] Aliyah, S., & Krisnawati, A. (2019). Analisis Perbedaan Tingkat Literasi Keuangan dan Perilaku Keuangan di Unversitas Telkom. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 3(1), 109–120. http://e-jurnalmanajemen.com

diharapkan, salah satunya mendapatkan sebuah kesimpulan yang dapat dipercaya.

A. Fungsi dan Tujuan Analisis

Fungsi dan Tujuan dari Analisis menurut Yulianto (2008) sebagai berikut :

1) Mengintegrasikan sejumlah data yang didapat dari lingkungan tertentu. Sejumlah data yang didapatkan dari sumber yang berbeda membutuhkan analisis lebih lanjut agar mendapatkan kesimpulan dan mendapatkan pemahaman yang lebih rinci.
2) Menetapkan sasaran yang didapat secara spesifik. Fungsi dan tujuan analisis satu ini agar data yang telah didapatkan, pengertiannya lebih spesifik dan mudah dipahami.
3) Memilih Langkah alternatif untuk mengatasi masalah dan menetapkan langkah-langkah diantara yang terbaik untuk mendapati persiapan yang tepat guna sesuai kebutuhan.
4) Tujuan dasar analisis adalah mengenali sejumlah data yang didapat dari populasi tertentu, dalam rangka mendapatkan kesimpulan. Nantinya kesimpulan tersebut akan digunakan para pelaku analisis untuk menetapkan kebijakan, mengambil keputusan, dalam mengatasi suatu permasalahan.

B. Langkah-Langkah Dalam Analisis

Menurut Yulianto (2008), terdapat langkah-langkah dalam melakukan sebuah Analisis,[8] yaitu :

1. Mengumpulkan data-data penting.
2. Memeriksa kejelasan dan kelengkapan tentang pengisian instrument pengumpulan data.
3. Melakukan proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pernyataan yang

[8] Adi Kusumo Yulianto, 2008. "Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri Periode 2002-2007". Jurnal Ekonomi Islam, Vol. II, No. 1, Juli.

ada dalam instrumen pengumpulan data berdasarkan variabel yang akan dianalisis.

4. Melakukan tabulasi atau kegiatan pencatatan data ke dalam tabel-tabel induk.
5. Melakukan pengujian terhadap kualitas daya yakin dengan menguji validitas dan juga menguji reliabilitas instrumen dari pengumpulan data.
6. Menyajikan data dalam bentuk tabel frekuensi ataupun diagram agar lebih mudah untuk memahami atau menganalisis karakteristik data.
7. Menguji hipotesis, pada langkah ini dilakukan pengujian terhadap hipotesis apakah isinya benar atau tidak.

C. Macam-Macam Metode Analisis

Menurut Yulianto (2008), dalam melakukan analisis, terdapat macam-macam metode[9], yakni :

1) Analisis Data secara Kualitatif Metode analisis ini tidak menggunakan alat statistik, tetapi dilakukan dengan menginterpretasi tabel, grafik, ataupun angka-angka yang ada, baru kemudian melakukan penguraian dan penafsiran.
2) Analisis Data secara Kuantitatif

   Metode analisis data secara kuantitatif merupakan metode analisis yang menggunakan alat statistik, dengan kata lain analisis dilakukan menurut dasar-dasar statistik. Ada dua jenis alat statistik yang biasanya digunakan yakni statistic deskriptif dan statistik inferensial.

Sedangkan yuridis adalah semua hal yang mempunyai arti hukum yang diakui sah oleh pemerintah. Aturan ini bersifat baku dan mengikat semua orang di wilayah dimana hukum tersebut berlaku, sehingga jika ada orang yang melanggar hukum tersebut bisa dikenai hukuman. Yuridis merupakan suatu kaidah yang

[9] Adi Kusumo Yulianto, 2008. "Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri Periode 2002-2007". Jurnal Ekonomi Islam, Vol. II, No. 1, Juli.

dianggap hukum atau dimata hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturanperaturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi dasar penilaiannya. Dari pengertian tersebut di atas, maka analisis yuridis merupakan upaya untuk mengkaji dan mendalami suatu persoalan hukum berdasarkan kaidah-kaidah hukum yang berlaku secara normatif di suatu negara.

2.1.2 Teori Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Teori perlindungan hak pekerja merupakan salah satu bagian dari perlindungan hukum yang dijamin oleh konstitusi. Menurut Satjipto Raharjo mengutip Fitzgerald, permulaan dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.[10]

Sacipto Rajarjo lebih lanjut menjelaskan teori pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut

[10] M. Bagus Basofi, Irma Fatmawati,2023, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

untuk mengatur hubungan prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis2. Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat. 3 Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata.

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Secara teoritis dikenal ada empat jenis perlindungan tenaga kerja yaitu sebagai berikut ;

1. Jenis Perlindungan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuan perlindungan sosial adalah untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja semaunya. Ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

2. Jenis Perlindungan Teknis Tenaga Kerja.

Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram. Sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi

pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

3. Jenis Perlindungan Ekonomis Tenaga Kerja

   Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja.

4. Jaminan sosial tenaga kerja.

   Jaminan sosoial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (rechtstaat) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan

perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran.

Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan pijakan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD ‘45 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.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya :

a. Hak atas pekerjaan.

   Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia.Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya,

hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

b. Hak atas upah yang adil.

Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

e. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

e. Hak untuk diproses hukum secara sah.

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukän kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.

f. Hak untuk diperlakukan secara sama.

Dalam aspek ini tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan semacamnya, baik

dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

g. Hak atas rahasia pribadi.

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

h. Hak atas kebebasan suara hati.

Dalam aspek ini, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan. Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa: a). Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga. B). Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. C). Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut. Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi.

2. Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum ketengakerjaan adalah 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.

Imam Soepomo membagi 3 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.[11]

Menurut Imam Soepomo, pemberian pelindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh. 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

[11] Imam Soepomo, 1999, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XII, Jakarta Jembatan

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 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.[12]

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja.

Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam c*onventioan* No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan. Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif. Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan

[12] Hajon Philipus M, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, cetakan I, Surabaya, Bina Ilmu

putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya.

Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain:

1. Faktor regulasi.

   Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.

2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum.

   Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa berartinya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.

3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung

sampai ke pengadilan.

4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa teori perlindungan hak pekerja adalah kerangka pemikiran yang menjelaskan mengapa dan bagaimana hak-hak pekerja harus dijamin, dilindungi, dan diwujudkan melalui sistem hukum dan kebijakan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil, aman, dan manusiawi, sesuai dengan amanat undang-undang, standar internasional, dan konstitusi negara. Teori ini berakar pada prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia, serta bertujuan untuk menyeimbangkan hubungan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan hak pekerja tersebut bertujuan antara lain :

1. Melindungi pekerja dari bahaya fisik, penyakit akibat kerja, dan memastikan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Mengakui dan melindungi hak-hak fundamental seperti upah yang layak, jam kerja yang sesuai, hak berserikat, serta perlakuan tanpa diskriminasi.
3. Mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan perkembangan dunia usaha.
4. Mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha melalui sarana hukum.

Dalam perlindungan hak-hak pekerja, terdapat aspek-Aspek yang melingkupinya, antara lain : penggunaan aturan dan undang-undang yang ada (misalnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia) untuk mengatur hubungan kerja dan menjamin hak-hak pekerja. Aspek lainnya adalah sistem yang memberikan perlindungan finansial kepada pekerja saat mengalami kecelakaan kerja, kematian, hari tua, atau sakit. Kemudian menjamin bahwa pekerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta

nilai-nilai agama, serta memastikan pekerja mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum dan tidak ada diskriminasi berdasarkan apapun.

2.1.3. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Imam Soepomo**,** perjanjian kerja adalah Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh. [13] Menurutnya, perjanjian kerja terjadi karena adanya hubungan kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaann dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahasa tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata berbunyi "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih. Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.[14]. Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (verbintennis) mengandung pengertian "Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.[15].

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat

---

[13] Iman Soepono, 1987, "Pengantar Hukum Perburuhan", Djambatan, hlm. 55.

[14] Mariam Darus Badrulzaman, 2001, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 65.

[15] M. Yahya Harahap, 1986, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, hlm. 6

sayarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.[16]. Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.[17]

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karywan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.[18]. Perjanjian kerja menurut wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah. Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Didalam prakteknya banyak

[16] Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang No 13 Thn 2003, Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan.
[17] Djumadi, 2004, Tentang Ketenagakerjaan,Jakarta, hlm. 30.
[18] idle

kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan pekerja karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada diatas angin, sementara pekerja karena kekurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

1. Syarat Syahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian. Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

d. yang diperjanjiakn tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdata ditentukan sayarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

c. Suatu hal tertentu

d. Suatu sebab yang halal Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain

maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.

Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.[19]

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Menurut Djumadi, suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah :

1. Adanya unsur pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya upah.[20]

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam passal 1603 a

[19] Lalu Husni, 2003, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, hlm. 57-58
[20] Djumadi, Op.Cit, hlm. 36-40

KUHPerdata yang bunyinya adalah sebagai berikut " Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya" hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya". Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaanya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula mmenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Tetapi jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaanya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuan adalah untuk menimba ilmu, meningkatkan pengetahuan serta mencari pengalaman bagi diri si pekerja, maka unsur yang ke tiga dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi.[21].

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu :

1. **Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)**

   Dalam UU No. 13 Tahun 2003, meski tidak terdapat uraian pengertian perjanjian kerja, tetapi dalam ketentuan ini diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja

[21] *idle*

teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu : 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. 2). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, 3). Pekerjaan yang bersifat musiman atau 4). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai : 1. Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun) 2. Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan 3. Pekerja meninggal dunia 4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

1. Perjanian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta

menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menayangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syaratsyarat antara lain :

1. Harus mempunyai jangka waktu teretntu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1).

Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (pasal 60 ayat 2). Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang :

1. Nama dan alamat pekerja
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis Pekerjaan
4. Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjiakan. Bila ditinjau dari segi pelaksanaan perjanjian maka perjanjian itu dapat kita bagi dalam tiga bagian yaitu:

1. Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu hal. Perjanjian ini dapat kita lihat dalam pelaksanaan perjanjian jual beli, tukar menukar, hibah, pinjam pakai, sewa menyewa. Dari perjanjian ini dapat terlihat bahwa salah satu pihak akan memberikan sesuatu hal atau barang kepada pihak lain dan disatu pihak berkewajiban untuk melakukan kontra prestasi atas perjanjian tersebut misalnya, pembayaran dalam jual beli barang.
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu Perjanjian ini mewajibkan kepada masing-masing pihak untuk memenuhi prestasi atas pemberian tersebut yang dibebankan kepadanya. Misalnya membuat sesuatu keputusan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat garansi dan lain-lain.
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu

   Dalam perjanjian ini salah satu pihak diwajibkan untuk tidak melakukan sesuatu perbuatan yang membawa kerugian kepada pihak lain. Misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendiriikan suatu perusahaan yang sejenis dengan perusahaan kepunyaan orang lain. Ketiga bentuk prestasi yang telah dikemukakan di atas merupakan pokok pokok dalam perjanjian yang harus dilaksanakan para pihak sesuai dengan maksud dan tujuan dari perjanjian yang diadakan.

Dari pembahasan tersebut diatas dapat kita lihat bahwa dasarnya ada dua pihak dalam suatu perjanjian yaitu pihak yang akan memberikan perstasi atau debitur dan pihak yang kontra prestasi atau kreditur. Pihak dalam perjanjian

semacam ini hanya ditemui dalam jenis perjanjian timbal balik ataupun dalam perjanjian konsensuil.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut pasal 61 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka perjanjian
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

2.1.4. Kajian Tentang *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Namun pengaturan tentang *outsourcing* ini hanya terdapat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu

perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu (I Wayan Nedeng, 2003: 2). Komang Priambada dan Agus Eka Maharta (2008: 12), mendefinisikan outsourcing sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Candra Suwondo (2004: 2), mendefinisikan outsourcing sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Menurut Libertus Jehani (2008: 1), bahwa outsourcing merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi outsourcing merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (user) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja. Definisi yang dikemukakan oleh Libertus Jehani ini lebih rinci jika dibandingkan dengan definisi para ahli yang lain karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari *outsourcing.* Jadi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga outsourcing menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

2. Pengaturan Outsourcing

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*), perusahaan pengguna tenaga

kerja outsourcing (user), dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu regulasi agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing.*

a. Dasar Pelaksanaan Outsourcing

   Dasar pelaksanaan outsourcing menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Ini berarti, outsourcing dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS). Inilah yang kemudian mendasari adanya outsourcing.

b. Syarat Perusahaan Penyedia Tenaga Outsourcing Syarat bagi perusahaan penyedia tenaga outsourcing menurut UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: 1) berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3)) 2) mampu memberikan perlindungan kerja dan syarat kerja yang sekurangkurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 65 ayat (4)

c. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2))

d. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2)

2.1.5. Kajian Tentang Upah Minimum Provinsi (UMP)

UMP merupakan singkatan dari Upah Minimum Provinsi, yaitu standar minimal gaji yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja di suatu provinsi di Indonesia. Besaran UMP ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun berdasarkan kondisi ekonomi, kebutuhan hidup layak, dan pertumbuhan ekonomi di provinsi yang bersangkutan. UMP berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi dengan nilai upah yang sama. Istilah UMP merupakan istilah baru dalam sistem pengupahan menggantikan ketentuan lama UMR (Upah Minimum Regional) yang sudah tidak digunakan lagi.

Selain UMP, ada juga UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang berlaku di tingkat kabupaten/kota dan biasanya memiliki nilai lebih tinggi dari UMP jika kondisi daerah tersebut memungkinkan menetapkan ketentuan pengupahan yang lebih tinggi dari Provinsi yang merujuk pada kondisi pertumbuhan ekonomi di daerah kabupaten/kota yang yang dimaksud. Adapun cara perhitungan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2024 dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Rumus dasar perhitungan UMP tahun berikutnya (UM(t+1)) adalah:

UM (t+1) = UM (t) +Nilai Penyesuaian

Nilai Penyesuaian UM (t+1)= (Inflasi+(Pertumbuhan Ekonomi × α))×UM(t)

Inflasi adalah inflasi provinsi dari periode September tahun sebelumnya sampai September tahun berjalan.

α Pertumbuhan Ekonomi adalah pertumbuhan ekonomi provinsi.

α adalah indeks tertentu yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, dengan nilai antara 0,10 sampai 0,30. Nilai alfa ini mempertimbangkan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja.

Semua data inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang digunakan berasal dari lembaga resmi statistik. Peraturan juga menyatakan bahwa kenaikan UMP maksimal adalah 10% dari UMP tahun sebelumnya.

Contoh:

Jika UMP provinsi pada tahun berjalan adalah Rp5.000.000, inflasi 2%, pertumbuhan ekonomi 3%, dan alfa 0,2, maka nilai penyesuaian:

Nilai Penyesuaian = (0,02 + (0,03 X

Sehingga UMP tahun berikutnya adalah :

UMP(2025) = 5.000.000 +130.000=5.130.000

Metode ini mengacu pada kebijakan resmi pemerintah dalam penetapan UMP dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi lokal dan perlindungan terhadap pekerja. Penetapan ini dilakukan oleh Gubernur di masing-masing provinsi

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi UMP

   Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Upah Minimum Provinsi di Indonesia antara lain:

   a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yaitu standar kebutuhan minimum yang harus dipenuhi pekerja untuk hidup layak secara fisik, non-fisik, dan sosial dalam satu bulan sangat dipertimbangkan sebagai dasar penetapan UMP.
   b. Indeks Harga Konsumen (IHK) atau inflasi, yaitu tingkat inflasi yang tercermin dari perubahan harga barang dan jasa menjadi faktor utama untuk menyesuaikan upah agar daya beli pekerja tetap terjaga.
   c. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), yaitu ekonomi daerah yang diukur PDRB memengaruhi kemampuan daerah dalam menetapkan UMP yang berimbang tanpa memberatkan pelaku usaha.
   d. Produktivitas Tenaga Kerja, yakni semakin tinggi produktivitas, semakin besar kontribusi pekerja terhadap ekonomi daerah sehingga berpotensi menaikkan UMP.
   e. Pertimbangan Ekonomi Makro dan Investasi: Kondisi makro ekonomi, kebutuhan investasi, serta dinamika pasar tenaga kerja turut diperhatikan agar UMP dapat mendorong pertumbuhan bisnis sekaligus melindungi pekerja.
   f. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja: Tingkat permintaan dan jumlah

tenaga kerja tersedia di pasar memberikan tekanan pada penetapan upah minimum.

g. Tingkat Pendidikan dan Keterampilan, yaitu mempengaruhi nilai pasar tenaga kerja dan potensi upah yang layak.
h. Konsultasi dengan Stakeholder, yakni Pemerintah biasanya melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses penetapan UMP agar adil bagi pekerja dan pengusaha.

2. Dampak Terhadap Kenaikan UMP

Kenaikan UMP berdampak pada serapan tenaga kerja dengan kecenderungan negatif, terutama pada tenaga kerja dengan produktivitas rendah. Hal ini terjadi karena kenaikan UMP meningkatkan biaya produksi perusahaan sehingga perusahaan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja untuk menghindari kerugian. Namun, terdapat sisi lain yang menyatakan bahwa kenaikan UMP dapat menjadi insentif bagi tenaga kerja terampil, sehingga meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pekerja. Meski begitu, jika kenaikan UMP terlalu tinggi dan tidak memperhatikan kemampuan perusahaan, hal ini dapat berujung pada penutupan perusahaan atau pengurangan tenaga kerja secara signifikan.Secara umum, kenaikan UMP meningkatkan daya beli tenaga kerja dan kesejahteraan rumah tangga, tapi juga berpotensi meningkatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) karena adanya trade-off antara upah tinggi dan lapangan kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja.Jadi, dampak kenaikan UMP terhadap serapan tenaga kerja sangat bergantung pada kondisi ekonomi daerah, produktivitas tenaga kerja, dan kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan biaya operasionalnya.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Sifat dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif yakni penelitian yang bersifat menganalisis implementasi penegakkan hukum berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara normatif di Indonesia fenomenal atau penelitian fakta lapangan karena pendekatan ini peneliti berhadapan langsung dengan fokus masalah yang diteliti serta mudah mendeskripsikannya berdasarkan temuan penelitian.

3.2. Bahan Penelitian

Bahan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari dokumen perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Pasal 320 KUH Perdata serta ketentuan peraturan maupun perundang-undangan lainnya yang relevan dengan judul penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden/informan) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari para pengguna.
3. Dokumentasi, yaitu menelaah dokumen-dokumen laporan dan melakukan dokumentasi atas suatu kejadian selama penelitian.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder, dipergunakan beberapa teknik :

1. Observasi, yaitu secara langsung mengamati obyek yang menjadi kajian, terutama mengamati secara langsung masing-masing ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait perlindungan hak-hak pekerja menurut hukum perdata.
2. Kajian dan Analisis, yaitu melakukan pengkajian dan analisis terkait dengan tema yang diteliti.

3.5. Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan langkah yang sangat kritis dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, karena dari analisis data itulah akan didapatkan arti dan makna dalam memecahkan masalah-masalah yang akan diteliti. Data yang terkumpul selama peneliti melakukan penelitian, akan diklasifikasi, dianalisis dan diinterpretasikan secara mendetail, teliti dan cermat untuk memperoleh kesimpulan yang lebih obyektif dari suatu penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara mendalam sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan dari hasil analisis serta informasi lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang aspek yang yang diteliti.

3.6. Kendala dalam Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti tidak menemukan kendala yang berarti karena data dan fakta tentang substansi peneltian ini sudah cukup memadai.

.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Menurut Krisnawati (2021:7), analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan. Dengan begitu analisis yuridis adalah penguraian pokok-pokok persoalan hukum atau aturan hukum atas bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian yang terkait dengan ketentuan hukum tertentu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman hukum secara keseluruhan.[22]

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dari hasil penelitian dan analisis yuridis terhadap perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi (UMP),sangat jelas tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan Undang-Undang ini, terdapat 2 (dua) aspek penting yang menjadi rujukan yang melingkupinya, yaitu :

1). Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja dalam cakupan yang luas dan menyeluruh

2). Pemenuhan hak pekerja yang lebih spesifik terkait pengupahan

[22] Aliyah, S., & Krisnawati, A. (2019). Analisis Perbedaan Tingkat Literasi Keuangan dan Perilaku Keuangan di Unversitas Telkom. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 3(1), 109–120. http://e-jurnalmanajemen.com

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan bagian dari Undang-Undang *Omnibuslaw* yang mengatur keseluruhan aspek yang tidak hanya terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja, tapi juga menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi seluruh rakyat Indonesia yang secara substansial diwujudkan, diantarnya dalam bentuk :

1. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha dengan penyederhanaan perizinan berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, serta pengembangan kawasan ekonomi.
2. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja melalui pengaturan perlindungan bagi pekerja dengan perjanjian waktu tertentu, alih daya, dan ketentuan upah minimum yang menjamin kebutuhan layak kerja.
3. Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta perkoperasian.
4. Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional sebagai bagian dari pengembangan ekonomi nasional.

Dari uraian tersebut di atas, maka Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini, mengatur kebijakan strategis cipta kerja yang terdiri dari kebijakan yang mengatur tentang kemudahan berusaha, perlindungan pekerja serta pemberdayaan UMKM-Koperasi guna meningkatkan daya saing dan memperkuat ekonomi nasional. Selain itu, Undang-Undang ini juga mencakup ketentuan teknis terkait pengupahan, hubungan kerja, perizinan, serta sanksi bagi pelanggaran ketenagakerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja, menuruit ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentan Cipta Kerja ini, merupakan bagian dari penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melahirkan norma baru atau ketentuan baru terkait hak dan kewajiban pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja,

perlindungan hak pekerja, diatur secara gamblang dalam Pasal 81 yang mengatur berbagai hak dan kewajiban pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, cuti, waktu istirahat, tunjangan hari raya, serta kewajiban pekerja menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan menaati peraturan perusahaan. Selanjutnya, Pasal 88 menegaskan ketentuan pengupahan, termasuk kewajiban pemberi kerja membayar upah minimum dan sanksi bagi yang melanggar.

Sementara mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 dan pasal 154A, termasuk hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Selanjutnya, Pasal 156 mengatur ketentuan kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK, mewajibkan pemberian uang pesangon dan hak terkait lainnya. Pasal 126 ayat (3) mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan harus dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Juga dalam Pasal 81 ayat-ayat lain, juga mengatur pelatihan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja asing, dan ketentuan lain yang menjamin kesejahteraan dan perlindungan pekerja.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini, perbandingan antara Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja :

Aspek	**Norma Lama** **UU 13/2003**	**Norma Baru** **UU 6/2023**
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	PKWT berbasis jangka waktu, bisa berubah menjadi PKWTT jika pelanggaran jenis pekerjaan, jangka waktu atau perpanjangan	PKWT dibatasi maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan pelanggaran hanya terkait jenis pekerjaan yang menyebabkan PKWT menjadi PKWTT
Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	Pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis mempekerjakan TKA	Pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan Pemerintah Pusat

Penempatan Tenaga Kerja	Dilaksanakan oleh instansi Pemerintah dan lembaga swasta yang memiliki izin Menteri Ketenagakerjaan	Lebih diperjelas lembaga swasta harus memenuhi perizinan berusaha sesuai ketentuan Pemerintah Pusat
Pelatihan Kerja	Lembaga swasta pelatihan kerja harus mendapat izin atau terdaftar di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota	Ditambahkan kewajiban memenuhi perizinanan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat jika ada penyertaan modal asing
Upah Minimum dan PHK	Diatur secara rinci dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan, temrasuk penetapan upah minimum tahunan untuk menjamin hak pekerja. Penetapan Upah Minimum menggunakan formula yang memasukkan variabel speerti inflasi, pertumbuhan ekonomi dan data BPS.
Status Hukum dan Ketidaksinkronan	Undang-Undang Ketenagakerjaan lama berdiri sendiri	UU Nomor 6 tahun 2023 mengubah sebagian besar materi UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski tidak seluruhnya, namun menimbulkan perhimpitan norma antara UU lama dan baru yang sulit dipahami. Hal itu menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Sumber : Hukumonline.com

Dalam perkembangannya, keberadaan Undang-Undang Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini, menuai berbagai pendapat dari berbagai pihak. Menurut Elly Dasnawati dari Universitas Islam Negeri Sunan

Kalijaga Jokyakarta dalam jurnalnya mengatakan, PERPU No. 2 Tahun 2022 yang disahkan menjadi UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja dengan ihwal kegentingan memaksa, belum memenuhi syarat sebagaimana mestinya. Hal itu menurutnya disebabkan adanya unsur hak partisipasi masyarakat dan kebebasan berpendapat. Ditinjau dari aspek Sosiologi Hukum merupakan konsep bagaimana hukum seharusnya dapat diterima dan diterapkan sesuai tujuannya. Materi kontroversial yang termuat dalam UU Cipta kerja idealnya perlu dilakukan sinkronisasi dan harmonisasi agar sejalan dengan aspek formil materil atau kaidah UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.[23].

Demikian juga, menurut Noor Fatimah Mediawati, dosen hukum Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Umsida) dalam penelitiannya mengatakan kekhawatirannya terhadap penerapan undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama yang terkait dengan hak-hak pekerja yang dianggap terpinggirkan. Dalam jurnalnya yang berjudul "Analisis Keberlakuan Peraturan Pemerintah Turunan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat", Noor Fatimah menyoroti berbagai kontradiksi dan perbedaan pendapat yang muncul sejak UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 disahkan. Menurutnya, proses penyusunan undang-undang tersebut dinilai terburu-buru dan tidak melibatkan partisipasi yang memadai dari masyarakat. Hal ini memperkuat persepsi, bahwa tidak ada keterbukaan dan ruang diskusi dengan para pemangku kepentingan luas, yang seharusnya menjadi prinsip utama dalam pembuatan kebijakan publik.[24].

Lain lagi dengan pendapat Yanuar Joko Susilo dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menurutnya, pengesahan Undang-Undang ini begitu cepat. Menurutnya, dalam teknik pembuatan Undang-Undang Cipta

---

[23] Elly Dasnawati, Penetapan Perpu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 dalam Perspektif Sosiologi Hukum, Jurnal Wicarana Vol.2 Nomor 2 (2023).

[24] Noor Fatimah Mediawati, Kontroversi Keberlakuan UU Cipta Kerja Paca Putusan Inkonstitusional Bersyarat, Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Umsida) edisi 20 November 2024.

Kerja melibatkan proses legsilasi yang begitu cepat sehingga tidak melibatkan masyarakat dalam proses pembahasannya. Hal ini akan berimplikasi pada penolakan oleh berbagai pihak. Banyaknya sektor yang tercakup dalam Undang-Undang ini semestinya menurut Yanuar Joko Susilo harus melalui proses pembahasan yang cukup panjang dengan melibatkan seluruh stakeholder di masyarakat. [25]

Dari hasil riset dan analisis data sosial media, menunjukkan, bahwa persepsi publik terkait UU Cipta Kerja dinilai lebih menguntungkan pemodal atau investor dan kurang berpihak pada kesejahteraan buruh. Hal ini menunjukkan adanya ketegangan antara isu perlindungan buruh dan kemudahan investasi dalam UU ini. Menurut catatan Alfatih Bagus Panuntun El Nur Indonesia dkk, kelompok pekerja menilai, UU Cipta Kerja masih memuat aturan yang tak berpihak pada mereka. Mulai dari sistem pengupahan yang timpang antar daerah, adanya potensi penurunan pesangon dan ketidakjelasan jaminan pekerja, pengurangan istrahat mingguan hingga tak adanya batas waktu yang jelas terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).[26] .

Dari berbagai perspektif tersebut di atas, maka tidak mengherankan jika berbagai organisasi buruh di Indonesia, seperti Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dkk mengajukan permohonan uji materil terhadap UU Nomor 6 tahun 2023 ke Mahkamah Konstitusi.

Dalam berbagai release yang ditayangkan di media massa, sejumlah organisasi pekerja menelaah, bahwa terdapat beberapa pasal yang dianggap

---

[25] Yanuar Joko Susilo, Analisis Teknik Pembuatan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja : Kajian Terhadap Proses pembentukan dan Dampaknya, Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU) Volume 2 Nomor 2 Maret 2025.

[26] Alfatih Bagus Panuntun El Nur Indonesia, UU Cipta Kerja Gagal Sejahterakan Buruh, Hanya Untungkan Pemodal, https://theconversation.com/riset-uu-cipta-kerja-gagal-sejahterakan-buruh-hanya-untungkan-pemodal-224371?utm_source=perplexity, diakses 10 Oktober 2025.

“bermasalah” dalam Perppu yang disahkan menjadi UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta kerja. Salah satunya pasal yang mengatur tentang tenaga kerja alih daya atau *outsourcing* yang kembali dihidupkan dalam Perppu Cipta Kerja dengan perubahan. Pasal ini berasal dari UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang kemudian dihapus dalam UU Cipta Kerja tahun 2020. Dengan kata lain, dalam UU Cipta Kerja tahun 2020 setiap sektor pekerjaan bisa menggunakan tenaga alih daya. Tapi dengan Perppu terbaru ini, ada kemungkinan jenis-jenis pekerjaan tertentu saja yang boleh diisi tenaga alih daya.

Sementara itu, dalam konferensi persnya, Presiden Partai Buruh Said Iqbal memprotes pasal terkait pesangon, yang kemudian diatur melalui regulasi turunan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan itu menurutnya “mempermudah PHK” karena pesangon yang diberikan kepada pekerja “jauh lebih kecil” dibanding ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam konteks ini ia mengatakan, terdapat klausul yang memungkinkan perusahaan membayarkan pesangon pekerja sebesar 0,5 kali dari yang seharusnya apabila perusahaan mem-PHK karyawan karena “mengalami kerugian”.

Demikian juga, terdapat kontroversi terkait penetapan upah minimum. Di dalam pasal 88 dalam Undang-Undang ini, pemerintah menambahkan frasa “indeks tertentu” sebagai formula penghitungan upah selain pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Frasa itu dinilai “menimbulkan ketidakpastian hukum”oleh serikat pekerja. Variabel ini juga ditolak oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) karena dikhawatirkan akan “memberatkan dunia usaha”. "indeks tertentu” ini justru memberikan kesempatan kepada dewan pengupahan untuk melakukan negosiasi dalam penentuan upah minimum. Selain itu, dalam Undang-Undang ini, pemerintah juga menambahkan pasal 88F yang benar-benar baru, di mana besaran upah buruh yang ditetapkan tiap tahun bisa suatu saat secara absolut ditentukan pemerintah pusat.

Walhasil berbagai protes terkait materi dalam UU Nomor 6 tahun 2023 ini mendapat respon positif dari Mahkamah Konstitusi. Dalam amar putusannya, MK

mengubah 21 aturan dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hal itu dimuat dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 setebal 678 halaman yang dibacakan hari Kamis tanggal 31 Oktober 2024.

Dalam putusan MK tersebut, terdapat beberapa point putusan yang terkait dengan perlindungan ketenagakerajaan, yakni pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibatasi jangka waktunya maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan, kewajiban perundingan bipartit untuk penyelesaian hubungan kerja, serta penyesuaian berbagai ketentuan agar lebih jelas dan tidak multitafsir bagi pekerja. MK menilai ada ketidaksinkronan dan ketidakharmonisan antara UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan sebelumnya sehingga perlu penataan ulang . Selain itu, terdapat 21 pasal dalam UU Nomor 6 tahun 2023 terkait ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional bersyarat dan wajib dicabut/direvisi, termasuk meminta pemerintah segera menyusun UU Ketengakerjaan yang baru. Dalam putusannya ini juga, MK menegaskan perlunya kejelasan dan keadilan dalam perlindungan hak pekerja.

Untuk lebij jelasnya, berikut ini penjelasan 21 pasal yang dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam putusan terkait UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang harus dicabut atau diperbaiki:

Pertama, menyatakan frasa "Pemerintah Pusat" dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "menteri yang bertanggung jawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu menteri Tenaga Kerja." Aturan ini terkait kewenangan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA).

Kedua, Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan 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 memperhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia."

Ketiga, Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Jangka waktu selesainya suatu

pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan."

Keempat, Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin."

Kelima, Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI 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."

Keenam, Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, "atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."

Ketujuh, kata "dapat" dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Kedelapan, Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua."

Kesembilan, Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, "dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan."

Kesepuluh, frasa "struktur dan skala upah" Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "struktur dan skala upah yang proporsional

Kesebelas, 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 sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota."

Kedua belas, frasa "indeks tertentu" Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh."

Ketiga belas, frasa "dalam keadaan tertentu" Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Yang dimaksud dengan 'dalam keadaan tertentu' mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Keempat belas, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan."

Kelima belas, Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi."

Keenam belas, Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan."

Ketujuh belas, Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif."

Kedelapan belas, Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki

kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh."

Kesembilan belas, Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap."

Kedua puluh, Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam UU PPHI."

Kedua puluh satu, Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "paling sedikit."

Dalam putusannya, MK juga memberi waktu 2 tahun bagi pemerintah dan DPR untuk menyusun undang-undang ketenagakerjaan baru yang mengakomodasi perubahan tersebut dan memisahkannya dari UU Cipta Kerja supaya lebih jelas dan adil. Untuk lebih jelasnya, berikut ini perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja sebelum dan setelah Putusan MK :

Tabel : Perbandingan UU Cipta Kerja sebelum dan sesudah Putusan MK .

Kluster	**Norma Lama**	**Norma Baru**
Tenaga Kerja Asing	Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana	Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana

	penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.	penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh "menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu Menteri Tenaga Kerja". Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Tenaga Kerja Asing 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".
Pekerja Kontrak	Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU 6/2023 Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja. Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran UU 6/2023 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan	Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU 6/2023 Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu "dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan". Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran UU 6/2023 Perjanjian kerja waktu tertentu "harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan

	bahasa Indonesia dan huruf latin.	bahasa Indonesia dan huruf latin".
Pekerja Alih Daya	Pasal 64 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran UU 6/2023 Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).	Pasal 64 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran UU 6/2023 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".
Hak Cuti dan Libur	Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pasal 79 ayat (5) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur	Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu "atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu". Pasal 79 ayat (5) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian

	dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Catatan: MK menghilangkan kata "dapat".
Hak Pekerja	Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan "termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua".
Dewan Pengupahan	Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan "dengan melibatkan

		dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan".
	Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran UU 6/2023 Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.	Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran UU 6/2023 Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan "yang berpartisipasi secara aktif".
Penentuan Upah	Pasal 88 ayat (3) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: b. struktur dan skala upah;	Pasal 88 ayat (3) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: b. struktur dan skala upah "yang proporsional";
	Pasal 88C UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara.	Pasal 88C UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara.

	penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah. "termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota".
	Pasal 88D ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu	Pasal 88D ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. "Indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh".
	Pasal 88F UU 13/2003	Pasal 88F UU 13/2003

	dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).	dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2). "Yang dimaksud dengan 'dalam keadaan tertentu' mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".
Serikat Pekerja	Pasal 90A UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran UU 6/2023 Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.	Pasal 90A UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran UU 6/2023 Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh "atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan".
Skala Upah Perusahaan	Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran UU 6/2023 Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan	Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran UU 6/2023 Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan

	dan produktivitas.	dan produktivitas, "serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi".
Ketentuan PHK	Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit "secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh" Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja "hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap".

Uang Pesangon	Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: Pasal 157A ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran UU 6/2023 Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.	Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) "paling sedikit": Pasal 157A ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran UU 6/2023 Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya, "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI".
Lainnya	Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran UU 6/2023 Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.	Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran UU 6/2023 Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur "termasuk kreditur preferen" kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan

Dari uraian tersebut di atas dapat dianalisis, bahwa keputusan MK tersebut memberikan ruang bagi perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja menurut upah minimum. Apalagi dalam ketentuan tersebut sangat jelas, bahwa Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak yang dititikberatkan pada aspek "kemanusiaan" yang dapat mengguggah naluri kemanusiaan dari perusahan untuk memperhatikan upah pekerja secara proporsional. Hal itu diperkuat lagi dengan bunyi Pasal Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran UU 6/2023 yang berbunyi :

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, "serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi".

Itulah sebabnya, pasca keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut, banyak pihak yang mengapresiasi dan optimis terhadap keputusan ini sebagai langkah maju. Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Indonesia Jantera Bivitri Susanti mengatakan :

"Putusan MK patut diapresiasi karena mengkonfirmasi buruknya proses perumusan UU Cipta Kerja. Keputusan MK ini mernjadi jalan tengah yang terbaik bagi perlindungan terhadap hak-hak pekerja terutama yang terkait dengan pengupahan" [27].

Hal senada juga disampaikan pakar hukum ketenagakerjaan, Nabiyla Risfa Izzati. Menurutnya, perubahan yang signifikan dan sangat berpengaruh adalah pada perubahan pengupahan. Paling tidak terdapat tiga hal utama, yaitu Komponen Hidup Layak, Dewan Pengupahan dan Upah Minimum Sektoral. Ia mengatakan.

"Jadi ada ketentuan soal indeks tertentu yang diberikan klarifikasi bahwa indeks tertentu ini harus merepresentasikan KHL, sementara KHL sendiri dihapuskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, itu krusial sekali,"

Dijelaskannya, dalam penentuan upah minimum setiap tahun yang diatur

[27] Bitvitri Susanti, hukumonline.com, diakses 10 Oktober 2025.

UU Cipta Kerja, upah minimum ditentukan melalui rumusan pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu. Semua hitungan ini dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) dan ditetapkan kepala daerah sampai tingkat kabupaten/kota atas saran Dewan Pengupahan. Ia lebih lanjut mengatakan :

"Dengan putusan MK, maka penghitungan upah minimum harus menggambarkan KHL yang meliputi kelayakan hidup buruh mulai dari jenis sisir, sampai standar bahan sprei dan sarung bantal yang mereka gunakan:"

Menariknya menurut Nabiyla Risfa Izzati, dalam putusan terkait pengupahan ini, MK juga kembali menghidupkan Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan ini adalah lembaga non-struktural yang terdapat unsur pemerintah, serikat pekerja dan pengusaha.

Ie mngatakan :

"Dewan Pengupahan yang juga dihidupkan kembali dengan lebih kuat, fungsinya diperkuat, yang tadinya tidak disebutkan lagi dalam Undang-Undang Cipta Kerja," tambah Nabiyla.

Poin lain yang krusial dalam perubahan UU Cipta Kerja adalah ketentuan pesangon, penghidupan kembali Upah Minimum Sektoral (UMS), dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Khusus PKWT yang dipertegas oleh MK tidak melebihi lima tahun, sebenarnya sudah diatur dalam peraturan pemerintah. Namun, Nabiyla mengapresiasi putusan MK terkait hal ini karena aturan tidak lagi masuk ke peraturan pemerintah, tapi sudah naik kelas ke level UU.[28].

Sementara itu, Guru Besar Bidang Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum UGM, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum., menilai putusan MK ini berpotensi dapat meningkatkan kesejahteraan para buruh. Salah satu keputusan yang disorot oleh masyarakat dan buruh adalah putusan terkait upah minimum, dengan diadakannya kembali upah sektoral yang notabene nilainya lebih tinggi dari UMK ataupun UMP, Ari berpendapat bahwa hal ini bisa memunculkan

[28] Nabiyla Risfa Izzati, Tiga hal penting dalam Putusan MK soal UU Ciptaker yang bakal berpengaruh besar pada gaji karyawan dan ekonomi Indonesia, https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4gmr4n3dz3o, diakses 10 Oktober 2025

dampak yang positif untuk para kaum buruh, karena upah minimum sektoral memiliki jumlah dan nilai yang lebih tinggi, baik dari UMK maupun UMP. Ia lebih lanjut mengatakan :

"Menurut saya, putusan ini cukup positif ya, karena yang paling tinggi itu kan memang upah minimum sektoral. Kemarin pada saat undang-undang Cipta Kerja kan dipertanyakan kenapa kok tidak lagi ada upah minimum sektoral. Apa rasionya? Nggak ada jawaban atas itu sekarang muncul lagi karena memang derajatnya dari sisi kualitas yang paling rendah itu upah minimum provinsi diatasnya upah minimum kota kabupaten, di atasnya itu upah minimum sektoral, "[29]

Dari berbagai perspektif tersebut dapat diperoleh gambaran, bahwa putusan MK terkait Undang-Undang Cipta Kerja ini telah memberikan ruang bagi perlindungan hak pekerja, terutama dari aspek pengupahan yang sangat dinanti-nantikan oleh para pekerja di seluruh Indonesia pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam aspek ini, meski terdapat keputusan MK, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tetap sah berlaku dalam hal investasi dan pertumbuhan UMKM Hanya saja terdapat pengecualian terhadap keputusan MK yang terkait dengan nasib pekerja yang harus tetap merujuk pada keputusan MK sebagaimana yang diajukan oleh para pihak dalam melakukan permohonan uji materil terhadap Undang-Undang ini. Keputusan Mahkamah Konstitusi ini berlaku hingga keluarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, sebagaimana diperintahkan oleh MK kepada Pemerintah untuk membentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri paling lama 2 tahun.

4.1.2. Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minumum Provinsi dalam Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025

Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi, yang mulai berlaku 1 Januari 2025 merujuk pada Peraturan Menteri

[29] Dikutip dari https://ugm.ac.id/id/berita/pakar-ugm-putusan-mk-terkait-uu-cipta-kerja-perlu-dikawal/

Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Peraturan ini merupakan substitute dari Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang sudah tidak berlaku lagi pasca putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan ketentuan Upah dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini mengisyaratkan bahwa ketentuan yang terkandung di dalamnya menjadi pedoman dalam penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Menimum Sektoral (UMS) tahun 2025. Hal itu mengindikasikan adanya peluang perubahan dalam ketentuan ini untuk tahun 2026 mendatang. Dengan asumsi lain, untuk tahun 2026 akan diterbitkan lagi ketentuan terbaru untuk menyempurnakan Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 tentang Upah Minimum tahun 2025.

Ketentuan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) disebutkan secara gamblang dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 sebagai berikut :

Pasal 2

1. Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP).
2. Penetapan Upah Minimum Provinsi tahun 2025 menggunakan formula penghitungan Upah Minimum provinsi sebagai berikut :

   UMP2025 = UMP2024 + Nilai Kenaikan UMP2025
3. Nilai kenaikan Upah Minimum Provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebesar 6,5% (enam koma lima persen) dari Upah Minimum provinsi tahun 2024.
4. Nilai kenaikan Upah Minimum provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempertimbangkan:

   a. pertumbuhan ekonomi;

   b. inflasi; dan

   c. indeks tertentu.
5. Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi

provinsi dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pekerja/Buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 3

1. Penghitungan Upah Minimum provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi.
2. Dewan pengupahan provinsi merekomendasikan hasil penghitungan Upah Minimum provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Gubernur.

Pasal 4

1. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum kabupaten/kota.

2 Upah Minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari nilai Upah Minimum provinsi.

Pasal 5

1. Penetapan Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 menggunakan formula penghitungan Upah Minimum kabupaten/kota sebagai berikut :
   UMK2025 = UMK2024 + Nilai Kenaikan UMK 2025.
2. Nilai kenaikan Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 6,5% (enam koma lima persen) dari Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2024.
3. Nilai kenaikan Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan:dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan:
   a. pertumbuhan ekonomi;
   b. inflasi; dan
   c. indeks tertentu.
4. Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pekerja/Buruh

serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi Pekerja/Buruh.

Adapun ketentuan mengenai Upah Minimum Sektoral diatur dalam Pasal 7 sebagai berikut :

(1) Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum sektoral provinsi.
(2) Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum sektoral kabupaten/kota.
(3) Upah Minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk sektor tertentu yang memiliki:
    a. Karakteristik dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan
    b. Tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau spesialisasi yang diperlukan.
(4) Sektor tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia.
(5). Sektor tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) direkomendasikan oleh:
    a. Dewan pengupahan provinsi kepada Gubernur, untuk penetapan Upah Minimum sektoral provinsi; dan
    b. Dewan pengupahan kabupaten/kota kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota, untuk penetapan Upah Minimum sektoral Kabupaten/Kota.

Dari ketentuan tersebut di atas dapat dianalisis sebagai berikut :

Baik kebijakan UMP, UMK, UMS, kebijakannya dikeluarkan oleh Gubernur. Selain itu, dalam ketentuan ini UMK minimal sama atau lebih tinggi dari UMP dengan tetap memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks lainnya. Sementara UMS lebih tinggi dibandingkan dengan UMP maupun UMK dengan memperhatikan karakteristik dan resiko kerja yang berbeda-beda dan tuntutan pekerjaan yang lebih berat. Dari ketentuan ini juga dapat dianalisis dan dimaknai, bahwa dalam penentuan besaran UMS, Gubernur dan Dewan Pengupahan harus mampu mengidentifkikasi pekerja dengan karakteristik serta tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dijalani oleh seorang pekerja.

Itulah sebabnya dalam ketentuan UMS, terdapat beberapa regulasi yang penting untuk diperhatikan dan ditaati oleh Gubernur dan Dewan Pengupahan

seperti yang tertuang dalam Pasal 8 dan Pasal 9 sebagai berikut

Pasal 8

(1) Nilai Upah Minimum sektoral provinsi harus lebih tinggi dari nilai Upah Minimum provinsi.

(2) Nilai Upah Minimum sektoral kabupaten/kota harus lebih tinggi dari nilai Upah Minimum kabupaten/kota.

Pasal 9

(1) Upah Minimum sektoral tahun 2025 dihitung oleh:

a. Dewan Pengupahan Provinsi, untuk Upah Minimum sektoral provinsi;

b. Dewan pengupahan kabupaten/kota, untuk Upah Minimum sektoral kabupaten/kota.

(2) Nilai Upah Minimum sektoral didasarkan atas:

a. Kesepakatan dewan pengupahan provinsi, untuk Upah Minimum sektoral provinsi; dan

b. Kesepakatan dewan pengupahan kabupaten/kota, untuk Upah Minimum sektoral kabupaten/kota.

(3) Dewan pengupahan provinsi merekomendasikan nilai Upah Minimum sektoral provinsi tahun 2025 kepada gubernur.

(4) Dewan pengupahan kabupaten/kota merekomendasikan nilai Upah Minimum sektoral kabupaten/kota tahun 2025 kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota.

Dalam Peraturan ini juga terdapat ketentuan dalam menetapkan dan memberlakukan Upah Minimum yang tertuang dalam Pasal 10 dan Pasal 11 sebagai berikut :

Pasal 10

(1) Upah Minimum provinsi tahun 2025 dan Upah Minimum sektoral provinsi tahun 2025 ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 11 Desember 2024.

(2) Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 dan Upah Minimum sektoral

kabupaten/kota tahun 2025 ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 18 Desember 2024.

Pasal 11

Upah Minimum provinsi tahun 2025, Upah Minimum sektoral provinsi tahun 2025, Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025, dan Upah Minimum sektoral kabupaten/kota tahun 2025 yang telah ditetapkan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2025

Pasal 12

Dalam hal di kabupaten/kota belum terdapat Upah Minimum kabupaten/kota maka yang berlaku Upah Minimum provinsi.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat dianalisis, bahwa penetapan UMP-UMK dan UMS paling lambat Desember 2025 dan pemberlakuannya secara serentak berlaku Januari 2025. Dalam ketentuan ini juga, jika Kabupaten dan Kota tidak memiliki ketentuan tentang UMK, maka yang berlaku adalah UMP yang ditetapkan oleh Gubernur dan Dewan Pengupahan di tingkat Provinsi.

Terlepas dari penetapan dan pemberlakuannya, ketentuan Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025 ini memunculkan berbagai pendapat dan pandangan dari pekerja, pengusaha dan para pakar hukum di bidang ketenagakerjaan. Salah satunya sebagaimana disampaikan oleh Ketua APINDO Bidang Ketenagakerjaan Bob Azam yang mengatakan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 sebesar 6,5% menimbulkan masalah baru. Apalagi beleid tersebut juga menitahkan para Gubernur untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral (UMS) di wilayahnya tanpa acuan yang jelas. Yang menjadi persoalan adalah Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 tersebut tidak mencantumkan petunjuk teknis penetapan UMS. Begitu juga aturan pengupahan sebelumnya, Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, belum mengatur mengenai UMS. Bob

Azam lebih lanjut mengatakan :

"Tanpa adanya petunjuk teknis atau panduan dari Pemerintah Pusat bagi Pemerintah Daerah dalam menetapkan UMS, maka akan banyak pihak yang akhirnya menyampaikan usulan-usulan yang tidak masuk akal ke Dewan Pengupahan Daerah"[30]

Dalam hal ini banyak pengusaha yang mengkhawatirkan, bahwa tanpa panduan yang jelas maka banyak pengusaha yang akan terbebani di tengah iklim ivestasi dan iklim usaha yang belum kondusif seperti tahun 2024 dan 2025 ini yang masih terbilang lesu.

Namun kekhawatiran pengusaha ini direspon oleh Menteri Tenaga Kerja Yassierli yang mengatakan, bahwa salah satu pertimbangan penerbitan Permenaker ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) atas uji materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023. Lebih lanjut Menaker mengatakan :

"Bahwa kebijakan upah minimum tahun 2025 merupakan salah satu upaya untuk menjaga daya beli pekerja/buruh dan daya saing usaha," bunyi huruf (a) pada bagian menimbang Permenaker No 16/2024"

Namun dibalik itu, penetapan Permenaker ini mendapat apresiasi dari DPR-RI salah satunya disampaikan oleh Anggota Komisi IX DPR, Netty Prasetiyani Aher. Ia mengatakan apresiasinya atas keluarnya Permanker tersebut sebagai langkah penting dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja di tengah tingginya biaya hidup. Baginya, kenaikan upah minimum 2025 sebesar 6,5 persen ini merupakan hasil formula penghitungan yang memperhatikan faktor inflasi, indeks tertentu, pertumbuhan ekonomi, dan

[30] Ferry Sandi "Pengusaha Teriak Kesal Gegara Penetapan Upah Minimum Sektoral 2025" https://www.cnbcindonesia.com/news/20241220123255-4-597621/pengusaha-teriak-kesal-gegara-penetapan-upah-minimum-sektoral-2025?utm_source=perplexity

menuju terpenuhinya kebutuhan hidup layak. Lebih lanjut ia mengatakan :

"Hal ini harus dilihat dari sisi hadirnya komitmen pemerintah dalam menjawab keluhan pekerja di tanah air,"[31]

Mengingat pentingnya ketentuan ini dalam melakukan perlindungan hak pekerja, maka sosialisasi, penerapan, penetapan, implementasi dan pengawasan sangat penting untuk dilakukan oleh Pemerintah. Baginya, pengawasan yang ketat sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa implementasi kenaikan UMP ini diterapkan sesuai peraturan perundang-undangan.serta untuk mencegah potensi penyalahgunaan yang merugikan salah satu pihak.

4.2. Pembahasan

Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi di Indonesia, regulasinya cukup dinamis. Disebut demikian, karena sejak era reformasi, Pemerintah sejak tahun 2003 sudah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun seiring perkembangan zaman, Undang-Undang tersebut hendak disempurnakan dengan terbitnya Undang-Undang *Omnisbuslaw*, yakni Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun hal itu menuai protes dari berbagai kalangan, terutama organisasi buruh di Indonesia. Itulah Sebabnya, Pemerintah di era Presiden Joko Widodo menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perpu ini kemudian diundangkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dalam perkembangannya, Undang-Undang ini menuai protes dari berbagai kalangan karena dinilai berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, berbagai organisasi buruh mengajukan permohonan uji materil ke Mahkamah Konstitusi dengan perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023. Walhasil dalam perkembangannya, Mahkamah

[31] Ady Thea DA, Legislator Imbau Awasi Implementasi Kenaikan Upah Minimum 6,5 Persenhttps://www.hukumonline.com/berita/a/legislator-imbau-awasi-implementasi-kenaikan-upah-minimum-6-5-persen-lt67510da5ee4f9/?utm_source=perplexity, diakses 10 Oktober 2025

Konstitusi mengabulkan sebagian tuntutan para buruh dengan mengakomodir 21 tuntutan menjadi keputusan yang berkekuatan hukum tetap. 21 tuntutan yang menjadi keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut, tercakup dalam 12 kluster sebagai berikut :

Pertama, Kluster Tenaga Kerja Asing dengan berpedoman pada norma baru, yakni Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh "menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu Menteri Tenaga Kerja".dan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Tenaga Kerja Asing 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".

Kedua, Kluster Pekerja Kontrak dengan norma baru, yakni Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU 6/2023 Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu "dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan", dan Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran UU 6/2023 Perjanjian kerja waktu tertentu "harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin".

Ketiga, Pekerja Alih daya sesuai keputusan MK menggunakan norma baru, yakni Pasal 64 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran UU 6/2023 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".

Keempat, Hak Cuti dan Libur, menggunakan norma baru sesuai putusan MK RI, yakni Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a

wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu "atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".. selanjutnya Pasal 79 ayat (5) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Catatan: MK menghilangkan kata "dapat".

Kelima, Kluster Hak Pekerja dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan Mahkamah Konstitusi, yakni Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan "termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua".

Keenam, Kluster Dewan Pengupahan dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan MK sebagai berikut : Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan "dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan". Selanjutnya Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran UU 6/2023 Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan "yang

berpartisipasi secara aktif".

Ketujuh, Kluster Penentuan Upah, dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan MK sebagai berikut : Pasal 88 ayat (3) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: b. struktur dan skala upah "yang proporsional"; selanjutnya Pasal 88C UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara. penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah. "termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota". Tidak hanya itu saja, dalam Pasal 88D ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. "Indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh". Selanjutnya Pasal 88F UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2). "Yang dimaksud dengan 'dalam keadaan tertentu' mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Kedelapan, Kluster Serikat Pekerja dengan menggunakan norma baru, yakni Pasal 90A UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran UU 6/2023 Upah di atas

Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh "atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan".

Kesembilan, Kluster Skala Upah Perusahaan dengan menggunakan norma baru, yakni Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran UU 6/2023 Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, "serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi".

Kesepuluh, Kluster Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan Mahkamah Konstitusi dengan ketentuan sebagai berikut : Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit "secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh" Selanjutnya Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja "hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap".

Kesebelas, Kluster Uang Pesangon menggunakan norma baru sesuai keputusan MK sebagai berikut :: Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) "paling sedikit": Selanjutnya Pasal 157A ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran UU 6/2023 Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya, "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI".

Keduabelas, Ketentuan lainnya, yakni Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran UU 6/2023 Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur "termasuk kreditur preferen" kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan

Melalui keputusannya tersebut, Mahkamah Konstitusi juga menetapkan, bahwa Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku dengan pengecualian, bahwa ketentuan ketenagakerjaan berpedoman pada putusan Mahkamah Konstitusi. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia juga memerintahkan kepada Pemerintah untuk memisahkan ketentuan tentang Ketenagakerjaan ke dalam Undang-Undang sendiri terpisah dari Undang-Undang Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya memberikan waktu 2 tahun bagi Pemerintah pusat untuk menerbitkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersendiri.

Dalam rentang waktu tersebut, maka putusan Mahkamah Konstitusi terkait ketentuan ketenagakerjaan memiliki kekuatan hukum tetap hingga Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang berdiri sendiri diterbitkan dan diundangkan oleh Pemerintah. Terkait keputusan Mahkamah Konstitusi ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 tentang Pengupahan tidak berlaku lagi.

Dengan tidak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 tentang Pengupahan dan berlakunya keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Cipta Kerja, maka Menteri Kementerian Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Peraturan ini menjadi pedoman bagi Gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten Kota untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral. Dalam ketentuan ini, Upah Minimum Provinsi menggunakan formula UMP2025 = UMP2024 + Nilai Kenaikan

UMP2025 sebesar 6,5 persen. Ketentuan ini berlaku juga untuk penetapan UMK dengan catatan minimal sama atau lebih besar dari ketentuan UMP. Sementara untuk Upah Minimum Sektoral diperhitungkan karakteristik keahlian atau kompetensu, jabatan dan tingkat kesulitan pekerjaan yang ditangani oleh seorang pekerja. Selain itu ketentuan UMS ini juga harus lebih tinggi dari UMP dan UMK.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketentuan, kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi secara gamblang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan pengecualian, bahwa ketentuan ketenagakerjaan berpedoman pada putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan 12 kluster yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Dengan berlakunya keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Cipta Kerja tersebut, maka Menteri Kementerian Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Peraturan ini menjadi pedoman bagi Gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten Kota untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral.
2. Tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam dalam perikatan perjanjian kerja terkait sistem pengupahan berdasarkan UMP adalah masih minimnya sosialisasi, penerapan, penetapan, implementasi dan pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah sehingga pekerja dalam posisi yang lemah. Hal itu didasarkan pada pernyataan Anggota Komisi IX DPR, Netty Prasetiyani Aher yang disatu sisi mengapresiasi terbitnya Permenaker Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum, namun ia juga mengingatkan tentang pentingnya pengawasan terhadap impelementasi peraturan tersebut di perusahaan-perusahaan di daerah-daerah agar para pekerja tidak berada dalam posisi yang lemah. .

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memiliki beberapa saran sebagai beikut ::

1. Keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Cipta Kerja dapat disosialisasikan secara intensif kepada pekerja, perusahan dan kepada masyarakat.
2. Penerapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permanker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum tahun 2025 dilakukan pengawasan yang ketat untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran oleh pihak perusahaan.
3. Pemerintah diharapkan segera menindaklanjuti keputusan Mahkamah Konstitusi untuk segera membahas dan menetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri terpisah dari Undang-Undang Cipta Kerja
4. Dalam Membahas Undang-Undang Ketenagakerjaan baru, DPR-RI diharapkan dapat melibatkan masyarakat luas untuk mendapatkan masukan dan saran konstruktif agar undang-undang yang dihasilkan dapat memenuhi harapan dan aspirasi masyarakat sehingga tidak memunculkan polemik yang memunculkan masalah baru dalam dunia ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Adi Kusumo Yulianto, 2008. "Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri Periode 2002-2007". Jurnal Ekonomi Islam, Vol. II, No. 1, Juli.

Ady Thea DA, https://www.hukumonline.com/berita/a/tahun-2023-lbh-jakarta-menerima-726-pengaduan-lt657fb77026727?page=all , diakses 22 Agustus 2025

Aliyah, S., & Krisnawati, A. (2019). Analisis Perbedaan Tingkat Literasi Keuangan dan Perilaku Keuangan di Unversitas Telkom. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 3(1), 109–120. http://e-jurnalmanajemen.com

Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.

Djumadi, 2004, Tentang Ketenagakerjaan,Jakarta, hlm. 30.

Djumadi, Op.Cit, hlm. 36-40

Hajon Philipus M, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, cetakan I, Surabaya, Bina Ilmu

Indah Sari, Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata, Volume 11, No 1, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 2020 hlm. 63-65

Indah Umayya, 2023, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah di bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Mataram Tahun 2023

Imam Soepomo, 1999, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XII, Jakarta Jembatan

Irfan Fadilla, 2019 Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di Bawah UMP Ditinjau dari Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019. Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh

John Eben Ezer Sirait, 2023, Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Jambi

Lalu Husni, 2003, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, hlm. 57-58

Mariam Darus Badrulzaman, 2001, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 65.

M. Bagus Basofi, Irma Fatmawati,2023, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

M. Yahya Harahap, 1986, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, hlm. 6

Martha Eri Safira, Hukum Perdata, Edisi I, (Ponorogo: CV. Nata Karya) 2017, hlm. 11-23

Muhammad Hanif Saputra, 2024, Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Kawasan Industri Terpadu Batang (KITB) Jawa Tengah (Studi Kasus Pengupahan pada PT Yih Quan Footwear Indonesia). Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2024.

Rafika Ariana Fajriati, dkk, 2024, Tinjauan Hukum Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.

Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, hal. 2.

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, Hukum Perdata : Hukum Benda, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1981, hal 1