

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan menjadi suatu kajian prioritas pemerintah dalam proses merumuskan undang-undang karena berkaitan langsung dengan haka tau hajat hidup orang banyak. Lahirnya undang-undang omnibus law cipta kerja, mendorong terhadap efisiensi semua bentuk perizinan hingga mengatur tentang semua kepentingan yang berkaitan langsung dengan item-item ketenagakerjaan baik itu masalah upah, cuti bagi perempuan, jaminan social, jaminan pensiun, pemutusan hubungan kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah diputuskan melalui putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 91/PUU-XVIII/2020 (Putusan MK 91) atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang pada dasarnya menyatakan undang-undang tersebut inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) setelah dibacakan pada Kamis, 25 November 2021. Pasal ini menimbulkan polemik dalam UU Cipta Kerja. Secara filosofis, PHK dalam konsepsi hubungan industrial Pancasila adalah hal yang sangat dihindari. Sehingga wajar jika pengaturan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibuat sangat rigid untuk sedapat mungkin mencegah terjadinya PHK.

Seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain mencakup berbagai unsur seperti perintah, upah dan hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan, dalam proses pelaksanaannya kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang samasama harus terpenuhi sebagai bagian dari akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud ialah suatu hubungan yang timbul dari 2 perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat

sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.² Peristiwa PHK masih seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk terselesaikan, baik mengenai PHK itu sendiri maupun akibat hukum dari PHK.

Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK berawal dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan, alasan-alasan melakukan PHK, kedua belah pihak baik pekerja/buruh ataupun pengusaha tidak melaksanakan hak dan kewajiban apabila terjadi PHK, termasuk masalah kompensasi yang kerap kali pengusaha mengulur-ulur waktu pembayarannya, selain itu ada juga pengusaha yang menekan uang pesangon pekerja/buruh dengan memotong jumlahnya bahkan ada yang sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayarkan uang pesangon. Hal tersebut menimbulkan munculnya perselisihan, sebab dengan melakukan PHK saja sudah membuat para pekerja/buruh merasa kesulitan karena kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

¹ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*", Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018, h.111

² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketengakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019 h. 254

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Undang-Undang Cipta Kerja berisi pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang hak – haknya seperti pesangon maupun kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Memang tidak terhindarkan setiap putusan akan mengundang perbedaan interpretasi dan perdebatan. Namun, seperti dalam banyak putusan yang coba mengakomodir berbagai kepentingan dan berusaha mencari jalan tengah, akhirnya Putusan MK menjadi ambigu, terkesan tidak konsisten, justru menimbulkan ketidakpastian hukum, dan akhirnya menjadi sumber munculnya perselisihan dalam implementasinya.³

Perusahaan yang melakukan PHK seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, dalam melakukan PHK perusahaan juga harus memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan

³ Rizka Maulinda, dan Dahlan, M. Nur Rasyid, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Volume 18, Nomor 3, Desember 2016, h. 337-351

hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan.

Perselisihan PHK dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan pengusaha melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu perusahaan melakukan efisiensi.

⁴ Siti Zulaichah, "*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*", *Journal of Islamic Business Law*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Hal tersebut memberikan kelonggaran kepada pihak perusahaan untuk melakukan PHK sebab PHK dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan. Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

PHK dapat dikatakan sebagai suatu pelanggaran hak asasi manusia (HAM), Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum yakni pemberian perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dalam hal ini, perlindungan hukum berlaku pula bagi tenaga kerja yang mengalami PHK karena hak-hak tenaga kerja berdimensi hak-hak asasi manusia dimana berkaitan dengan kebutuhan hidup.

Perlindungan hukum dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. PHK tidak boleh dilakukan tanpa memiliki alasan jelas, karena tidak boleh seorngpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat.⁵

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi karena pelanggaran hukum. Perlindungan hukum merupakan perlindungan HAM yang dimiliki oleh subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai aturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945, diartikan bahwa yang menjadi bagian dari pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan.

Pemberian perlindungan hukum bagi para tenaga kerja harus diperhatikan dengan melihat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja/buruh. Di Indonesia konsep hak asasi manusia jelas diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan telah diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 merupakan hak konstitusional dan usaha menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Hal ini merupakan alat untuk mencapai tujuan negara sebagaimana

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, h.175

tercantum dalam konstitusi negara.⁹ Beberapa objek yang menjadi perlindungan bagi pekerja/buruh, yaitu:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan penguasa dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Pendekatan siyasah dusturiyah⁶ berkaitan dengan kepastian hukum yang erat kaitannya dengan asas legalitas. Artinya, hukum yang tujuannya antara lain, untuk menertibkan masyarakat, harus jelas diketahui oleh masyarakat pun demikian putusan Mahkamah Konstitusi ini. Sehingga kalau sekiranya di dalam hukum itu ada larangan sudah jelas hal-hal yang dilarang, demikian pula kalau ada sanksi atas larangan tersebut juga sudah tercantum secara tegas.

Asas kepastian hukum diperlihatkan contohnya oleh Allah SWT. Hukum yang berasal dari Allah SWT sebagai otoritas tertinggi dalam pandangan Islam yang akan diterapkan dalam masyarakat harus disampaikan sejelas-jelasnya kepada masyarakat itu untuk dipedomani dan dilaksanakan dalam kehidupan mereka. Hal itu antara lain diinformasikan oleh Allah SWT⁷:

“Dan tidak adalah Tuhanmu membinasakan kota-kota sebelum Dia mengutus di ibukota itu seorang rasul yang membacakan ayat-ayat Kami kepada mereka; dan tidak pernah (pula) Kami membinasakan kota-kota kecuali penduduknya dalam keadaan melakukan kezaliman” (Q.S. 28: 59)

⁶ Ali, Mohammad Daud, Hukum Islam, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2000, hlm, 89

⁷ AL QURAN Departemen Agama Republik Indonesia, 1986, Al Quran dan Terjemahnya, Jakarta. Al Maragi, Ahmad Mustafa, Tafsir Al Maragi, 1986, Semarang, CV. Toha Putra.

Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi paling lemah dan pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima jika terjadi PHK belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh, perubahan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja terutama tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan pihak pengusaha dan memberikan kelonggaran untuk pengusaha dalam melakukan PHK, terdapat kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakkan hukum. Daya beli seseorang tentu berbeda-beda tergantung dari tingkat pendapatan yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Inilah, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **TINJAUAN SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK BERDASARKAN PASAL 151 UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskannya pada beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap alasan-alasan perusahaan memutuskan hubungan kerja karyawannya ?
2. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Cipta Kerja ?
3. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah tentang perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja ?

C. Tujuan Penulisan

Dari rumusan masalah tersebut, penulis memiliki tujuan dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap alasan-alasan perusahaan memutus hubungan kerja karyawannya.
2. Untuk mengetahui tinjauan Siyasah Dusturiyah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Cipta Kerja.
3. Untuk mengetahui tinjauan Siyasah Dusturiyah tentang perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan daripada penelitian merupakan penajaman spesifikasi sumbangan penelitian terhadap nilai manfaat praktis, juga sumbangan ilmiahnya bagi perkembangan ilmu⁸. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis akan menambah khazanah pengetahuan tentang tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Untuk peneliti, penelitian ini sebagai salahsatu penelitian yang bermanfaat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum.
- b. Untuk lembaga (Kampus), penelitian ini menambah khazanah keilmuan dalam perspektif siyasah dusturiyah dapat menjadi aset kampus.
- c. Untuk masyarakat, dapat memberikan pengetahuan atau wawasan keilmuan.

⁸ Elviro Ardianto. *Metodelogi Penelitian untuk Public Relation*. Simbiosis Rekatama Media; Bandung. 2010. Hal.18.

E. Kerangka Pemikiran

Konsep negara hukum telah ada sejak berabad-abad lalu. Dengan adanya hukum, hukumlah yang akan mengatur tentang pembatasan kekuasaan oleh penguasa dan menjamin hak-hak warga negara. Jika suatu hukum dibuat berdasarkan kedaulatan rakyat maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai negara hukum yang demokratis. Di dalam hukum, terdapat norma-norma dasar yang dijadikan pedoman untuk membuat sebuah aturan hukum positif, sehingga ada sebuah jenjang atau lapisan dalam sistem hukum, Hans Kelsen menyebutnya dengan hierarchi of norm (strufenbau des Rect.)⁹ dalam teorinya tersebut Hans Kelsen menyatakan bahwa ada sebuah norma tertinggi dari suatu tata hukum nasional suatu negara yang menjadi kaïdah fundamental yang disebut dengan groundnorm.

Berkaitan dengan itu. Maka masalah ketenagakerjaan menjadi suatu hal yang perlu dilindungi oleh hukum agar hak-hak pekerja juga ikut terlindungi¹⁰ Pembentukan Peraturan perundang-undangan merupakan manifestasi dari proses penyelenggaraan negara hukum. Hukum dibentuk guna menciptakan keadaan yang tertib dan berkeadilan, dalam prosesnya hukum ditentukan oleh politik hukum dan pada akhirnya bermuara pada kebijakan publik. Hukum Ketenagakerjaan terlahir sebagai akibat dari konsep negara hukum yang diterapkan Di Indonesia sehingga seluruh aspek penyelenggaraan negara berdasarkan pada peraturan tertulis yang disahkan oleh lembaga berwenang dan bersifat mengikat seluruh elemen rakyat indonesia tanpa terkecuali¹¹.

Fokus pengujian diantaranya terdapat pada pasal 4 ayat (3) Peraturan MK No: 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-undang menyebutkan bahwa pengujian formil adalah pengujian undang-undang terkait dengan proses pembentukan undang-undang. Jika MK mengabulkan

⁹ Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi, dan Judicial Review, Cetakan Pertama*, UII Press, Yogyakarta, 2005, h. 50.

¹⁰ *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, "Sekretariat Jenderal dan Kepanitraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta Pusat, 2010, hlm.9

¹¹ Muslih. Negara Hukum Indonesia dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch. *Jurnal Legalitas Volume IV Nomor 1. 2013. Hlm 132*

pengujian formil terhadap penyusunan suatu undang-undang maka undang-undang tersebut dapat dibatalkan secara keseluruhan.

Uji formil tidak secara spesifik menyatakan materi UU bertentangan dengan pasal tertentu dalam UUD 1945, melainkan hanya berdasarkan proses dan prosedur yang ada. Jika dicermati petitem yang diajukan oleh KSBSI dalam uji formil, adalah agar MK dalam putusannya menyatakan proses pembentukan UU Cipta Kerja, khususnya Bab IV tentang Ketenagakerjaan tidak memenuhi ketentuan UU No. 15 tahun 2019 tentang Perubahan atas UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UUP3) dan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan.

Ada beberapa alasan para pemohon menguji formil UU Cipta Kerja, antara lain: *Pertama*, dalam pembentukan UU Cipta Kerja, Pemerintah dan DPR RI sebagai pembentuk UU Cipta Kerja tidak melibatkan serikat buruh sebagai pihak yang berkepentingan. *Kedua*, Pasal 13, Pasal 14, dan Pasal 37 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja, dan Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja tidak pernah ada dalam naskah RUU Cipta Kerja, dan tidak pernah dibahas oleh Tim Tripartit tanggal 10-23 Juli 2020, dan tidak pernah disinggung oleh Pemerintah dan DPR RI, namun 2 dalam UU Cipta Kerja termuat. *Ketiga*, Pembentukan Undang-undang Cipta Kerja tidak memenuhi asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Keempat, Undang-Undang Cipta Kerja dibuat secara tergesa-gesa yang menimbulkan kontroversial seperti Pasal 6 menunjuk Pasal 5 ayat (1) huruf a tapi dalam UU Cipta Kerja tidak ditemukan di mana keberadaan Pasal 5 ayat (1) huruf a dalam UU Cipta Kerja; Pemerintah masih menghapus dan/atau mengubah norma atau pasal RUU yang sudah disetujui bersama DPR RI dan Pemerintah; Jumlah halaman naskah RUU Cipta Kerja yang sudah disahkan DPR RI bersama Pemerintah menjadi UU Cipta Kerja masih berubah-ubah; Pembahasan dan pengesahan persetujuan bersama DPR RI dan Pemerintah yang seharusnya sampai tanggal 8 Oktober 2020 dipercepat menjadi tanggal 5 Oktober 2020.

Praktiknya, sepanjang berdirinya MK, belum ada satu pun permohonan mengenai uji formil yang dikabulkan dan berdampak pada hilangnya kekuatan

hukum mengikat sebuah UU. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa putusan MK, antara lain Putusan 27/PUU-VII/2009 mengenai UU No. 4 Tahun 2009 tentang MA, Putusan 79/PUU-XII/2014 mengenai UU 17 Tahun 2014 tentang MD3, dan Putusan MK No. 001-020-021/ PUU-I/2003 tentang Ketenagalistrikan di mana secara keseluruhan putusan-putusan uji formil tersebut ditolak tegas oleh MK (news.detik.com, 24 April 2020).

Penolakan MK dalam beberapa putusan tersebut patut untuk dipertimbangkan. Mengingat, dewasa ini beberapa logika penolakan terhadap UU Cipta Kerja hanya disandarkan pada proses legislasi sesuai dengan UU P3, padahal berdasarkan Putusan MK No.27/PUU-VII/2009, dalam uji formil Pertama, MK memandang perlu untuk memberikan batasan waktu atau tenggat suatu undang-undang dapat diuji secara formil. Kedua, MK berpendapat bahwa Peraturan Tata Tertib DPR RI merupakan bagian yang sangat penting untuk melakukan pengujian formil terhadap UUD 1945. Ketiga, MK berpendapat bahwa pengujian undang-undang dilakukan antara undang-undang terhadap UUD 1945, bukan diuji dengan undang-undang atau yang lain, dalam hal ini UUP3. Materi UUP3 di antaranya dimaksudkan untuk mengatur tata cara pembentukan undang-undang yang baik. Jika gugatan uji formil dikabulkan maka UU Cipta Kerja akan dibatalkan seluruhnya. Pemerintah dan DPR RI dapat membahas dan mengesahkan kembali UU Cipta Kerja dengan catatan penyusunan dan pembahasan harus sesuai dengan prosedur formil yang ada di UU P3. Untuk mengisi kekosongan hukum, Presiden dapat membentuk Perppu terkait dengan UU Cipta Kerja sesuai dengan kewenangan yang ada Pasal 22 UUD 1945. Karena, ingat bahwa Dalam sistem hukum Indonesia, terdapat hierarki atau tingkatan hukum yang berlaku dimana hukum itu berjenjang dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang lebih tinggi derajatnya. Sistem ini mengadopsi teori *Stufenbau des Recht* dari Hans Kelsen.¹² Jenjang hukum yang dimaksud terdapat pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Yakni;

¹² Zulkarnaen. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. CV Pustaka Setia : Bandung. 2021.hal 3

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat.
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.
4. Peraturan Presiden.
5. Peraturan Daerah Provinsi, dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Kebijakan publik dirumuskan oleh pihak berwenang yang dalam hal ini adalah pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah mengacu pada pedoman hukum yang ada serta pertimbangan lain yang menjadi indikator kebutuhan masyarakat pada suatu kebijakan publik. Kebijakan Publik disini adalah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam bentuk ketentuan untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu demi tujuan bersama termasuk dalam urusan ketenagakerjaan.¹³

Aspek kebijakan publik dapat ditinjau dari tiga hal, pertama pertimbangan atau alasan ilmiah yang mendasari suatu kebijakan, kedua, pertimbangan atau alasan profesional, ketiga pertimbangan atau alasan politis. Terlepas dari ketiga aspek tersebut, kebijakan publik pada dasarnya hendaklah mengambil kemaslahatan yang lebih besar dibanding kemadharatan yang ada. Secara umum, Kebijakan Publik memiliki implikasi yang berorientasi pada maksud dan tujuan bersama (bukan kelompok atau perseorangan), pola tindakan pemerintah yang mengacu pada asas keterbukaan dan partisipasi, serta mencerminkan kepentingan umum (bukan keinginan pemerintah).

Senada dengan nilai-nilai pada Hukum Ketatanegaraan Islam, Kebijakan Publik merupakan hasil atau produk yang dikeluarkan melalui proses ijtihad guna mendapatkan kebijakan yang maslahat bagi umat. Hal tersebut kemudian disebut sebagai Siyasah.

Siyasah bisa diterjemahkan dengan *tadbirul mashalihil 'ibad 'ala waqfi asy-syar'iyi*¹⁴. Yang artinya mengelola/mengatur untuk kemaslahatan umat (manusia) dengan menggunakan syari'at (syara'). Fiqih Siyasah adalah disiplin ilmu yang mendalami tentang aturan mengenai bagaimana pedoman hidup

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 62

¹⁴ Acep Djazuli. *Fiqh Siyasah*. Kencana; Jakarta. 2017. Hlm. 12

bermasyarakat, bernegara dengan melalui segala bentuk aturan, kaidah dan norma hukum yang ada (berlaku). Maka dapat difahami bahwasannya segala hal mengenai aturan bernegara, pemerintah dengan masyarakat, masyarakat dengan pemerintah, pemerintah dengan negara, dan negara dengan masyarakat itu diatur dalam fiqh Siyasah. Dalam Siyasah juga dipelajari bagaimana mengelola dan mengatur negara dengan baik. Ini dimaksudkan supaya tidak terjadi penyimpangan sehingga akan merugikan kepada masyarakat.

Siyasah dusturiyah atau bisa disebut juga sebagai Politik Perundang-Undangan Pemerintah merupakan ilmu yang mengkaji tentang perundang-undangan mulai dari pembuatan hingga penetapannya (lembaga legislatif), peradilan oleh lembaga pengawas (yudikatif), dan sistem pemerintahan oleh birokrat atau lembaga eksekutif. ketiga lembaga ini dalam system hukum barat dikenal dengan trias politica (Baron Montesquieu).¹⁵

Siyasah dusturiyah adalah cabang dari fiqh Siyasah¹⁶ yang membahas tentang perundang-undangan yang ada di suatu negara. Ini akan berkaitan dengan konstitusi dan perundang-undangan lainnya. Dalam dusturiyah juga diatur tahapan-tahapan dalam pembentukan suatu perundang-undangan, kemudian diatur juga norma dan materi muatannya. Terdapat prinsip yang meninjau sebuah aturan atau kebijakan baik atau tidaknya, yaitu masalah mursalah. Masalah berarti sesuatu yang mendatangkan kebaikan atau membawa kemanfaatan dan menolak kerusakan. Muhammad Abu Zahrah berpendapat bahwa masalah mursalah adalah masalah yang selaras dengan tujuan syari'at islam dan tidak ada petunjuk tertentu yang membuktikan tentang pengakuannya atau penolakannya.

Islam mengajarkan umat manusia diajarkan untuk melakukan amaliyah atau aktifitas pekerjaan guna menghasilkan produksi barang atau jasa, kegiatan berkerja pun dalam islam sudah menjadi kebutuhan serta kewajiban untuk umat yang mampu, hal ini dicontohkan pula oleh Nabi Muhammad Saw ketika masa kecil dan remaja dimana beliau melakukan kegiatan menggembala hewan ternak dan juga

¹⁵ *Ibid. hlm 13*

¹⁶ Beni Ahmad Saebani. *Fiqh Siyasah*, Pustaka Setia;Bandung, 2015, hlm, 22

melakukan perniagaan, selain itu dalam firmannya, Allah SWT akan memberikan balasan yang seimbang dan pantas dengan perbuatan atau pekerjaan amalnya. Hal ini berimplikasi bahwa penciptaan ruang kerja yang kondusif dan tak menyalahi nilai-nilai fitrah kemanusiaan hendaklah diwujudkan dan dilindungi oleh supremasi hukum yang jelas.

Tujuan (maqashid al-syari'ah) dari ketentuan pengupahan pada pasal 81 angka 24 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah guna pembangunan ekonomi nasional serta penciptaan lapangan kerja, hal ini menunjang pada upaya pengwujudan kesejahteraan sosial, dalam kategori 5 maqasidh al syari'ah, ketentuan pengupahan bagi tenaga kerja termasuk pada hifdzu mal (untuk menjaga harta/kekayaan).

Kerangka pemikiran penelitian ini akan memadupadankan nilai muatan yang ada pada undang-undang serta mekanisme pelaksanaan peraturan upah sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dengan paradigma siyasah dusturiyah mengenai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Undang-Undang Cipta Kerja.

F. Hasil Studi Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu, adalah sebagai berikut :

1. Wahyu Adi Prasetyo, dengan judul penelitian "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19" penelitian tersebut menjelaskan tentang PHK yang dialami oleh pekerja pada masa Covid-19, hasil penelitian tersebut Pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja kontrak yang mengalami PHK telah diatur di dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang mana pekerja kontrak memiliki hak atas uang kompensasi apabila perusahaan melakukan PHK. PP No. 35 Tahun 2021 merupakan peraturan khusus yang dibuat untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan pasal perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja di dalam UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, yang diutamakan adalah

memberikan kepastian hukum terhadap hak para pekerja kontrak yang di PHK di masa pandemi Covid-19 sehingga terciptanya keadilan antara pekerja dan pengusaha.

2. Eliza Della Kanaya, dengan judul penelitian "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di PHK Akibat Otomatisasi DI Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja" penelitian ini menjelaskan Melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara sebenarnya telah memberikan jaminan atas hak konstitusional warga negara Indonesia, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, perubahan yang terjadi di dunia industri atau yang lebih dikenal dengan revolusi industri menyebabkan terjadinya pergeseran cara berproduksi. Era revolusi industri 4.0 yang sedang terjadi ditandai dengan adanya otomatisasi. Melalui peningkatan otomasi dalam dunia industri, maka diperlukan peningkatan kemampuan/keterampilan pekerja, terutama bagi pekerja yang terancam PHK oleh pengusaha karena pekerjaan yang mereka lakukan kini dapat digantikan oleh mesin. Penelitian normatif ini mencoba mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat otomasi yang merebak di dunia industri sebagai akibat dari revolusi industri 4.0.
3. Oti Ilham Khair, dengan Penelitian berjudul "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia" hasil penelitian ini adalah belum tercapainya keadilan dalam mendapat memberikan perlindungan yang lebih baik kepada segenap tenaga kerja Indonesia karena posisi tawar yang tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja, sehingga perlu adanya aturan yang mampu menyeimbangkan kedudukan antara kedua pihak.