

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMENUHAN HAK PEKERJA
DALAM KETENTUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA
DALAM ISLAM MENURUT ABDULLAHI AHMED AN-NA'IM**

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Makhmuri

NIM 18220111



**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMENUHAN HAK
PEKERJA DALAM KETENTUAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF HAK
ASASI MANUSIA DALAM ISLAM MENURUT ABDULLAHI
AHMED AN-NA'IM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Hukum (S1)

Oleh:

Muhammad Makhmuri

NIM 18220111



**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI


Bismillahirrahmannirrahim,

Atas nama Allah SWT, dengan kesadaran dan penuh tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM
KETENTUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA DALAM ISLAM MENURUT
ABDULLAHI AHMED AN-NA'IM**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain. Jika ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini ada kesamaan baik isi, logika maupun datanya, secara keseluruhan atau Sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis batal demi hukum.

Malang, 28 Juli 2022



Mahmuri
Muhammad Makhmuri

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Muhammad Makhmuri NIM 18220111 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMENUHAN HAK PEKERJA
DALAM KETENTUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
PERSEPTIF HAK ASASI MANUSIA DALAM ISLAM MENURUT
ABDULLAHI AHMED AN NA'IM**

maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 28 Juli 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I.

NIP: 1974048192000031002

Dosen Pembimbing



Mahbub Ainur Rofiq, SH.I., M.H.

NIP: 19881130201802011159



BUKTI KONSULTASI
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana, 50, Malang. Kode Pos 65144

Website : www.syar'ah.uin.malang.ac.id Telp : (0341) 551454

BUKTI KONSULTASI

NAMA : Muhammad Makhmuri
NIM : 18220111
Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Mahbub Ainur Rofiq, SH.I., M.H.
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak Pekerja dalam Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Persepektif Hak Asasi Manusia dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paragraf
1	18 Januari 2022	Penyampaian ide skripsi	1. - aj.
2	21 Januari 2022	Bimbingan alur penyampaian masalah dalam proposal	2. - aj.
3	27 Januari 2022	Bimbingan teknis penulisan	3. - aj.
4	2 Februari 2022	Revisi penulisan dan ACC proposal	4. - aj.
5	9 Maret 2022	Bimbingan revisi pasca sidang proposal	5. - aj.
6	18 April 2022	Bimbingan penulisan BAB I - III	6. - aj.
7	26 Mei 2022	Bimibingan alur dan sistematika penulisan BAB IV	7. - aj.
8	2 Juni 2022	ACC penulisan analisis rumusan masalah 1 (sub bab 1)	8. - aj.
9	27 Juli 2022	Bimbingan analisis rumusan masalah 2 (sub bab 2)	9. - aj.
10	28 Juli 2022	Konfirmasi perampungan skripsi dan ACC Skripsi	10. - aj.

Malang, 28 Juli 2022

a.n Dekan Fakultas Syari'ah
Ketua Program Studi HES

Dr. Fakhruddin, M.H.I

NIP: 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGESAHAN SKRIPSI


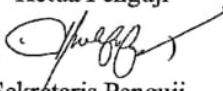

Dewan penguji skripsi saudara Muhammad Makhmuri, NIM 18220111, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM
KETENTUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA DALAM ISLAM MENURUT
ABDULLAHI AHMED AN-NA'IM**

Telah dinyatakan **Lulus** dengan nilai: A

Dewan Penguji:

1. Aditya Prastian, M.H.
NIP. 199304292020121003
2. Mahbub Ainur Rofiq, M.H.
NIP. 19881130201802011159
3. Risma Nur Afifah, S.HI., M.H.
NIP. 198408302019032010

()
Ketua Penguji
()
Sekretaris Penguji
()
Penguji Utama

Malang, 4 Oktober 2022

Dekan,

()
Dekan
Dr. Sudrman, M.A.
NIP. 197708222005011003



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas limpahan rahmat dan petunjuk Allah SWT, skripsi yang berjudul “*Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak Pekerja dalam Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Persepektif Hak Asasi Manusia dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na’im*” dapat diselesaikan sebagai syarat kelulusan studi dengan baik. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah menghantarkan umat manusia pada jalan kebenaran melalui wahyu yang diberikan kepadanya serta sebaik-baiknya makhluk yang selalu dijadikan suri tauladan. Semoga kita tergolong menjadi orang-orang beriman sekaligus sebagai umat yang dicintai beliau serta mendapatkan syafa’at beliau kelak di akhirat.

Tema hukum ketenagakerjaan dan spirit HAM menjadi refleksi bagi penulis terlebih pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja beberapa tahun lalu yang begitu banyak menuai kontroversi. Begitupun pandangan HAM dalam buku Dekonstruksi Syariah karya Abdullahi Ahmed an-Na’im yang dalam pandangan penulis begitu kontekstual dalam membaca situasi dan kondisi di dunia modern saat ini dan gagasannya tentang urgensitas evolusi hukum Islam sehingga Syariah dapat ditransformasikan dalam kehidupan modern. Gagasan an-Na’im tersebut telah menghantarkan semangat penulis untuk menjadikannya sebagai pisau analisis dalam penelitian ini. Selama menjalani masa-masa perkuliahan hingga tahap menuntaskan tugas akhir ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M. A., selaku Dekan Fakultas Syariah.
3. Dr. Fakhruddin, M. HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum., selaku wali dosen penulis yang telah banyak memberikan arahan dan motivasi serta ilmu selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
5. Mahbub Ainur Rofiq, SH.I., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi penulis, yang telah memberikan banyak arahan, saran, motivasi sampai pada titik perampungan penulisan skripsi ini.
6. Segenap Majelis Penguji yang telah mempersilahkan penulis untuk memaparkan skripsi dan memberikan masukan guna menyempurnakan skripsi penulis.
7. Segenap dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan banyak wawasan tentang ilmu hukum dan syariah yang begitu luas kepada penulis dan memotivasi penulis untuk menjadi akademis yang kritis dan haus akan ilmu pengetahuan, serta segenap staf dan karyawan yang telah banyak membantu.
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2018 yang dengan suka cita berjuang bersama dalam belajar dan menempuh studi di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah serta berjuang bersama selama 4 tahun untuk mendapatkan gelar kesarjanaan,

terkhusus Muhammad Andy Yahya dan Muhammad Wildan yang telah memberikan banyak warna serta kehangatan persahabatan di masa-masa studi.

9. Seganap Gus dan Ning di UKM Lembaga Kajian Penelitian dan Pengembangan Mahasiswa (LKP2M) yang telah memberikan kesempatan untuk belajar bersama di Kedai Sinau dan banyak warung kopi Malang sekaligus wadah pengabdian penulis sebagai pengurus LKP2M, terkhusus angkatan PRA 20 LKP2M; Izzudin Kipenk, Risky, Dzikrul, dan yang lainnya. Tidak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih kepada senior-senior LKP2M sebagai guru menulis, kajian, dan penelitian khususnya Gus Andi Gholib yang telah banyak menyumbangkan ide dan ilmunya kepada penulis serta patner diskusi penulis dalam merampungkan skripsi.
10. Sahabat-sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Radikal Alfaruq yang telah banyak mengajarkan penulis untuk menjadi insan akademis yang kritis transformatif, terkhusus angkatan 2018 sebagai teman seperjuangan.
11. Teman-teman ORDA PMKP yang telah membuka pintu lebar kepada penulis untuk bersilaturahmi dan bercanda gurau penuh kehangatan.
12. Teman-teman Rohmani Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk bersilaturahmi dan mengingatkan penulis pada nilai-nilai kepesantrenan yang telah diajarkan oleh *Masyayikh* Pon.Pes Alhikmah 2 serta menjadi sahabat di tempat perantauan.

13. Teman-teman Forum UKM Bersama (FUB) UIN Malang, yang telah menjadi teman diskusi dan memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk merampungkan skripsi.
14. Terakhir orang tersepsial dalam hidup penulis, kedua orang tua penulis Bpk. Kusno dan Ibu Taryunah yang tak henti-henti memberikan motivasi, dukungan moril dan materiil, kasih sayang, ketulusan cinta, dan doa yang menjadi dorongan kuat penulis dalam menjalani masa studi dan menyelesaikannya. Tak lupa pula, seluruh keluarga penulis kakak-kakak penulis Mas Diono, Mba Prihayati, dan Mba Sikoh serta keluarga besar penulis yang ikut andil dalam memberikan motiovasi kepada penulis untuk selalu belajar dan meraih kesuksesan. Semoga rahmat dan kasih sayang Allah selalu tercurahkan.

Penulis dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati, mengamini bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karenanya, penulis selalu mengharapkan kritik dan saran kritis dari semua kalangan. *Jaza kumullahu khair.*

Malang, 28 Juli 2022

Penulis,

Muhammad Makhmuri

NIM 18220111

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab kedalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1987, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘(koma menghadap keatas)
ج = j	غ = gh
ح = <u>h</u>	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (’) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaanya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambaranya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawudanya’ setelah *fathah* dituli \s dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = او misalnya قول menjadi qawla

Diftong (ay) = اي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalaṭ li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya فى رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ' Allâhkânawamâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh 'azzawajalla.*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa

Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-RahmânWahîd,” “AmînRaîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
ملخص	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
1. Manfaat Teoritis.....	13
2. Manfaat Praktis	14
a. Bagi Penulis.....	14
b. Bagi Masyarakat.....	14
c. Bagi Civitas Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	15
E. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian.....	15
2. Pendekatan Penelitian	16
3. Bahan Hukum	16
a. Bahan Hukum Primer.....	16
b. Bahan Hukum Sekunder.....	17
c. Bahan Hukum Tersier	17

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum	18
5. Metode Analisis Bahan Hukum	18
F. Penelitian Terdahulu.....	19
G. Sistematika Penulisan	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA	27
A. Perlindungan Hukum bagi Pekerja	27
B. Pengaturan Hukum Perburuhan di Indonesia	33
C. Hak Asasi Manusia Universal	41
D. HAM dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im	47
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak Pekerja dalam Ketentuan PKWT Undang-Undang Cipta Kerja	55
1. Bentuk Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak Pekerja PKWT dalam Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.....	55
2. Permasalahan Perlindungan Hukum bagi Pekerja PKWT dalam Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.....	67
B. Pemenuhan dan Perlindungan Hak Pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im	72
BAB IV PENUTUP	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	7
Tabel 2.1	22

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1	61
Bagan 3.2	85

ABSTRAK

Muhammad Makhmuri, 18220111. *Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak Pekerja PKWT dalam Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Hak Asasi Manusia dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im*, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Mahbub Ainur Rofiq, M.H.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemenuhan Hak, Pekerja PKWT, HAM dalam Islam.

Pembangunan Ketenagakerjaan senantiasa untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar mendapatkan jaminan hak-hak dasar pekerja dan jaminan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja merubah beberapa ketentuan seperti jangka waktu perjanjian dan mekanisme perjanjian PKWT. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum atas pengaturan hak pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan penelitian berupa pendekatan perundang-undangan (*stau approach*) dan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan meninjau aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan lain yang terkait perjanjian PKWT serta regulasi tentang HAM. Adapun pendekatan konseptual dilakukan melalui tinjauan mendalam konsep perlindungan dan pemenuhan HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmad an-Na'im. Sumber data penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder serta tersier. Pengumpulan bahan hukum melalui metode studi kepustakaan dan analisis bahan hukum menggunakan metode analisis deskriptif.

Penelitian ini berkesimpulan bahwa perlindungan hukum pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja masih didapati dua persoalan yaitu: *pertama*, tidak diberikannya batasan maksimal perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan yang mengakibatkan tidak ada pengalihan status pekerja menjadi pekerja tetap yang berimplikasi tidak adanya jaminan kesejahteraan dan penghidupan yang layak. *Kedua*, penghapusan ketentuan mengenai konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis yang mengakibatkan kekosongan hukum dan berpotensi adanya perlakuan diskriminatif. Ditinjau dari konsep perlindungan hukum atas pemenuhan hak menurut an-Na'im yang menitikberatkan nilai-nilai humanisme seperti Syariah tatkala dituturkan di Makkah dengan berpaku pada pemenuhan hak untuk hidup dan bebas serta prinsip resiprositas, kedua ketentuan tersebut belum memberikan perlindungan atas pemenuhan hak untuk hidup dan bebas serta resiprositas.

ABSTRACT

Muhammad Makhmuri, 18220111. *Legal Protection for the Fulfillment of the Rights of PKWT Workers in the Law Number 11 of 2020 on Job Creation Law with a Human Rights Perspective in Islam According to Abdullahi Ahmed an-Na'im*, Thesis, Department of Sharia Economics Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor Mahbub Ainur Rofiq, M.H.

Keywords: Legal Protection, Fulfillment of Rights, PKWT Workers, Human Rights in Islam.

Manpower Development continues to provide legal protection for workers to obtain guarantees for workers' basic rights and guarantees of equal opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers and their families. The PKWT provisions in the Job Creation Law change several provisions such as the term of the agreement and the mechanism of the PKWT agreement. The purpose of this study is to find out how the legal protection for the regulation of the rights of PKWT workers in the Job Creation Law from a Human Rights perspective in Islam according to Abdullahi Ahmed an-Na'im.

This research is normative legal research with a research approach in the form of a statute approach and conceptual approach. The statute approach is carried out by reviewing the rules in the Job Creation Law and other rules related to the PKWT agreement as well as regulations on human rights. The conceptual approach is carried out through an in-depth review of the concept of protection and fulfillment of human rights in Islam according to Abdullahi Ahmad an-Na'im. The data sources of this research are primary, secondary, and tertiary legal materials. The collection of legal materials through the method of literature study and analysis of legal materials using descriptive analysis methods.

This study concludes that the legal protection of PKWT workers in the Job Creation Law is still found to have two problems, namely: first, the maximum limit of the PKWT agreement is not given based on the completion of a job which results in no transfer of status of workers to permanent workers which results in the absence of guaranteed welfare and a decent living. Second, the abolition of the provisions regarding legal consequences if the PKWT is made unwritten results in a legal vacuum and has the potential for discriminatory treatment. Judging from the concept of legal protection for the fulfillment of rights according to an-Na'im which emphasizes the values of humanism such as Sharia when it is stated in Mecca with the aim of fulfilling the right to live and be free and the principle of reciprocity, these two provisions have not provided protection for the fulfillment of the right to life and freedom, and reciprocity.

ملخص

محمد مخموري، ١١١٠٢٢٠١٨. الحماية القانونية لإعمال حقوق العمال اتفاق عمل وقت معين في أحكام قانون حقوق الإنسان في الإسلام، بحسب عبد الله أحمد نعيم، أطروحية، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج، المشرف عين الرفيق، M.H.

الكلمات الرئيسية: الحماية القانونية، وفاء بالحقوق، عمال اتفاق عمل وقت معين، حقوق الإنسان في الإسلام

تهدف تنمية القوى العاملة دائماً إلى توفير الحماية القانونية للعمال من أجل الحصول على حقوق العمال الأساسية المضمونة وضمانات تكافؤ الفرص والمعاملة دون تمييز على أي أساس لتحقيق رفاهية العمال وأسرهم. تغير أحكام اتفاق عمل وقت معين في قانون حق المؤلف عدة أحكام مثل مدة الاتفاقية وآلية اتفاقية اتفاق عمل وقت معين الغرض من هذه الدراسة هو معرفة كيفية الحماية القانونية لتنظيم حقوق العاملين في حزب العمال وقانون خلق فرص العمل من منظور حقوق الإنسان في الإسلام حسب عبد الله أحمد نعيم.

هذا البحث هو البحث قانوني معياري بمنهج فان (منهج القانون). يتم تنفيذ النهج القانوني من خلال مراجعة القواعد في قانون حقوق التأليف والنشر للعمل والقواعد الأخرى المتعلقة باتفاقيات ولوائح اتفاق عمل وقت معين المتعلقة بحقوق الإنسان في الإسلام وفقاً لعبد الله أحمد نعيم. مصادر البيانات لهذا البحث هي المواد القانونية باستخدام طرق التحليل الوصفي.

خلصت هذه الدراسة إلى أن الحماية القانونية للعاملين في قانون حقوق المؤلف للعمل لا تزال تواجه مشكلتين، وهما: أولاً، لا يتم تحديد الحد الأقصى لاتفاقية اتفاق عمل وقت معين بناء على إكمال الوظيفة مما يؤدي إلى عدم ضمان الرفاهية وسبل العيش. ثانياً، إلغاء الأحكام المتعلقة بالعواقب القانونية إذا تم إجراء اتفاق عمل وقت معين بطريقة غير مكتوبة تؤدي إلى فراغ قانوني ويمكن أن تؤدي إلى معاملة تمييزية. انطلاقاً من مفهوم الحماية القانونية لإعمال الحقوق وقف النعيم الذي يؤكد على القيم الإنسانية مثل الشريعة عند توجيهها في مكة بهدف الوفاء بالحق في الحياة والحرية وكذلك مبدأ المعاملة بالمثل، فإن المادتين لم توفر الحماية لإعمال الحق في الحياة والحرية والمتبادلة.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan usaha untuk mewujudkan tercapainya tujuan nasional bangsa Indonesia yang maju, mandiri, sejahtera, berkeadilan, berdasarkan iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa.¹ Penyelenggaraan pembangunan nasional juga semata-mata untuk membangun manusia Indonesia yang seutuhnya serta pembangunan masyarakat seluruhnya demi mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.² Salah satu yang berperan penting sebagai pelaku sekaligus tujuan pembangunan ialah tenaga kerja.³ Peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pembangunan nasional tersebut menjadi penting untuk diperhatikan sehingga dapat mengakselerasi terwujudnya pembangunan nasional tersebut.⁴ Peran dan kedudukan tersebut juga menjadi acuan dalam memperhatikan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan

¹Bappenas, *Pokok-Pokok Penyelenggaraan Pembangunan Nasional*, n.d., https://www.bappenas.go.id/files/3413/4986/1934/info__20091015133401__2370__0.pdf.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Anik Iftitah, "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (2017): 3.

⁴ Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional," *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2016): 74.

serta hak-hak termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁵

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan upaya pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi.⁶ Maksud dari adanya perlindungan tenaga kerja tidak lain sebagai jaminan hak-hak dasar pekerja, jaminan kesamaan kesempatan dan perlakuan yang baik tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun. Sehingga, perlindungan tersebut dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Melalui amanat UUD 1945 tersebut, dapat dipahami bahwa warga negara memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sekaligus negara wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja sehingga hak tersebut dapat terlindungi dan terpenuhi.

Wacana perlindungan dan pemenuhan hak pekerja juga merupakan usaha perwujudan penerapan kebijakan perburuhan Indonesia sebagai bagian dari Organisasi Perburuhan Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) yang merupakan bagian dari badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). ILO terus

⁵ Aninda Allayna, Sururi Irawan Kadek Januarsa Adi Sudharma, “Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing Pada Pt. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa Bali,” *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 3, no. 1 (2021): 86.

⁶ Andriyanto Adhi Nugroho Heru Suyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan,” *Yuridis* 3, no. 2 (2016): 1.

berupaya mendorong terwujudnya peluang bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat.⁷ Begitupun dalam deklarasi ILO menghendaki negara anggotanya menghargai, memajukan dan menjalankan prinsip-prinsip dalam konvensi ILO.⁸ Selaras dengan hal ini, Hak Asasi Manusia (HAM) juga pada dasarnya menghendaki adanya perlakuan tanpa diskriminatif terhadap pekerja sekaligus memberikan perlindungan dan pemenuhan hak dasar mereka.⁹ Prinsip HAM juga akan selalu memperhatikan eksistensi dan martabat manusia, sehingga tidak dijatuhkan atau diinjak-injak oleh pihak lain. Martabat inilah yang menjadikan kepribadian manusia secara hukum memiliki kecakapan untuk mempergunakannya serta menikmati hak-hak asasinya dengan diikuti berbagai kewajiban.¹⁰

Dalam perspektif Islam, penghormatan, perlindungan dan pemenuhan HAM adalah sebuah keniscayaan. Islam sebagai agama yang lengkap (*al syumul*) yang

⁷ Tujuan utama ILO tidak lain sebagai badan yang aktif mempromosikan hak-hak pekerja, mendorong terbentuknya peluang pekerjaan yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat kajian sehingga dapat mengatasi problematika yang terjadi terkait dunia kerja. Sonhaji Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, "Analisis Hukum Ratifikasi Dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia," *DIPONEGORO LAW REVIEW* 5, no. 2 (2016): 2.

⁸ Prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional Konvens Dasar ILO meliputi: (1) prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hak melakukan perundingan bersama; (2) prinsip penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja; (3) prinsip penghapusan segala bentuk diskriminasi tenaga kerja; dan (4) prinsip larangan untuk mempekerjakan pekerja anak. Deklarasi ILO Mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (*International Labour Conference*) sidang ke-86 Juni 1998 menyatakan bahwa negara-negara anggota ILO berkewajiban untuk menghargai, memajukan dan menjalankan prinsip-prinsip yang terkadung dalam konvensi-konvensi ILO. Dede Agus, "Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perburuhan Internasional Dalam Hukum Perburuhan Indonesia" (Undergraduate Thesis Airlangga, 2009), <https://repository.unair.ac.id/38266/>.

⁹ Joko Ismono, "Hubungan Kerja Dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan," *Holrev* 2, no. 1 (2018): 358.

¹⁰ Abdurrahman Kasdi, "Maqashid Syari'ah Dan Hak Asasi Manusia (Implementasi Ham Dalam Pemikiran Islam)," *Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2014): 257.

ruang lingkup pembahasannya menyeluruh ke segala aspek kehidupan manusia melalui pengaturan dan tuntutan dari urusan yang paling sederhana sampai urusan yang kompleks termasuk di dalamnya ialah penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia. Syariat Islam banyak menjelaskan tentang prinsip-prinsip dasar persamaan hak asasi dan kebebasan. Bahkan hak asasi manusia diposisikan sebagai konstitusi Islam pertama melalui deklarasi Piagam Madinah oleh Nabi Muhammad SAW.¹¹ Hal ini bahkan disinggung dalam Al-Qur'an, firman Allah SWT:

“Dan sesungguhnya kami telah memuliakan anak – anak adam, kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami berikan mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.” (QS. Al-Isra: 70)

Inti dari prinsip HAM dalam narasi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja. Usaha memberikan perlindungan terhadap pekerja di Indonesia, diupayakan dengan adanya intervensi pemerintah melalui pembentukan regulasi berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kendati telah ada regulasi, persoalan perlindungan terhadap pekerja cenderung masih memprihatinkan, khususnya bagi pekerja kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasalnya, banyak terjadi relasi yang masih timpang dan kerap kali pengusaha hanya menjadikan pekerja sebagai komoditas saja. Bahkan menurut YLBH Yogyakarta, banyak pengaduan oleh pekerja

¹¹ Daniel Alfaruqi, “Korelasi Hak Asasi Manusia Dan Hukum Islam,” *Salam* 4, no. 1 (2017): 59.

kontrak karena adanya sistem kontrak yang diterapkan lebih dari 2 (dua) tahun yang diperbaharui setiap 2 (dua) tahun. Pola yang dilakukan adalah dengan cara pekerja yang akan memperbaharui kontrak kerja setelah 2 (dua) tahun bekerja, diberhentikan terlebih dahulu. Setelah itu, pekerja diminta untuk mengajukan lamaran baru agar terhindar dari ketentuan mengikat pekerja sebagai pekerja tetap setelah bekerja selama 2 (dua) tahun lebih.¹² Hal ini, memberikan gambaran bahwa pengusaha kerap kali mencari celah hukum, sehingga terhindar dari pembebanan peralihan status pekerja menjadi pekerja tetap yang lebih pasti hak-hak dasarnya. Begitupun menurut Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) yang menuturkan bahwa persoalan perburuhan jika dikaitkan dengan standar HAM terbilang tidak cukup baik, sebab pada dasarnya pekerja selalu dinilai dalam posisi tawar yang lemah.¹³

Status pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang tidak menguntungkan bagi pekerja, sebab pekerja ditempatkan pada tingkat kerawanan tinggi sekaligus memiliki ketergantungan besar terhadap kontrak dari perusahaan. Selain itu, dari segi perlindungan terhadap haknya juga berbeda, kendati pekerjaan yang dilakukan sama dengan pekerja tetap. Salah satu contoh keprihatinan terhadap pekerja kontrak dapat dilihat berdasarkan data riset Komite Buruh Cisadane (KBC) pada 150 perusahaan di Kota dan Kabupaten Tangerang tahun 2004

¹² LBH Yogyakarta, "Perjuangan Buruh Mencapai Hidup Sejahtera," *LBH Yogyakarta*, 13 Mei 2016, diakses 5 September 2022, <https://lbhyogyakarta.org/2016/05/13/perjuangan-buruh-mencapai-hidup-sejahtera/>.

¹³ Kabar Latharhary, "Komnas HAM Kritisi Kerentanan Buruh di Indonesia," *KOMNAS HAM Republik Indonesia*, 10 Februari 2021, diakses 5 September 2022, <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2021/2/10/1667/komnas-ham-kritisi-kerentanan-buruh-di-indonesia.html>.

menyebutkan bahwa rata-rata buruh kontrak tidak dipekerjakan di bagian penunjang atau bersifat sementara. Dalam prakteknya, justru pekerja kontrak dipekerjakan berdampingan dengan buruh tetap, dengan hanya menerima upah pokok saja tanpa Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Begitupun riset yang dilakukan pada 2006 mengenai hubungan kerja di perusahaan-perusahaan Eropa di Tangerang dan Pasuruan, menghasilkan temuan bahwa buruh kontrak dan *outsourcing* semakin meluas, karena dianggap lebih efisien dan mengurangi biaya buruh hingga 36 persen.¹⁴ Hal ini tentunya berdampak pada jaminan sosial pekerja dan hanya berdalih efisien, pekerja justru dijadikan sebagai sumber daya yang patut dieksploitasi.

Menurut pendataan Komite Buruh Cisadane (KBC) pada 2004 di Tangerang dapat memberikan gambaran adanya distingsi hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak.¹⁵ Adapun perbedaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.1

Hak Pekerja	Pekerja Tetap	Pekerja Kontrak
Upah Pokok	Minimal UMK ditambah Tunjangan Masa Kerja	Hanya UMK
Premi Kehadiran	Dapat	Tidak dapat
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Dapat Berupa: Jaminan	Tidak dapat

¹⁴ Syarif Arifin, "FSBKU Bertahan di Tengah Gempuran Sistem Kerja Kontrak," *Sedane Majalah Perburuhan*, 1 April 2006, diakses 5 September 2022, <https://majalahsedane.org/fsbku-bertahan-di-tengah-gempuran-sistem-kerja-kontrak/>.

¹⁵ Marssel Michael Sengkey dan Tellma Monna Tiwa, "Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (PKWT)," *Seurune* 3, no. 2 (2020): 3 - 4.

	kecelakaan kerja, kematian, hari tua dan jaminan kesehatan (buruh dan keluarga)	
Uang Makan dan Transport	Dapat	Tidak dapat (sudah termasuk dalam upah pokok)
Hak Cuti, Tahunan, haid, dan Cuti Hamil	Dapat, untuk buruh perempuan yang hamil mendapat cuti 3 (tiga) bulan dengan dibayar upahnya	Tidak dapat
Pesangon	Dapat	Tidak dapat
Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja	Kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Individu yang ditandatangani di awal

Paparan data tersebut menunjukkan bahwa pekerja dengan perjanjian PKWT, berada di posisi yang tidak berhak mendapatkan hak-hak dasar. Melalui data tersebut dapat dipahami bahwa hak-hak pekerja kontrak memiliki distingsi yang berbeda dengan pekerja tetap. Bertumpu pada fakta ini, dapat dipahami bahwa kendati telah ada regulasi yang mengatur perburuhan berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dalam prakteknya masih didapati persoalan serius yang dihadapi oleh pekerja.

Regulasi baru berupa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang mengakomodir beberapa klaster seperti

klaster ketenagakerjaan merubah beberapa beberapa ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁶ Pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja dengan memberikan harapan baru terhadap pekerja PKWT justru masih banyak muatan materi yang dipertanyakan kepastian hukumnya sebagai perlindungan hukum bagi pekerja. Beberapa perubahan ketentuan PKWT antara lain tidak ada batas maksimal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dan tidak ada akibat hukum PKWT yang tidak tertulis.¹⁷ Hal ini tentunya memberikan peluang bagi pengusaha untuk membuat perjanjian kerja dengan dasar *sub-ordinate*¹⁸, sehingga pekerja dapat saja tidak terpenuhi hak-haknya.

Berkaitan dengan ketentuan lamanya waktu perjanjian PKWT yang diatur dalam Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “PKWT ini hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya diperpanjang

¹⁶ Beberapa ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang diantaranya ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Wwaktu Tertentu (PKWT), alih daya, penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga sanksi administratif dan pidana. Ady Thea DA, “Ada 9 Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Lewat Undang-Undang Cipta Kerja,” [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-undang-undang-ketenagakerjaan-lewat-undang-undang-cipta-kerja-lt6095378ff0690), 2021, <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-undang-undang-ketenagakerjaan-lewat-undang-undang-cipta-kerja-lt6095378ff0690>.

¹⁷ Pasca diundangkannya undang-undang Cipta Kerja masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan salah satunya yang secara khusus mengatur PKWT, seperti tidak ada batasan mengenai batas maksimal untuk jenis PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum PKWT secara tidak tertulis, dan tidak ada pengaturan mengenai pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaharuan PKWT. Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya,” *Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 180.

¹⁸ *Sub-ordinate* dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai “subordinasi”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “subordinasi” memiliki arti bawahan. Dalam hubungan kerja, relasi *sub-ordinate* adalah hubungan diantara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja yang tidak seimbang. Hubungan pengusaha dan buruh tersebut terdapat disparitas, yaitu ada bawahan dan ada atasan, ada yang memerintah dan ada yang diperintah. Kondisi tersebut dapat memunculkan terjadinya eksploitasi terhadap pihak yang berada di bawah. Ari Hernawan, “Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial,” *MIMBAR HUKUM* 23, no. 3 (2011): 90.

1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.¹⁹ Sedangkan Pasal 81 Angka (15) mengganti Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan menyebutkan bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”.²⁰ Berdasarkan pasal tersebut, lantas lahir Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu disebutkan dalam Pasal 9 Ayat (1) yaitu bahwa PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. Pasal tidak memberikan batas maksimal selesainya perjanjian secara eksplisit sehingga memungkinkan terjadinya pelaksanaan perjanjian secara terus menerus. Hal ini dalam pandangan Prof. Aloysius belum mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja.²¹

Pengaturan lain yang merubah ketentuan lama adalah soal akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis. Ketentuan mengenai akibat hukum PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dalam Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal

¹⁹ Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Pasal 81 Angka (15) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

²¹ Ady Thea DA, “Prof Aloysius Uwiyono: Pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja Belum Berkeadilan,” hukumonline.com, 2021, <https://www.hukumonline.com/berita/a/prof-aloysius-uwiyono--pengaturan-pkwt-dalam-undang-undang-cipta-kerja-belum-berkeadilan-lt6054c2939ca00/?page=all>.

57 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sehingga, penghapusan ayat tersebut justru menimbulkan kekosongan hukum dan melonggarkan pengusaha dalam membuat perjanjian kerja PKWT dengan pekerja.

Berangkat dari permasalahan ini, patut kiranya pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur selesainya PKWT berdsarkan selesainya suatu pekerjaan dan penghapusan akibat hukum PKWT yang tidak tertulis dibahas mendalam dengan prinsip HAM, sebab pada dasarnya HAM mencita-citakan adanya perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja. Selaras dengan hal ini, bahwa urgensitas pemenuhan dan perlindungan HAM juga mendapat perhatian oleh para sarjana dan pemikir muslim, salah satunya adalah Abdullahi Ahmed an-Na'im. Abdullahi Ahmed an-Na'im memandang bahwa penerapan HAM perlu adanya mengambil konsep-konsep universal. Selain itu diperlukan juga adanya universalisme norma-norma dan nilai-nilai yang diterima dari sifat dan martabat manusia. Gagasan pembaharuan pemikiran Islam perspektif Abdullahi Ahmed an-Na'im perlu diperhatikan adanya transformatif kontekstual dalam konteks kekinian sehingga syariah tetap eksis dan bertahan.²² Abdullahi Ahmed an-Na'im juga melakukan trobosan-trobosan pemikiran yang dianggapnya mampu merumuskan

²² Khusnul Khotimah, "Konsep HAM Dalam Pemikiran Hukum Islam Modern," *Al Manahij* 2, no. 2 (2008): 142.

kesimpulan hukum yang selaras dengan nilai-nilai HAM.²³ Sehingga dengan ide an-Na'im dan kritisnya menunjukkan bahwa syariat itu benar-benar *rahmatan lil alamin*.²⁴

Dalam konteks HAM dalam Islam, pemikiran cendekiawan muslim Abdullahi Ahmed an-Na'im juga menarik untuk membaca ketentuan tersebut mengingat bahwa an-Na'im merupakan salah satu pemikir Islam yang mencoba menggali spirit syariah dan HAM. Hal tersebut didasari atas pemikiran HAM dalam Islam ala Abdullahi Ahmed an-Na'im yang berpandangan bahwa prinsip HAM internasional dianggap sebagai prinsip yang saat ini benar dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah sesungguhnya, sebab prinsip HAM internasional berpijak pada keberpihakan terhadap nilai-nilai humanisme sebagaimana Islam ketika diturunkan ke Makkah.²⁵

An-Na'im menegaskan bahwa dari varian standar konsep HAM yang dimiliki oleh negara dengan mayoritas muslim (negara-negara di timur) harus diselaraskan dengan konsep HAM internasional. Hal tersebut didasari bahwa ada satu prinsip normatif umum yang dimiliki oleh semua tradisi dan budaya, yang dapat menopang standar universal HAM. Prinsip tersebut adalah seseorang harus memperlakukan orang lain sama seperti orang tersebut mengharapkan perlakuan dari orang lain. Prinsip ini juga mengacu pada prinsip *reciprocity* (resiprositas) yang dianut oleh semua agama di dunia. Di sisi lain HAM internasional juga dapat dengan mudah

²³ Nor Salam Moh. Anas kholish, *Hukum Islam Progresif* (Malang: Setara Press, 2019), 177-178.

²⁴ Khusnul Khotimah, "Konsep HAM dalam Pemikiran Hukum Islam Modern," *Al Manahij* 2, no. 2 (2008): 143.

²⁵ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 4th ed. (Yogyakarta: LKiS, 2004), 277.

diambil pesannya dan diapresiasi oleh semua umat manusia baik secara kultur maupun filosofis.²⁶

Berangkat dari sinilah, ketentuan PKWT tersebut menjadi hal yang menarik untuk dikaji dari perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im. Persoalan konsep ketentuan tersebut perlu dikaji sehingga mengetahui nilai-nilai dan norma-norma terutama berkaitan dengan hak-hak dasar pekerja dan syariah dapat ditransformasikan secara kontekstual. Adapun secara khusus, lingkup kajian pada penelitian ini hanya membatasi pada permasalahan jangka waktu selesainya PKWT dan menyoal penghapusan ketentuan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis, sebab permasalahan ini erat kaitannya dengan isu perlindungan atas pekerja. Mengingat bahwa hak dasar pekerja adalah salah satu orientasi penting yang perlu masuk dalam pengaturan hukum sehingga hak tersebut diupayakan untuk mendapatkan perlindungan hukum seperti halnya orientasi pembangunan nasional dan hukum internasional perburuhan. Dengan demikian, persoalan tersebut menjadi penting untuk diteliti menjadi sebuah skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak Pekerja dalam Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif Hak Asasi Manusia dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im”**.

²⁶ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, h. 267.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum atas pengaturan hak pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana pemenuhan dan perlindungan hak pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerjaperspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum atas pengaturan hak pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui pemenuhan dan perlindungan hak pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapan besar, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian penelitian lebih lanjut, mengembangkan konsep pemikiran yang logis, sisitematis, dan rasional. Lebih lanjut, secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi mahasiswa hukum ekonomi syariah untuk mengetahui masalah-masalah mengenai hukum ketenagakerjaan dan konsep Hak Asasi Manusia (HAM) yang spesifik membahas mengenai perlindungan hukum atas pengaturan hak pekerja PKWT yang termaktub di dalam Undang-Undang Cipta

Kerja perspektif HAM dalam Islam menurut cendikiawan Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Terkhusus untuk penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melihat kebijakan perlindungan hukum atas pemenuhan pekerja PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam, menambah wawasan pengetahuan serta mengembangkan ilmunya sehingga dapat diamalkan di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Selain itu, Penelitian ini juga ditulis dalam rangka memenuhi tugas akhir studi kesarjanaan Strata satu (S1) di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

b. Bagi Masyarakat

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah literasi tentang kebijakan ketenagakerjaan yang secara khusus memotret fenomena perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam, sehingga dengan literasi tersebut masyarakat dapat mengetahui peraturan tentang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini yang sangat bersinggungan erat dengan Hak Asasi Manusia (HAM).

c. Bagi Civitas Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan serta kajian syariah khususnya tentang konsep HAM dalam Islam, sehingga dapat dijadikan sebagai tambahan literatur dalam proses pengembangan kajian hukum dan syariah di skop mahasiswa.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif²⁷, dengan mengkaji bahan-bahan yang berasal dari peraturan perundang-undangan dan menggunakan bahan lain dari berbagai literatur tertulis. Penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan kebenaran koherensi yaitu dengan meninjau aturan hukum mengenai PKWT dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya dengan menyesuaikannya pada norma hukum dan prinsip perlindungan hukum serta konsep HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im.

²⁷ Penelitian normatif menurut perspektif Soerjono Soekanto merupakan penelitian hukum yang dilakukan melalui penelitian bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Lanjutnya, Soerjono Soekanto menyebutkan bahwa cakupan penelitian normatif meliputi, penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sonkronisasi hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1942), 51.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*staute approach*)²⁸ dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)²⁹. Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti berupa peraturan pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja, peraturan pelaksanaannya, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait. Sedangkan pendekatan konseptual dalam pendekatan ini dimaksudkan untuk mempelajari pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang berkaitan dengan HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im sehingga melahirkan pengertian, konsep-konsep hukum dan asas-asas yang relevan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini

3. Bahan Hukum

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

²⁸ Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan pendekatan dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2007), 93.

²⁹ Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang lahir dari pandangan-pandangan konseptual atau doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 95.

- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Right* (Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sekaligus bahan pendukung pada penelitian ini diantaranya; hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum yang mencakup buku, artikel, internet, dan lain-lain yang berkaitan dengan isu dan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun salah satu bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berupa buku Dekonstruksi Syariah karya Abdullahi Ahmed an-Na'im

c. Bahan hukum tertier

Bahan hukum tertier dalam penelitian ini yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder diantaranya

kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan data sekunder berupa bahan hukum pada penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis, melakukan identifikasi dan klasifikasi bahan hukum untuk kemudian dibuat daftar inventarisasi bahan hukum. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan pengkajian bahan hukum. Dalam hal ini, penulis menggunakan peraturan perundang-undangan, buku, artikel, jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian.

5. Metode Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode analisis deskriptif (*descriptive analysis*) terhadap bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan serta analisis interpretasi dengan mengacu pada pemikiran HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im dalam bukunya Dekonstruksi Syariah terkait masalah perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja dalam ketentuan PKWT Undang-Undang Cipta Kerja.³⁰

³⁰ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 69.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian pertama oleh Fitrhiatus Shalihah, Fakultas Hukum Universitas Riau yang diterbitkan di Jurnal UIR Law Review, Volume 1, Nomor 2 Tahun 2017 dengan judul *Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja yang diatur Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif HAM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai payung hukum bagi pekerja telah dibuat sedemikian rupa agar dapat menjamin hak-hak pekerja yang dalam hal ini pekerja waktu tertentu. Namun kesadaran hukum menjadi hal yang penting apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif atau tidak efektif produk hukum tetap mencari celah tidak efektifnya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melanggar hak asasi pekerja.³¹
2. Penelitian kedua oleh Haris Aravik, Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang yang diterbitkan di Jurnal Islamic Banking, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2018 dengan judul *Konsep Buruh dalam Perspektif Islam*. Tujuan penelitian ini membahas konsep kerja dalam Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Islam memandang buruh sebagai Anda yang harus diperlakukan sebaik mungkin oleh majikan. Dalam Islam, majikan diharuskan

³¹ Fitrhiatus Shalihah, "Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM.," *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 151.

memberikan perlakuan yang baik terhadap pekerja, baik dalam bentuk menghormati, mempertahankan, dan bersikap ramah serta menjaga diri memperlakukan pekerja secara tidak hormat. Islam juga mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan beban kerja yang tidak melebihi batas kemampuan dan kapasitas kerja. Begitupun bagi seorang pekerja, memiliki kewajiban moral kepada majikannya untuk menghormati dengan cara melaksanakan semua kewajiban yang telah diikat oleh majikannya.³²

3. Penelitian ketiga oleh Ario Adrianto, Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, berupa Skripsi pada Tahun 2018 dengan judul *Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau dari Perspektif Hukum Islam*. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa hakekat keberadaan HAM merupakan upaya yang dilakukan demi keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum, nilai-nilai perlindungan HAM yang terkandung dalam pandangan hukum Islam tentunya telah memenuhi ketentuan-ketentuan tentang perlindungan HAM secara universal. Adapun hukum Ketenagakerjaan saat ini dimaksudkan untuk senantiasa menjamin hakikat dasar pekerja dan senantiasa menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi

³² Haris Aravik, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam," *Islamic Banking* 4, no. 1–10 (2018).

atas dasar apapun, yang pada hakekatnya seperti konsep perlindungan HAM dalam perspektif hukum Islam.³³

4. Penelitian keempat oleh Siti Meliani Putri Indah, Megister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang berupa Tesis pada Tahun 2019 dengan judul *Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan (Home Worker) Pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja rumahan belum mendapatkan pemenuhan terhadap hak-hak sebagai pekerja. Selain itu berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Smg menyatakan bahwa pekerja rumahan memiliki kedudukan yang sama dengan pekerja formal yang bekerja di perusahaan sehingga mereka berhak atas pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁴
5. Penelitian kelima oleh Wiranti, Ilmu Hukum Uiniversitas Hasanuddin Makassar berupa Skripsi pada Tahun 2020 dengan judul *Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerjamengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan telah sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya (2) Akibat

³³ Ario Adrianto, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam” (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018).

³⁴ Siti Meliani Putri Indah, “Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak – Hak Pekerja Rumahan (Home Worker) Pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang” (Universitas Islam Sultan Agung, 2020).

hukum yang ditimbulkan dari perubahan ketentuan pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja adalah adanya beberapa ketentuan yang tidak lagi berlaku seperti penangguhan, adanya beberapa ketentuan baru seperti mengenai pengenaan denda terhadap pekerja/buruh dan pengusaha yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian, serta diberlakukannya penetapan upah per jam yang hanya dapat diperuntukkan terhadap pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu.³⁵

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
Fitrhiatus Shalihah, <i>Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM,</i> Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau	Penelitian ini sama-sama meneliti perlindungan terhadap pekerja PKWT	Penelitian lebih difokuskan pada konsep PKWT yang terdapat di Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menggunakan perspektif HAM universal. Sedangkan penelitian yang ditulis penulis lebih pada konsep pengaturan PKWT yang diatur dalam Undang-

³⁵ Wiranti, "Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." (Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2020).

(2017)		Undang Cipta Kerjayang mana merubah ketentuan di dalam Undang-Undang Ketenegakerjaan dan perlindungannya menurut perspektif HAM dalam Islam.
Haris Aravik, <i>Konsep Buruh dalam Perspektif Islam</i> , Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang (2018)	Penelitian ini sama-sama meneliti konsep buruh yang diteropong menggunakan prspektif Islam. Penelitian ini juga sama-sama fokus pada penelitian normatif.	Penelitian ini berfokus pada konsep perburuhan yang ideal menurut ajaran Islam secara umum. Sedangkan Penelitian yang ditulis penulis fokus pada salah satu aspek yakni PKWT dan cenderung menspesifikkan pandangan Abdullahi Ahmed an-Na'im

<p>Ario Adrianto, <i>Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau dari Perspektif Hukum Islam</i>, UIN Alauddin Makassar (2018)</p>	<p>Penelitian ini sama-sama mengangkat isu ketenagakerjaan dalam pandangan HAM. Penelitian ini sama menggunakan metode Penelitian normatif.</p>	<p>Penelitian ini mengambil kajian hukum ketenagakerjaan secara umum dan menepohong perlindungan dalam sistem ketenagakerjaan. Sedangkan tulisan yang hendak diteliti oleh penulis lebih berfokus pada perlindungan dan pemenuhan hak pekerja PKWT dalam peraturan Undang-Undang Cipta Kerjamenurut HAM dalam Islam</p>
---	---	---

<p>Siti Meliani Putri Indah, <i>Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan (Home Worker) Pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang</i> Megister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang (2019)</p>	<p>Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja</p>	<p>Objek kajian pada penelitian ini menitik beratkan pada pekerja rumahan (<i>home worker</i>). Sedangkan objek yang hendak diteliti oleh peneliti berupa pekerja PKWT yang termaktub dalam Undang-Undang Cipta Kerja</p>
<p>Wiranti, <i>Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja</i> Ilmu Hukum Uiniversitas Hasanuddin Makassar (2020)</p>	<p>Penelitian ini sama-sama mengangkat permasalahan hak pekerja di dalam Undang-Undang Cipta Kerja</p>	<p>Objek yang diteliti dalam penelitian ini berupa ketentuan upah di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Sedangkan penelitian yang hendak diteliti oleh peneliti berfokus pada ketentuan pekerja PKWT di dalam Undang-Undang Cipta Kerja.</p>

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penelitian ini tidak jauh berbeda dengan sistematika penulisan skripsi pada umumnya, yaitu berdasarkan pedoman penulisan karya tulis ilmiah yang dibakukan oleh Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun sistematika penyampaian penelitian ini terdiri dari 4 (empat) Bab, yaitu:

Bab I: berupa pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah yang disampaikan secara deskriptif guna dijadikan sebagai penelitian serta mekanisme penelitian. Melalui bab ini, inti permasalahan, tujuan penelitian, dan urgensi penelitian dapat diketahui. Adapun secara spesifik, sistematika penulisan bab 1 (satu) ini memuat 7 (tujuh) sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penelitian.

Bab II: berupa tinjauan pustaka yang memaparkan mengenai tinjauan umum berupa konsep perburuhan dalam pengaturan hukum di Indonesia, konsep HAM, dan HAM Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im.

Bab III: berupa hasil dan pembahasan yang mencakup perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja dalam ketentuan PKWT Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im.

Bab IV: berupa penutup yang mencakup 2 (dua) sub bab, yaitu kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak Pekerja

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat serta adanya pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kemungkinan terjadinya kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan maupun kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.³⁶ Konsep perlindungan hukum bagi para pekerja bertumpu pada perlindungan terhadap harkat dan mertabatnya beserta hak-hak dasar yang melekat pada mereka.³⁷ Upaya perlindungan ini dimaksudkan untuk mengupayakan pemenuhan hak-hak asasi manusia, sebab salah satu hal penting dalam penerapan kaidah hukum adalah penegakan hukum (*law enforcement*).³⁸

Secara umum perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Philipus meliputi dua aspek, yakni aspek perlindungan terhadap kesewenangan pihak pengusaha/majikan (kekuasaan ekonomi) dan perindungan dari tindakan atau kekuasaan pemerintah. Perlindungan dari pengusaha/majikan terlaksana manakala peraturan perundang-undangan yang mengatur soal perburuhan mengharuskan pengusaha bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan

³⁶ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), 38.

³⁷ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie* 3, no. 2 (2016): 64, <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.

³⁸ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon," *Jurnal Sasi* 13, no. 3 (2011): 67.

tindakan pemerintah dilakukan dengan tidak melakukan tindakan-tindakan yang melanggar hak-hak pekerja. Tindakan hukum lainnya yakni tindakan hukum yang bresifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan.³⁹ Adapun tindakan pemerintah sebagai pembuat kebijakan, melahirkan peraturan perundang-undangan yang tidak hanya diukur secara yuridis saja, tetapi memenuhi unsur sosiologis dan filosofis.⁴⁰

Dalam mencegah terjadinya kesewenangan yang dilakukan oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja, diperlukan adanya hukum publik yang dapat menjadi sarana perlindungan hukum bagi pekerja, terutama melindungi hak-hak dasarnya. Hukum publik dalam hukum perburuhan dilakukan melalui upaya intervensi pemerintah sebagai pembuat kebijakan. Adapun bentuk upaya perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia yang dilakukan melalui intervensi pemerintah tersebut tertuang di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴¹

Urgensitas intervensi pemerintah dalam hukum perburuhan, dapat dilihat manakala terjadinya hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha.⁴² Sebab pada dasarnya, hubungan antara pekerja dengan pengusaha menurut Prof Aloysius kendati secara yuridis menghendaki adanya kesetaraan (*equality before the*

³⁹ Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, 30.

⁴⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 5.

⁴¹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," *JURNAL TEKNOLOGI INDUSTRI* 6, no. 1 (2017): 57, <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/v6i0.754>.

⁴² Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", 63.

law), namun secara sosiologis kedudukan antara keduanya timpang.⁴³ Intervensi pemerintah juga merubah paradigma hukum ketengakerjaan yang sebelumnya mencakup hubungan dua belah pihak (*bipartit*) antara pengusaha dengan pekerja menjadi tiga pihak (*tripartit*) dengan pihak ketiga yaitu pemerintah. Tindakan ini merupakan manifestasi dari unsur pokok negara hukum berdasarkan pandangan J.F Stahl, yaitu perlindungan hukum dan pemenuhan hak asasi manusia.⁴⁴

Perlindungan hukum bagi para pekerja juga memata-mata untuk mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dengan jalan perlindungan terhadap kekuasaan pengusaha/majikan yang tidak terbatas melalui sarana peraturan perundang-undangan yang ada.⁴⁵ Hal ini dikarenakan ikatan antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja kerap kali mengalami *sub-ordinate*, yaitu posisi pihak yang memiliki kedudukan ekonomi dan psikologis lebih tinggi dapat mendominasi dalam melakukan perjanjian, sehingga dapat menekan pihak lain di bawahnya.⁴⁶ Hal ini tentunya sangat tidak dibenarkan dalam ikatan perjanjian, sebab termasuk dalam penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*)⁴⁷.

⁴³ Ady Thea DA, "Prof Aloysius Uwiyono: Pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja Belum Berkeadilan."

⁴⁴ Dean Rizqullah Risdaryanto, "Pengawasan Sebagai Bentuk Campur Tangan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum di Bidang Ketenagakerjaan," fh.unair.ac.id, 28 April 2021, <https://fh.unair.ac.id/en/pengawasan-sebagai-bentuk-campur-tangan-pemerintah-dalam-perlindungan-hukum-di-bidang-ketenagakerjaan/>.

⁴⁵ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.": 57.

⁴⁶ Dwi Fidhayanti, "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) sebagai Larangan dalam Perjanjian Syariah," *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah* 9, no. 2 (2018): 167, <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5076>.

⁴⁷ Istilah *misbruik van omstandigheden* atau dalam literatur lain dikenal dengan istilah *undue influence* dalam hukum Indonesia disebut penyalahgunaan keadaan. Doktrin ini dalam sistem common law selain diistilahkan dengan *undue influence* juga dikenal dengan *unconscionability*, yang keduanya

Agar dapat menekan terjadinya relasi hukum yang timpang antara pengusaha/majikan dan pekerja, hukum ketenagakerjaan haruslah mengimplementasi asas keseimbangan. Melalui manifestasi dari asas keseimbangan, diharapkan dapat mencapai tujuan bersama sekaligus memberikan rasa keadilan. Sehingga, hukum ketenagakerjaan menjadi sarana kepastian hukum yang memberikan perlindungan terutama bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya.⁴⁸

Peranan hukum ketenagakerjaan yaitu mengupayakan adanya penyamaan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta harus dilalui dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.⁴⁹ Spirit hukum ketenagakerjaan harus bertumpu pada amanat Pasal 27 UUD 1945 yang berbunyi bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam memperoleh pekerjaan, setiap tenaga kerja juga memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan tanpa adanya perlakuan diskriminatif. Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan

didasarkan pada ketidakseimbangan posisi para pihak dalam melakukan tawar-menawar. Jika ketidakadilan yang terjadi pada hubungan para pihak tidak seimbang, maka hal tersebut diistilahkan *undue influence* (hubungan berat sebelah), tetapi apabila ketidakadilan tersebut terjadi pada suatu keadaan, maka hal tersebut diistilahkan *unconscionability* (keadaan berat sebelah). Fatmah Paparang, “*Misbruik Van Omstandigheden* Dalam Perkembangan Hukum Kontrak,” *JURNAL HUKUM UNSRAT* 22, no. 6 (2016): 48.

⁴⁸ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.”: 60.

⁴⁹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 61.

setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵⁰

Lanjutnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja. Hak-hak tersebut antara lain: a) hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan dan/atau kompetensi (Pasal 11); b) hak untuk mendapatkan pelatihan (Pasal 12 Ayat 3); c) hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat 1 huruf a, b, dan c); d) hak mendapatkan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam atau di luar negeri (Pasal 31, jo; Pasal 88); e) hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99 Ayat 1); dan hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104).⁵¹ Ruang lingkup hak-hak yang termuat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut lantas juga mencakup: a) hak berunding dengan pihak pengusaha; b) keselamatan dan kesehatan pekerja; c) perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial.⁵²

⁵⁰ Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵¹ Pasal 11; Pasal 12 Ayat (3); Pasal 86 Ayat (1) huruf a, b dan c; Pasal 31 jo Pasal 88; Pasal 99 Ayat (1); dan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵² Eko Wayhudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 32.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo berfokus pada 5 (lima) bidang, yakni: 1) pengarahan dan/atau penempatan kerja; 2) hubungan kerja; 3) kesehatan kerja; 4) keamanan kerja; dan 5) jaminan sosial buruh.⁵³ Selanjutnya Imam Soepomo mengelompokan 5 (lima) perlindungan hukum tersebut menjadi 3 (tiga) jenis perlindungan, yaitu perlindungan secara ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁵⁴

Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan terhadap pekerja yang menitikberatkan pada penghasilan yang cukup, termasuk saat pekerja tidak dapat bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis juga sering diistilahkan sebagai jaminan sosial. Sedangkan perlindungan sosial merupakan perlindungan terhadap pekerja yang dimanifestasikan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan jaminan adanya kebebasan untuk berserikat dan hak berorganisasi. Adapun yang terakhir yaitu perlindungan teknis yang merupakan perlindungan terhadap pekerja yang ruang lingkupnya berupa keamanan dan keselamatan kerja.⁵⁵

B. Pengaturan Hukum Perburuhan di Indonesia

Hukum perburuhan terdiri dari dua instrumen penting, yakni hukum dan perburuhan. *Pertama*, hukum dalam bahasa Belanda disebut *recht* yang memiliki arti hukuman atau undang-undang. Sedangkan dalam bahasa Inggris, hukum disebut

⁵³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 11.

⁵⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), 164.

⁵⁵ Asuan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *SOLUSI* 17, no. 1 (2019): 27, <https://doi.org/https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.

dengan kata *law*. Hukum yang dicangkan oleh Belanda dilatarbelakangi oleh konsep *rechtstaat* yang lahir dari perjuangan antitesis dari absolutisme sehingga istilah "*recht*" memiliki sifat yang revolusioner. Sedangkan kata "*law*" yang dicanangkan oleh Inggris lebih merujuk pada konsep *rule* yang berkembang secara evolusioner.⁵⁶ Secara istilah, Montesquieu mendefinisikan hukum sebagai hubungan yang bersifat niscaya dari segala sifat dasar sesuatu yang tidak bersifat kebetulan. Hukum yang digunakan Tuhan dalam menciptakan alam semesta merupakan hukum yang sama yang digunakan untuk mengatur ciptaanya. Dalam pandangannya, gerakan atom-atom yang bersifat kebetulan tanpa didasari prinsip yang membimbing gerakannya, tidak mungkin menghasilkan makhluk yang kompleks seperti manusia.⁵⁷

Kedua, secara umum di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), buruh diartikan sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Dalam pandangan Prof. Abdullah Sulaiman buruh merupakan seseorang yang tampil sebagai subjek hukum dalam kedudukannya sebagai probadi kodrati, yakni ia tampil sebagai buruh karena ia merupakan adalah seorang manusia yang berbeda dengan hewan kerap kali hanya dimanfaatkan tenaganya saja. Buruh merupakan manusia yang bekerja untuk orang lain dan mendapatkan imbalan.⁵⁸ Sedangkan pengertian perburuhan dalam KBBI yaitu perihal yang bertalian dengan urusan, pekerjaan, dan

⁵⁶ Agus Susanto, *Hukum, Moral, Dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum* (Jakarta: Kencana Pernada Media Grup, 2012), 79; Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Pernada Media Grup, 2008), 109.

⁵⁷ Khoirul Anam, *Montesquieu, The Spirit of Laws: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Dan Ilmu Politik* (Bandung: Nusamedia, 2007), 14.

⁵⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019), 7.

keadaan kamu buruh. Menurut pandangan Soepomo perburuhan merupakan kejadian atau kenyataan dimana seseorang disebut buruh, yang bekerja kepada orang lain (majikan) dengan menerima imbalan berupa upah, dengan menyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan di bawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, menyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbied*) dan pekerja (*arbeider*).⁵⁹ Agaknya pandangan Soepomo lebih menekankan buruh pada pekerjaan yang bersifat kasar. Pernyataan ini diperkuat dengan pandangan sosiolog Susetiwawan berpendapat bahwa kata “buruh” bersal dari bahasa lisan petani Jawa yang diidentifikasi dengan proletariat yang menunjukkan suatu hubungan konfliktual antara pekerja dan majikan dengan penekanan pada ide perjuangan kelas.⁶⁰

Istilah buruh disebut oleh kolonial Belanda dengan dua istilah, yaitu sebutan *blue collar* (berkerah biru) dan *white collar* (berkerah putih). Keduanya merujuk pada buruh, tetapi penggunaan istilah itu didasarkan atas golongan pekerjaan yang dilakukan. Sebutan *blue collar* cenderung diperuntukan bagi buruh kasar seperti tukang, kuli, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan sebutan *white collar* diperuntukan bagi buruh yang bekerja di kantor pemerintahan atau swasta dengan pekerjaan yang lebih sistematis.⁶¹

⁵⁹ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), 3.

⁶⁰ Susetiwawan, *Konflik Sosial: Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara Di Indonesia.*, 1st ed. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2000), 7.

⁶¹ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 19 - 20.

Istilah buruh masih digunakan pada saat pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang didefinisikan pada Pasal 1 huruf (a), yakni “Buruh ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah”. Namun dalam kurun waktu yang panjang, istilah buruh dipadankan dengan pekerja setelah mendapatkan kompromi dan diterima masyarakat.⁶² Menurut Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian buruh dipadankan dengan pekerja dengan berbunyi “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dengan demikian, buruh menurut Undang-Undang memiliki definisi yang sama dan keduanya memiliki hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya.

Hukum perburuhan menurut A.N. Molenaar adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan penguasa. Selanjutnya M.G Levenbach mendefinisikan hukum perburuhan sebagai hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Senada dengan pengertian tersebut, NEh Van Esveld mendefinisikan bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk pekerja yang melakukan atas tanggung jawab sendiri. Sedangkan menurut Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan

⁶² Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, 1st ed. (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 5.

peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.⁶³ Berangkat dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa hukum perburuhan merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan pekerja dan pemberi kerja serta tanggung jawab masing-masing.

Hukum perburuhan di Indonesia berkarakteristik privat dan publik. Dikatakan privat karena mengatur hubungan perorangan antara pekerja dan pemberi kerja (pembuat perjanjian kerja) dan dikatakan publik karena dalam ketentuannya terdapat sanksi pidana.⁶⁴ Menurut Marx, pekerja memiliki keterikatan dengan majikan (pemberi kerja) melalui kontrak kerja seperti halnya pada abad pertengahan dimana penyewa terikat dengan tuan tanah (bangsawan) dengan adanya uang sewa. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa salah satu pihak, yakni pekerja/buruh berada di bawah perintah pihak pemberi kerja (majikan) yang menandakan terdapat kedudukan yang *sub-ordinate*, berupa kedudukan pekerja/buruh berada di posisi yang lemah.⁶⁵

Pekerja akan terlindungi jika terdapat campur tangan pemerintah melalui hukum publik. Pekerja harus dilindungi terhadap kemungkinan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam hubungan kontrak privat (hukum privat).⁶⁶ Pemberlakuan hukum perburuhan dengan dua karakteristik tersebut

⁶³ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, 2 - 3.

⁶⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 12.

⁶⁵ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221–234.

⁶⁶ Ian Ward, *Pengantar Teori Hukum Kritis / Ian Ward ; Penerjemah, Narulita Yusron Dan M. Khozim ; Penyunting, Nur Ainin Mangunsong* (Bandung: Nusamedia, 2014), 216 -217.

semata-mata karena dalam filsafat pembentukan hukum perburuhan erat kaitannya dengan permasalahan perburuhan yang dilihat dari dasar-dasar falsafah pembentukan suatu kaidah hukum perburuhan, yaitu tidak terlepas dari masalah keserasian nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Adapun nilai-nilai yang dijadikan sebagai dasar pembentukan kaidah hukum perburuhan pada hakikatnya merujuk pada suatu tujuan hukum yakni untuk menegakan keadilan.⁶⁷

Sebelum beranjak pada peraturan hukum perburuhan, konstitusi mengamanatkan bahwa hak atas pekerjaan merupakan hak asasi warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Begitupun dalam Amandemen kedua Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Amanat konstitusi tersebut berimpiliasi terhadap kewajiban Negara untuk memberikan setidaknya tiga hal: *pertama*, memberikan hak kepada warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan serta negara berkewajiban menyediakan dan memberikan pekerjaan kepada mereka; *kedua*, hak atas upah kerja guna mendapatkan penghidupan yang layak serta harkat kemanusiaan; dan *ketiga*, memberikan hak kepada pekerja agar tenaganya diberikan kedudukan yang tinggi dan menjaga pekerja tidak dipandang semata-mata hanya sebagai faktor produksi saja, tetapi harkat dan martabat sebagai manusia yang utuh.⁶⁸

⁶⁷ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 12.

⁶⁸ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, 72.

Indonesia juga meretifikasi Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi Sosial Budaya tanggal 16 Desember 1966 dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Right* (Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Melalui retifikasi Konvenan Internasional tersebut, Negara Indonesia wajib mengakui hak atas pekerjaan dan mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Pasal 6 ayat (1) dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005).

Memperhatikan amanat serta retifikasi Konvenan Internasional tersebut, maka peraturan-perundangan tentang perburuhan setidaknya memenuhi dua unsur, yaitu; *pertama*, peraturan perundang-undangan yang mampu memberikan perlindungan buruh selama buruh masih terikat dalam hubungan kerja. *Kedua*, peraturan perundang-undangan tersebut dapat memberikan jaminan sosial buruh.⁶⁹ Sebagai upaya tanggungjawab Negara dalam pemenuhan hak tersebut, Negara dengan aturan-aturannya, wajib melakukan intervensi yang positif menyetakan keberpihakan kepada pekerja sebagai pihak yang lemah dalam upaya menyeimbangkan dan menyetarakan posisi dalam realasi perburuhan.⁷⁰

Sebenarnya iktikad baik Negara dalam memberikan perlindungan hukum perburuhan sudah dilaksanakan sejak tiga tahun pasca kemerdekaan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja. Seiring dengan kebutuhan

⁶⁹ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, 72.

⁷⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 1.

maka upaya pembaruan hukum perburuhan terus diperbaharui sampai pada pengaturan Hukum Ketenagakerjaan yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dewasa ini beberapa ketentuan yang termaktub di dalam undang-undang tersebut diperbaharui melalui klater Ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Tujuan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pembangunan yaitu pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka membangun Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dari sinilah maka dapat diketahui bahwa tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang yang mungkin dilakukan oleh pemberi kerja yang dapat merugikan pekerja.

Hukum Ketenagakerjaan dalam prakteknya, memiliki relasi perburuhan yang berkaitan erat dengan perjanjian kerja sehingga melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan atas kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja (pengusaha).⁷¹ Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja

⁷¹ Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK* (Jakarta: Visi Media, 2006), 3.

dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Peraturan mengenai jenis perjanjian kerja ini selanjutnya diubah dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

C. Hak Asasi Manusia Universal

Hak asasi manusia, dalam kosa kata bahasa Inggris, dikenal dengan empat istilah, yaitu (a) *human rights*; (b) *fundamental rights*; (c) *citizens' rights*; dan (d) *collective rights*. Terminologi *fundamental rights* lebih mengacu pada aspek nasional. Adapun istilah *citizens' rights* ditemukan di dalam *Declaration des droits de l'Homme et du Citoyen* tahun 1789 di Prancis. Penyebutan *citizens' rights* masih dianggap memungkinkan sepanjang hak yang dimaksud adalah seperti kebebasan berbicara, berorganisasi dan berkumpul, termasuk kebebasan untuk bergerak melewati batas negara. Terminologi *collective rights* yang ditemukan dalam *African Charter on Human and Peoples' Rights* tahun 1981, memberikan pembedaan yang cukup tegas antara *individual rights* dan *collective rights*. Di antara empat terminologi tersebut, *human rights* yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia

menjadi ‘hak asasi manusia’ dianggap sebagai terminologi yang paling komprehensif dan memadai serta dalam praktik paling banyak digunakan.⁷²

Ketika membicarakan hak asasi manusia, maka yang acapkali digunakan sebagai rujukan utama, yakni Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang dipandang sebagai puncak konseptualisasi umat manusia sedunia yang memuat dukungan dan pengakuan terhadap hak asasi manusia. Walaupun memang standar atau versi yang digunakan erat kaitannya dengan latar sosio-kultural, ideologi, dan sistem politik Barat yang diyakini memiliki kebajikan universal. DUHAM adalah elemen pertama dari Peraturan Perundang-undangan hak, yakni suatu tabulasi hak dan kebebasan fundamental internasional. Kovenan-kovenan internasional menetapkan tabulasi hak yang mengikat secara hukum dan protokol tambahan pada kovenan internasional tentang hak sipil dan politik serta kedua komite yang memantau penerapan setiap kovenan menyediakan mekanisme bagi penegakan hak-hak tersebut.⁷³

Hak dan kebebasan yang tercantum dalam DUHAM mencakup sekumpulan hak yang lengkap baik itu hak sipil, politik, budaya, ekonomi, dan sosial tiap individu maupun beberapa hak kolektif. Hubungan dengan kewajiban juga dinyatakan dalam Pasal 29 (1): *“Semua orang memiliki kewajiban kepada masyarakat di mana hanya di dalamnya, perkembangan kepribadiannya secara bebas dan sepenuhnya*

⁷² Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime* (Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2003). h. 4; Eko Riyadi, dkk, *Vulnerable Groups: Kajian Dan Mekanisme Perlindungannya* (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2012), 9.

⁷³ Rhona K. M. Smith, dkk, *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), 100.

dimungkinkan". Namun, instrumen-instrumen yang dikeluarkan setelah DUHAM tidak mencakup penjabaran tentang kewajiban seperti itu.

PBB merangkum berbagai nilai dan orientasi karena DUHAM sebagai konsensus dunia setelah mengalami Perang Dunia II yang melahirkan pengakuan prinsip kebebasan perseorangan, kekuasaan hukum, dan demokrasi. Realitas lokal kesejarahan manusia memiliki karakteristik tertentu, namun secara substansial manusia membutuhkan keselarasan dan keserasian hidup yang berbekal pada pengakuan dimensi kemanusiaan secara objektif.⁷⁴

Negara-negara di dunia yang pada saat itu terkejut dengan praktik-praktik yang mengerikan selama Perang Dunia II diharapkan akan menyepakati hukum internasional yang jangkauannya melampaui permukaan tanggung jawab negara kepada masyarakat internasional untuk mengatur perlindungan bagi individu. Terlebih lagi dengan adanya individu-individu yang dituntut atas pelanggaran berat hak menurut hukum pidana internasional yang pada saat itu baru terbangun (Tribunal Tokyo dan Nuremberg). Hukum internasional tidak lagi hanya merupakan prerogatif negara. Adalah logis untuk memastikan bahwa kewajiban dan tanggungjawab individu menurut sistem internasional yang meminta pertanggungjawaban sampai kepada ranah individu, juga diimbangi dengan pemastian penghormatan terhadap hak dan kebebasan individu.⁷⁵

⁷⁴ Hamid Awaluddin, "Universalitas Deklarasi HAM 1948," *Kompas Edisi 11*, 2000, http://www.unisosdem.org/article_detail.php?aid=968&coid=3&caid=31&gid=1.

⁷⁵ Rhona K. M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 99 - 100.

Untuk memahami konsep dasar HAM, menarik mengkaji empat teori HAM seperti yang disebutkan Todung Mulya Lubis,⁷⁶ yaitu *pertama* hak-hak alami (*natural rights*), berpandangan bahwa HAM adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia (*human rights are rights that belong to all human beings at all times and in all places by virtue of being born as human beings*).

Teori kodrati mengenai hak (*natural rights theory*) yang menjadi asal-usul gagasan mengenai hak asasi manusia bermula dari teori hukum kodrati (*natural law theory*). Teori ini dapat dirunut kembali sampai jauh ke belakang hingga ke zaman kuno dengan filsafat Stoika hingga ke zaman modern melalui tulisan-tulisan hukum kodrati Santo Thomas Aquinas. Hugo de Groot (nama latinnya: Grotius), seorang ahli hukum Belanda yang dinobatkan sebagai “bapak hukum internasional”, mengembangkan lebih lanjut teori hukum kodrati Aquinas dengan memutus asal-usulnya yang theistik dan membuatnya menjadi produk pemikiran sekuler yang rasional. Dengan landasan inilah kemudian, pada perkembangan selanjutnya, salah seorang kaum terpelajar pasca-Renaissans, John Locke, mengajukan pemikiran mengenai teori hak-hak kodrati. Gagasan Locke mengenai hak-hak kodrati inilah yang melandasi munculnya revolusi hak dalam revolusi yang meletup di Inggris, Amerika Serikat dan Perancis pada abad ke-17 dan ke-18.⁷⁷

⁷⁶ Todung Mulya Lubis, *In Search of Human Rights; Legal-Political Dilemmas of Indonesia's New Order, 1966-1990* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), 14 - 25.

⁷⁷ Locke mengajukan sebuah postulasi pemikiran bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak yang melekat atas hidup, kebebasan dan kepemilikan, yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat

Gagasan hak asasi manusia yang berbasis pada pandangan hukum kodrati itu mendapat tantangan serius pada abad 19. Edmund Burke, orang Irlandia yang resah dengan Revolusi Perancis, adalah salah satu di antara penentang teori hak-hak kodrati. Tetapi penentang teori hak kodrati yang paling terkenal adalah Jeremy Bentham, seorang filsuf *utilitarian* dari Inggris. Kritik Bentham yang mendasar terhadap teori tersebut adalah bahwa teori hak-hak kodrati itu tidak bisa dikonfirmasi dan diverifikasi kebenarannya.⁷⁸

Kedua, teori positivis (*positivist theory*), yang berpandangan bahwa karena hak harus tertuang dalam hukum yang riil, maka dipandang sebagai hak melalui adanya jaminan konstitusi (*rights, then should be created and granted by constitution, laws, and contracts*). Teori atau mazhab positivisme ini memperkuat serangan dan penolakan kalangan *utilitarian*, dikembangkan belakangan dengan lebih sistematis oleh John Austin. Kaum positivis berpendapat bahwa eksistensi dan isi hak hanya dapat diturunkan dari hukum negara. Satu-satunya hukum yang sah adalah perintah dari yang berdaulat. Ia tidak datang dari “alam” atau “moral”.⁷⁹

Ketiga, teori relativis kultural (*cultural relativist theory*). Teori ini adalah salah satu bentuk anti-tesis dari teori hak-hak alami (*natural rights*). Teori ini

dicabut atau dipreteli oleh negara. Melalui suatu ‘kontrak sosial’ (*social contract*), perlindungan atas hak yang tidak dapat dicabut ini diserahkan kepada negara. Tetapi, menurut Locke, apabila penguasa negara mengabaikan kontrak sosial itu dengan melanggar hak-hak kodrati individu, maka rakyat di negara itu bebas menurunkan sang penguasa dan menggantikannya dengan suatu pemerintah yang bersedia menghormati hak-hak tersebut. Melalui teori hak-hak kodrati ini, maka eksistensi hak-hak individu yang pra-positif mendapat pengakuan kuat. Rhona K. M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 100.

⁷⁸ H.L.A. Hart, *Essays on Bentham* (London: Oxford University Press, 1982), h. 82; Rhona K. M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 100.

⁷⁹ Rhona K. M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 14.

berpandangan bahwa anggapan hak itu bersifat universal merupakan pelanggaran satu dimensi kultural terhadap dimensi kultural yang lain, atau disebut dengan imperialisme kultural (*cultural imperialism*). Yang ditekankan dalam teori ini adalah bahwa manusia merupakan interaksi sosial dan kultural serta perbedaan tradisi budaya dan peradaban berisikan perbedaan cara pandang kemanusiaan (*different ways of being human*). Oleh karenanya, penganut teori ini mengatakan, *that rights belonging to all human beings at all times in all places would be the rights of desocialized and deculturized beings*. Keempat, Doktrin Marxis (*Marxist doctrine and human rights*). Doktrin marxis menolak teori hak-hak alami karena negara atau kolektivitas adalah sumber galian seluruh hak (*repository of all rights*).

Namun meski demikian, kecaman dan penolakan dari kalangan *utilitarian* dan *positivis* tersebut tidak membuat teori hak-hak kodrati dilupakan. Jauh dari anggapan Bentham, hak-hak kodrati tidak kehilangan pamornya, ia malah tampil kembali pada masa akhir Perang Dunia II. Gerakan untuk menghidupkan kembali teori hak kodrati inilah yang mengilhami kemunculan gagasan hak asasi manusia di panggung internasional.⁸⁰ Pengalaman buruk dunia internasional dengan peristiwa Holocaust Nazi, membuat dunia berpaling kembali kepada gagasan John Locke tentang hak-hak kodrati. Hal ini dimungkinkan dengan terbentuknya Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 1945, segera setelah berakhirnya perang yang mengorbankan banyak jiwa umat manusia itu.

⁸⁰ David Weissbrodt, "*Hak-Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Perspektif Sejarah*," Dalam Peter Davies, *Hak Asasi Manusia: Sebuah Bunga Rampai* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1994), 1 - 30.

Kemunculan teori hak-hak kodrati sebagai norma internasional yang berlaku di setiap negara membuatnya tidak sepenuhnya lagi sama dengan konsep awalnya sebagai hak-hak kodrati. Substansi hak-hak yang terkandung di dalamnya juga telah jauh melampaui substansi hak-hak yang terkandung dalam hak kodrati (sebagaimana yang diajukan John Locke). Kandungan hak dalam gagasan hak asasi manusia sekarang bukan hanya terbatas pada hak-hak sipil dan politik, tetapi juga mencakup hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Bahkan belakangan ini substansinya bertambah dengan munculnya hak-hak “baru”, yang disebut “hak-hak solidaritas”. Dalam konteks keseluruhan inilah seharusnya makna hak asasi manusia dipahami dewasa ini.⁸¹

D. HAM dalam Islam Menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im

Abdullahi Ahmed an-Na'im, salah seorang pemikir Islam kontemporer, dalam karyanya berjudul “dekonstruksi syariah” menyatakan bahwa negara-negara Barat melalui lembaga PBB dengan berbagai produk konvensi hak asasinya berkeinginan untuk menyamakan persepsi tentang standar universalitas hak asasi manusia yang harus ditaati oleh setiap negara di dunia.⁸² Upaya tersebut memunculkan perdebatan yang luar biasa, sebab setiap negara khususnya negara Timur termasuk negara-negara muslim, telah mempunyai konsep HAM tersendiri. Namun, dalam pandangan an-Na'im, konsep HAM yang bersifat regional tersebut harus disesuaikan dengan *umbrella concept* HAM yang lebih universal yaitu konvensi HAM Internasional.

⁸¹ Rhona K. M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 98.

⁸² Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 4th ed. (Yogyakarta: LKiS, 2004), 266.

Sehingga prinsip yang bersifat internasional ini tidak boleh ditolak oleh semua negara.

Menurut an-Naim, prinsip HAM internasional dianggap sebagai prinsip yang benar dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah atau prinsip Islam yang sesungguhnya. Oleh karena prinsip HAM internasional berpijak pada keberpihakan terhadap nilai-nilai humanisme sebagaimana Islam ketika diturunkan di Mekkah. Dalam konteks ini, an-Na'im mengkritik fiqh Islam klasik yang menurutnya bertolak belakang dengan prinsip HAM universal karena hanya selalu berpijak pada ayat-ayat *Madaniyah*. Oleh karenanya, bagi an-Na'im, saat ini hukum Islam yang didasarkan pada ayat-ayat *Makkiyah* harus terus dibangun dan diperjuangkan, agar hukum Islam itu lebih egaliter dan mengutamakan solidaritas sesama manusia tanpa diskriminasi apa pun.⁸³

Dalam pandangan an-Na'im, ayat-ayat *Makkiyah* sangat jauh berbeda dengan ayat yang diturunkan di Madinah. Ayat Madinah, bagi an-Na'im cenderung bersifat partikularistik dan "diskriminatis". Sebagai contoh misalnya, dibolehkannya seorang muslim laki-laki menikahi seorang wanita Kristen atau Yahudi, tetapi seorang laki-laki Kristen atau Yahudi tidak boleh menikahi seorang wanita muslim. Seorang muslim tidak boleh memberi warisan kepada non-muslim, demikian juga tidak boleh mendapat warisan darinya. Serta seorang wanita muslim hanya boleh mendapatkan warisan separoh dari bagian yang diterima laki-laki.

⁸³ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 277.

Menurut an-Na'im, ayat-ayat *Madaniyah* inilah yang menjadi pijakan HAM Islam klasik. Oleh karenanya sudah tentu tidak lagi cocok dengan prinsip HAM modern. Disinilah bagi an-Na'im pentingnya mengapa fiqih HAM Islam harus dirombak. Karena ia sudah tidak sesuai lagi dengan konteks zaman modern sekarang. Untuk itu, memberlakukan HAM Islam model lama justru kontraproduktif, dan cenderung hanya mendatangkan permusuhan saja. Fiqih HAM Islam model baru hanya dapat terwujud bila berpijak pada ayat-ayat *Makkiyah*, bukan ayat-ayat Madaniyyah. Disinilah relevansi gagasan baru terhadap konsep *nasakh-mansukh* ayat Makkiyyah terhadap ayat-ayat *Madaniyah*, sebagaimana yang dilontarkan an-Na'im.

An-Na'im menyatakan bahwa standar konsep HAM yang telah dimiliki negara-negara di Timur termasuk di negara-negara muslim, harus diselaraskan dengan konsep HAM internasional.⁸⁴ Sebab menurutnya, ada satu prinsip normatif umum yang dimiliki oleh semua tradisi dan budaya, yang mampu menopang standar universal HAM. Prinsip universal itu adalah seseorang harus memperlakukan orang lain sama seperti orang tersebut mengharap perlakuan dari orang lain. Regulasi dan aturan ini menganut serta mengacu pada prinsip *reciprocity* (resiprositas) yang dianut oleh semua agama besar di dunia. Pada aras lain, kekuatan moral dari proposisi HAM internasional yang sederhana dapat dengan mudah ditangkap pesannya bahkan diapresiasi oleh semua umat manusia baik secara kultural maupun secara filosofis.⁸⁵

⁸⁴ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah* (Bandung: Mizan, 2007), 177.

⁸⁵ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 267.

Dalam pandangan an-Na'im, upaya penerapan prinsip *reciprocity* (reprosititas) harus dipahami sebagai prinsip yang saling menguntungkan antara satu manusia dengan manusia yang lain. Antara satu manusia dengan manusia yang lain dengan varian jenis kelamin, agama bahkan ras, harus mendapatkan haknya sebagai manusia dengan setara atau *equal*. Eksistensi HAM internasional mencoba mendekonstruksi diskriminasi kaum pria terhadap kaum perempuan dan diskriminasi dari agama satu terhadap agama lain. Akan tetapi ironisnya, menurut an-Na'im banyak ayat dan hadis yang dipahami memiliki kecenderungan menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah ketimbang laki-laki. Bahkan, syariah atau hukum Islam juga seringkali membangun tembok diskriminatif antara muslim dan non-muslim.⁸⁶

Pada esensinya, an-Na'im berpendapat bahwa hak-hak asasi manusia didasarkan pada dua kekuatan utama yang memotivasi seluruh tingkah laku manusia, yaitu kehendak untuk hidup dan bebas. Melalui kehendak untuk hidup, manusia selalu berusaha dengan keras guna memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, dan apa saja yang berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia. Pada aras lain manusia juga senantiasa berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik, melalui pembangunan dan penggunaan sumber daya yang ada, serta melalui perjuangan politik untuk mencapai distribusi kesejahteraan dan kekuasaan secara adil dan jujur di antara anggota-anggota komunitas tertentu.⁸⁷

⁸⁶ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah*, 178-179.

⁸⁷ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 271.

Dalam kondisi tertentu acap kali antara hak untuk bebas dan hak untuk hidup terjadi tumpang tindih. Oleh karena ia merupakan kehendak bebas untuk terhindar dari keterbatasan fisik dan jaminan sandang pangan. Pada level yang lain kehendak untuk bebas lebih utama ketimbang hak untuk hidup, karena ia merupakan spirit dan kekuasaan yang menjadi penggerak untuk mendapatkan kesejahteraan dan kemuliaan, spritual, moral, dan seni.⁸⁸ Untuk mendapatkan dua kekuatan tersebut, lanjut an-Na'im, telah dijamin oleh setiap tradisi dan budaya yang sudah berkembang selama ini. Budaya dan tradisi tersebut sangatlah relevan dengan prinsip resiprositas. Sehingga kondisi inilah yang menurut an-Na'im dianggap sebagai dasar universalitas hak asasi manusia Internasional ketimbang hak asasi manusia yang ditawarkan oleh Timur atau Islam yang bersifat partikular.⁸⁹

Tujuan utama HAM menurut an-Na'im adalah untuk meyakinkan perlindungan yang efektif terhadap beberapa hal yang merupakan hak semua manusia di mana pun mereka berada. Termasuk di negara yang tidak menjamin keberadaan hak itu dalam undang-undang dasar mereka. Ini tidak berarti bahwa deklarasi HAM berbeda atau lebih tinggi kedudukannya dari pada hak-hak yang terdapat dalam undang-undang dasar. Malah, penghormatan dan perlindungan Hak Asasi Manusia yang terdapat dalam Deklarasi Universal HAM dilakukan melalui pencantumannya dalam undang-undang dasar, anggaran dasar, dan anggaran rumah tangga lembaga negara.⁹⁰

⁸⁸ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 271.

⁸⁹ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 271.

⁹⁰ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 178-179.

Tujuan gagasan deklarasi HAM adalah untuk melindungi hak-hak asasi manusia dari ketidakjelasan proses-proses politik dan administratif. Dengan kata lain, hak asasi manusia dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), seperti halnya hak yang terdapat dalam undang-undang dasar, harus tunduk pada kehendak mayoritas, meskipun bukan sekedar pilihan mayoritas. Namun, bukan berarti hak-hak tersebut absolut karena banyak di antaranya yang layak dipilih karena berbagai alasan, dan beberapa lainnya ditunda karena alasan darurat. Gagasan Deklarasi Universal HAM dengan demikian adalah agar hak asasi manusia, sebagaimana hak-hak yang tercantum dalam undang-undang dasar, tidak mudah dilanggar kecuali dalam kondisi dan keadaan tertentu.⁹¹

Bagi an-Na'im, pengakuan DUHAM sebagai norma hak asasi manusia universal merupakan hasil proses konsensus global⁹². Oleh karena setiap masyarakat berpegang pada sistem normatif yang membentuk konteks dan pengalamannya. Sebuah konsep universal tidak bisa begitu saja diproklamasikan dan ditetapkan sama rata. Dengan kata lain manusia, baik laki-laki ataupun perempuan, kaya ataupun miskin, beragam maupun tidak, sama-sama mengetahui dan menjalani kehidupan di dunia sebagai dirinya sendiri. Di mana pun berada, kesadaran, nilai, dan perilaku sebagai manusia dibentuk oleh tradisi agama dan kultur (budaya).

Dalam pandangan an-Na'im, Islam yang lahir pada abad VII dalam sebuah konteks sosio-historis dan kultural yang khas, menyatakan diri sebagai agama

⁹¹ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 179.

⁹² Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 273.

terakhir dan sempurna bagi umat manusia sampai akhir zaman. Konteks sosial dan kultural yang menjadi latar lahirnya Islam sering kali tidak terbaca karena nilai-nilai normatif Islam bertumpang tindih dengan konteks situasional kelahirannya. Sampai saat ini pun, misalnya, sulit bagi ulama untuk menentukan nilai tindakan Nabi Muhammad dalam situasi–situasi sosial tertentu. Apakah termasuk dalam kerangka syari’at ataukah dalam kerangka nonsyariat.⁹³

Kesulitan tersebut muncul karena al-Quran dan hadis secara umum dipahami berdasarkan cara berfikir induktif linguistik. Ungkapan-ungkapan linguistik al-Quran dan hadis memberikan klaim kesempurnaan ajaran Islam dan menuntut umat Islam untuk mematuhi Allah dan Rasul-Nya. Logika kepatuhan itulah yang menjadi kerangka utama pemikiran Hukum Islam klasik. Karena hukum berasal dari Tuhan, maka hukum syari’at dipandang sebagai hukum yang ideal. Keadilan dalam Islam cenderung dipahami sebagai sebuah keniscayaan yang dikandung oleh syari’at. Jadi, keadilan didefinisikan dan diukur berdasarkan aturan-aturan syari’at, bukan sebaliknya.⁹⁴

Kerangka pemikiran demikianlah yang menjadi penempatan HAM dalam kerangka Hukum Islam atau sebaliknya sehingga menimbulkan ambivalensi. *Pertama*, Hukum Islam berangkat dari kerangka hukum yang cenderung teosentris, sementara HAM menggunakan kerangka yang cenderung antroposentris. Hukum Islam berusaha mencari kehendak Tuhan untuk mengatur manusia, sementara HAM

⁹³ Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, *Islam Dalam Berbagai Pembacaan Kontemporer* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 331.

⁹⁴ Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, *Islam Dalam Berbagai Pembacaan Kontemporer*, 332.

mencari perlindungan secara mendasar terhadap individu.⁹⁵ *Kedua*, Hukum Islam meletakkan keadilan sebagai sebuah konsekuensi dari syari'at. Sementara itu, HAM meletakkan keadilan sebagai nilai ideal yang harus diejawantahkan oleh hukum. Pemahaman keadilan menurut versi HAM terkait erat dengan sebuah sistem hukum yang sekuler. Konsep keadilan demikian direpresentasikan secara tepat oleh John Rawls.⁹⁶ *Ketiga*, Hukum Islam yang terkait dengan hukum publik menempatkan umat Islam sebagai tokoh utama dalam tata hukum. Obsesi untuk mentauhidkan sistem sosial, yang selama ini diganggu oleh tokoh-tokoh revivalisme Islam, meniscayakan pemberlakuan Hukum Islam kepada semua warga, khususnya umat Islam. Sementara itu, warga nonmuslim mendapatkan hak mengatur diri sendiri dalam aspek tertentu. Sepintas hak tersebut memberikan keleluasaan kepada warga nonmuslim. Akan tetapi bagi nonmuslim hal itu merupakan bentuk diskriminasi negara terhadap warga Negara. Oleh karena mereka menempati posisi perifer dalam sistem hukum yang didasarkan atas syari'at Islam.⁹⁷

An-Na'im melihat adanya problem penerapan HAM di dunia Islam karena berbagai hambatan kultural dan sejarah. Ia memetakan adanya empat kelompok dalam merespon HAM, yaitu: 1) respons ulama yang cenderung menolaknya; 2) kaum militan (revivalisme) yang cenderung mengajukan model Islam sebagai cita-cita ideal; 3) kaum modernis yang mencoba mencari sintesis antara Islam dan nilai-nilai modern; dan 4) muslim yang cenderung kepada model sekuler Barat dan

⁹⁵ Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, 332.

⁹⁶ Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, 333.

⁹⁷ Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, 334.

mendakwahkan sekulerisme.⁹⁸ An-Na'im melihat bahwa keempat respons tersebut tidak memadai. Terhadap ketiga kelompok pertama an-Na'im mengajukan kritik bahwa ketiganya tidak tepat karena masih berkomitmen terhadap syariah historis yang hanya sesuai untuk era awal Islam. Syariah historis menurut an-Na'im, tidak dimaksudkan untuk mengatur perilaku umat Islam dalam kehidupan bernegara selamanya. Terhadap kelompok terakhir, an-Na'im mengkritik bahwa respons mereka tidak Islami dan tidak memiliki legitimasi apapun dalam agama.⁹⁹

⁹⁸ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I* 276-294; Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, *Islam Dalam Berbagai Pembacaan Kontemporer*, 336-337.

⁹⁹ Tholhatul Choir dan Ahwan Fanani, *Islam Dalam Berbagai Pembacaan Kontemporer*, 337.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak Pekerja dalam Ketentuan PKWT Undang-Undang Cipta Kerja

1. Bentuk Perlindungan Hukum atas Pekerja PKWT dalam Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak yang dilindungi oleh negara yang tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia (UUD NRI 1945) “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas hak-hak dasar pekerja, jaminan kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁰⁰

Perlindungan hukum tersebut diberikan manakala dilakukannya perjanjian kerja sehingga timbul adanya hubungan kerja. Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja

¹⁰⁰ Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Papas SinarSinanti, 2014). 11.

tersebut menjadi dasar para pihak mendapatkan perlindungan hukum termasuk pekerja. Terkhusus bagi pekerja, perlindungan ini dimaksudkan agar tidak terjadi perlakuan yang sewenang-wenang dari pengusaha mengingat kedudukan pekerja rawan sebagai pihak yang lemah.¹⁰¹

Kepastian hukum terhadap hubungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap pekerja. Hal ini tentunya didasarkan bahwa manusia membutuhkan kejelasan terutama atas pemenuhan hidup, khususnya bagi keluarganya. Di sisi lain, adanya status hubungan kerja juga dapat memberikan kesempatan bagi pekerja untuk merancang kehidupan yang baik dan layak di masa mendatang.¹⁰²

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pasca terjadinya ikatan perjanjian kerja. Menurut pandangan Seopomo, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang pengusaha/majikan dan seorang buruh/pekerja yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Keduanya terikat dalam perjanjian yang intinya adalah pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan dengan adanya upah yang diberikan kepadanya dan

¹⁰¹ Budi dan Ratih Dheviana Santoso, "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Arena Hukum* 6, no. 3 (2012):203.

¹⁰² Muhammad Kamal, Muhammad Irsan, dan Ma'ruf Hafidz, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Jurnal Hukum: Al Hikam* 6, no. 1 (2019): 061, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33096/hikam.v6i1.7>.

pekerja mempekerjakan pekerja/buruh dengan adanya pemberian upah.¹⁰³ Hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia menurut Aloysius Uwiyono erat kaitannya dengan hubungan kontraktual yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha.¹⁰⁴

Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan.¹⁰⁵ Berangkat dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa dalam hubungan kerja terdapat unsur-unsur di dalamnya, yaitu adanya pekerjaan dan adanya perintah serta adanya upah. Hubungan kerja juga terjadi karena adanya ikatan perjanjian kerja.¹⁰⁶ Dalam melindungi hubungan kerja melalui ikatan perjanjian kerja, diperlukan adanya kepastian hukum yang mengaturnya sehingga dapat memberikan perlindungan hukum terutama bagi pihak pekerja.

Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja, dalam konteks hukum perburuhan di Indonesia terbagi menjadi dua perjanjian kerja dengan berdasarkan jangka waktunya, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Terkhusus

¹⁰³ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 25.

¹⁰⁴ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia.": 63.

¹⁰⁵ Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 45.

mengenai pengaturan PKWT, yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengalami beberapa pembaharuan yang saat ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja). Berdasarkan asas *lex posteri derogate legi priori*, maka aturan PKWT yang diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerjamenghapus ketentuan yang lama yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PKWT berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya di sebut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021) yaitu Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁰⁷ Istilah yang termaktub dalam Keputusan Menteri dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut dapat dipahami bahwa PKWT didasarkan atas waktu tertentu atau suatu pekerjaan tertentu, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 81 Ayat (12) yang merubah ketententuan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang

¹⁰⁷ Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Pasal 1 Ayat (10) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketenagakerjaan ayat (2), yakni PKWT didasarkan atas waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹⁰⁸

Diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja pada kluster ketenagakerjaan memang memberikan dampak yang cukup signifikan bagi pekerja, khususnya pekerja PKWT. Beberapa perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diantaranya yaitu, masa kerja atau jangka waktu, penambahan jenis pekerjaan, perpanjangan perjanjian kerja, akibat hukum perjanjian tidak tertulis, dan penambahan uang kompensasi.

a. Masa kerja atau jangka waktu PKWT

Pasal 81 Ayat (12) merubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan menambahkan 2 (dua) ayat, yaitu ayat 3 dan 4. Ayat (3) menyebutkan bahwa pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut di dalam perjanjian kerja. Ayat ini seolah berbicara bahwa dalam mengatur ketentuan PKWT pengusaha dan pekerja diberikan kelonggaran melalui kesepakatan keduanya di dalam perjanjian kerja, termasuk soal jangka waktu kerja. Selanjutnya, Ayat (4) menyebutkan bahwa ketentuan lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut dalam Peraturan

¹⁰⁸ Pasal 57 Ayat (3) sebagai perubahan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 81 Ayat (12) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pemerintah.¹⁰⁹ Berdasarkan ketentuan tersebut, kemudian lahir Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 sebagai peraturan implementatif dari Ayat (4) tersebut.

Pertama, jenis PKWT berdasarkan jangka waktu dalam Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Lamanya masa perjanjian berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) tersebut dalam Pasal 8 Ayat (1) disebutkan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.¹¹⁰ Ketentuan tersebut memberikan arti bahwa jenis PKWT berdasarkan jangka waktu untuk jenis pekerjaan tertentu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Ayat (1) dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

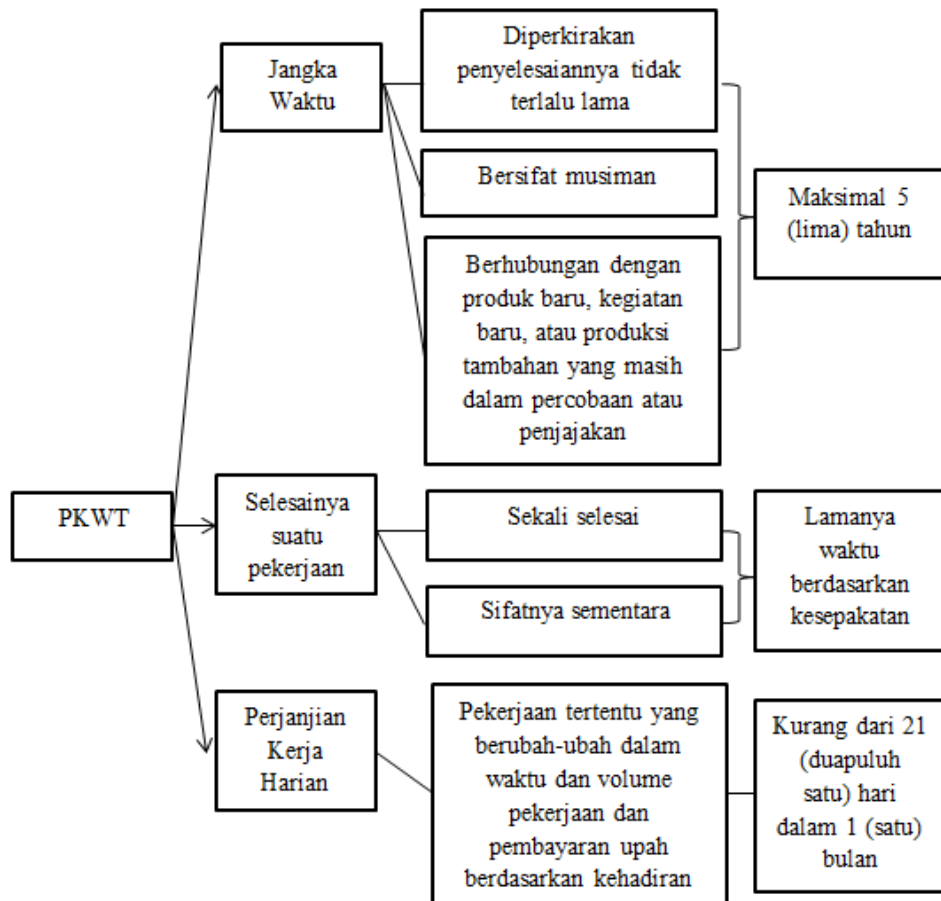
Kedua, jenis PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai; atau b.

¹⁰⁹ Pasal 57 Ayat (4) sebagai perubahan atas Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 81 Ayat (12) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

¹¹⁰ Pasal 5 Ayat (1) dan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

pekerjaan yang sementara sifatnya. Adapun jenis PKWT ini, lamanya perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 9 Ayat (1) yaitu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja.¹¹¹ Berdasarkan ketentuan ini, maka jenis PKWT berdasarkan selainya suatu pekerjaan diberikan kelonggaran dalam menentukan lamanya suatu pekerjaan selesai berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Bagan 3.1



¹¹¹ Pasal 5 Ayat (2) dan Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan bagan tersebut, dapat dipahami bahwa PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terbagi menjadi tiga yaitu, PKWT berdasarkan jangka waktu, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, dan Perjanjian Kerja Harian. PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu terbagi menjadi tiga jenis yaitu jenis pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Adapun lama waktu PKWT berdasarkan jangka waktu yaitu 5 (lima) tahun.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dijalankan dengan jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tidak diatur batas maksimal selesainya perjanjian karena dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa lamanya waktu perjanjian didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak. Sedangkan Perjanjian Kerja Harian merupakan ketentuan baru yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

b. Penambahan jenis pekerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 juga menambahkan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya tidak diatur di dalam ketentuan Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan tersebut sebagaimana dalam Pasal 5 Ayat (3) menyebutkan bahwa PKWT selain pekerjaan yang berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.¹¹²

Jenis pekerjaan ini lantas diperjelas dalam Pasal 10 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. Berdasarkan Pasal 10 Ayat (2) jenis pekerjaan tersebut dapat terikat dalam Perjanjian Kerja Harian.¹¹³

Lanjutnya, Perjanjian Kerja Harian menurut Pasal 10 Ayat (3) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja/buruh bekerja selama 21 hari atau melebihi ketentuan tersebut yang dilakukan berturut-turut selama 3 (tiga) bulan atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian tersebut

¹¹² Pasal 5 Ayat (3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹¹³ Pasal 10 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

tidak berlaku dan demi hukum berubah menjadi PKWT (Pasal 10 Ayat (4)).¹¹⁴

c. Perpanjangan serta pembaruan PKWT

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerjayang diperinci dengan peraturan implementatifnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, perpanjangan perjanjian kerja didasarkan pada jenis PKWT yang dibuat. *Pertama*, perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya, dalam Pasal 8 Ayat (2) dijelaskan bahwa ketika perjanjian kerja akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.¹¹⁵

Kedua, perjanjian kerja berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dibuat sampai selesainya pekerjaan tersebut, tetapi lamanya waktu PKWT jenis ini tidak ditentukan secara eksplisit. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 9 Ayat (4) yang menyebutkan bahwa Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT

¹¹⁴ Pasal 10 Ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹¹⁵ Pasal 8 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.¹¹⁶ Ketentuan ini tentunya memberikan kelonggaran bagi pengusaha dan pekerja/buruh untuk menentukan lamanya waktu maksimal PKWT. *Ketiga*, perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tidak diatur, sebab mekanisme perjanjiannya didasarkan atas Perjanjian Kerja Harian.

d. Akibat hukum PKWT tidak tertulis

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya mensyaratkan PKWT dibuat secara tertulis dengan ketentuan penulisan sesuai dengan pertauran perundang-undangan. Apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis maka dalam Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai PKWTT. Orientasi perjanjian yang dibuat secara tertulis dapat menjadi jaminan kepastian hukum atas hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak tersebut, maka akan sangat membantu sebagai alat bukti saat proses pembuktian. Namun, pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja merubah Pasal 57 tersebut, dengan menghilangkan ayat 2 di dalam Pasal 57 U Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang dijelaskan di

¹¹⁶ Pasal 9 Ayat (4) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

dalam Pasal 81 Ayat 13 Undang-Undang Cipta Kerja. Kendati Undang-Undang Cipta Kerja mensyaratkan PKWT dibuat secara tertulis, tetapi tidak ada akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis.¹¹⁷

e. Penambahan uang kompensasi

Soal uang kompensasi memang sebelumnya tidak diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 81 Ayat (17) Undang-Undang Cipta Kerjayang menyisipkan Pasal 61A menyebutkan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh (Pasal 6A Ayat (1)).¹¹⁸ Pengaturan ini lantas diperjelas dalam Pasal 15 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang menyebutkan bahwa uang kompensasi diberikan kepada Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Apabila PKWT dilakukan secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan, maka kompensai diberikan dengan jumlah 1 (satu) bulan upah (Pasal 16 Ayat (1) huruf a). Sedangkan jika PKWT dilakukan kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka besaran uang kompensasi yang diberikan dihitung secara

¹¹⁷ Pasal 81 Ayat (13) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

¹¹⁸ Pasal 61A Ayat (1) sebagai pasal penyisipan 61 dan 62 dalam Pasal 81 Ayat (17) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

proporsional dengan perhitungan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 16 Ayat 1 huruf b dan c).¹¹⁹

2. Permasalahan Perlindungan Hukum bagi Pekerja PKWT dalam Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja

Kendati di dalam Undang-Undang Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan merubah ketentuan PKWT yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan adanya beberapa tambahan seperti uang kompensasi dan jenis pekerjaan, namun masih terdapat ketentuan yang perlu digaris bawahi. Ketentuan-ketentuan tersebut yaitu ketentuan mengenai batas waktu PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu dan penghapusan akibat hukum PKWT yang dibuat secara tidak tertulis.

a. Ketentuan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 Ayat (12) sebagaimana mengubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan penambahan 2 (dua) ayat yang memberikan kelonggaran kepada pengusaha dan pekerja untuk membuat ketentuan berdasarkan kesepakatan keduanya di dalam perjanjian kerja. Adapun ketentuan lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 jenis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu tidak mengatur

¹¹⁹ Pasal 15 Ayat (3) dan Pasal 16 Ayat (1) huruf a, b, dan c Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

batasan waktu secara spesifik. Sebab dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 hanya mengatur bahwa PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat diatur di dalam perjanjian kerja atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja yang disesuaikan lamanya waktu pekerjaan tersebut selesai.

Kelonggaran Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 ini dapat memberikan kesempatan yang besar bagi pengusaha yang memiliki proyek yang memakan waktu lama atau bertahun-tahun dengan mempekerjakan pekerja melalui ketentuan jenis perjanjian PKWT. Terlebih, PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat dimungkinkan diperpanjang dengan batasan waktu yang tidak ditentukan secara spesifik juga, karena hanya berpacu pada selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, ketentuan ini justru semakin tidak memberikan kepastian hukum mengenai lamanya waktu jenis PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Sistem PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang tidak memberikan batasan maksimal perjanjian memberikan kesempatan besar terhadap pengusaha dengan alasan efisiensi, sebab hubungan kerja dengan sistem PKWT pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk memberikan berbagai tunjangan seperti tunjangan pelatihan. Selain itu pengusaha juga hanya dibebankan upah pokok beserta uang kompensasi saja. Keresahan lain

yang timbul apabila PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu adalah tidak ada kepastian bagi pekerja untuk peralihan status perjanjian kerja dengan ikatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selain itu, bagi pengusaha hal ini tentunya lebih menguntungkan.¹²⁰

- b. Penghapusan konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis

Perubahan ketentuan PKWT yang saat ini diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga merubah ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelumnya, pada Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWT yang dibuat secara tidak tertulis secara hukum menjadi PKWTT. Ayat (2) tersebut dalam Undang-Undang Cipta Kerja lantas dihapus sehingga Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya terdiri dari 2 (dua) ayat saja. Penghapusan ayat (2) ini berimplikasi tidak adanya konsekuensi hukum jika dikemudian hari didapati praktek PKWT yang dilakukan secara tidak tertulis kendati Undang-Undang Cipta Kerja mensyaratkan dibuat secara tertulis. Artinya ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja tidak memberikan sanksi atau konsekuensi jika ketentuan wajib membuat PKWT secara tertulis dilanggar terutama oleh pengusaha. Hal ini tentunya menimbulkan kurangnya kepastian hukum jika nantinya didapati

¹²⁰ Duwi Aprianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 03, no. 01 (2021): 77, <https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2>.

perselisihan antara pengusaha dan pekerja dan mempersulit adanya bahan bukti dalam proses pembuktian serta semakin membuka potensi *sub-ordinate* kedua belah pihak.

Kekuatan pembuktian dari perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis menyebabkan kedudukan pekerja semakin melemah. Selain itu pekerja juga tidak memiliki perlindungan hukum berkaitan dengan perubahan status perjanjian dari PKWT ke PKWTT. Padahal menurut Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945 disebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Seharunya perlindungan terhadap pekerja dalam peraturan perundang-undangan harus berlandaskan pada amanat dan prinsip konstitusi.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan juga seharusnya diselenggarakan dengan upaya untuk melindungi pekerja dari kedudukan ekonomi yang lebih tinggi yaitu pengusaha. Apabila regulasi tidak memberikan kepastian hukum, maka hubungan kerja sepenuhnya akan diserahkan kepada para pihak dan hal ini tentunya akan lebih susah untuk mencapai keseimbangan para pihak untuk memenuhi rasa keadilan sosial yang menjadi tujuan dari ketenagakerjaan. Posisi pengusaha sebagai pihak yang memiliki kedudukan ekonomi lebih tinggi juga dapat menekan kebebasan berkontrak pihak yang kedudukan

ekonominya lebih rendah yaitu pekerja. Hal ini termasuk dalam perjanjian termasuk dalam penyalahgunaan keadaan.¹²¹

Penghapusan ketentuan konsekuensi hukum terhadap PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dalam Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja pada akhirnya menimbulkan kekosongan hukum. Selain itu ketentuan ini juga secara tidak langsung tidak memenuhi hak pekerja atas keamanan kerja. Keamanan kerja merupakan sebuah persepsi yang dimiliki individu terhadap kesinambungan pekerjaan dan posisi atau jabatan yang dimiliki dalam waktu panjang.¹²² Hilangnya pengaturan PKWT melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis yang seharusnya merubah PKWT menjadi PKWTT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dalam aspek keamanan kerja juga dapat dikatakan melanggar. Hal ini juga dapat memberikan pemahaman bahwa intervensi pemerintah dalam ketentuan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis justru belum sepenuhnya tercermin.

¹²¹ Dwi Fidhayanti, "Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Larangan Dalam Perjanjian Syariah.": 167

¹²² Himlah, "Pengaruh Job Security Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator Di PT. Wahana Ottomitra Finance Jakarta," *Oratorio* 5, no. 1 (2021): 5.

B. Pemenuhan dan Perlindungan Hak Pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im

Kendati ketentuan PKWT yang termaktub dalam Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan beberapa ketentuan baru yang sebelumnya belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun tidak semua ketentuan tersebut memberikan kepastian hukum yang jelas terutama dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Berdasarkan temuan pada kajian diatas, terdapat 2 (dua) catatan penting yang perlu dipertimbangkan dalam ketentuannya yaitu mengenai batasan waktu perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan kepastian hukum atas perjanjian PKWT yang dibuat secara tidak tertulis.

1. Ketentuan waktu perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan

Seperti halnya yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa perjanjian PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tidak memberikan batasan waktu maksimal karena didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja. Kalaupun dimungkinkan terjadinya perpanjangan PKWT, maka ketentuan tersebut juga dikembalikan kepada kedua belah pihak pengusaha dan pekerja dengan mempertimbangkan kemungkinan selesainya

suatu pekerjaan yang tertuang di dalam perjanjian kerja.¹²³ Artinya, ketentuan ini sebenarnya memberikan keluasan lebih bagi para pihak yang terkait dalam melakukan perjanjian kerja dan intervensi pemerintah melalui kebijakan belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum. Sedangkan spirit utama intervensi pemerintah (*sosialisering* proses) dalam mengupayakan kebijakan adalah perlindungan hukum dan mencegah kemungkinan terjadinya mekanisme perjanjian yang *sub-ordinate* dalam perjanjian kerja tersebut.¹²⁴

Ketentuan mengenai batasan waktu ini sesungguhnya sangat erat kaitannya dengan persoalan jaminan kesejahteraan pekerja dalam mendapatkan pekerjaan tetap. Mendapatkan pekerjaan tetap bagi pekerja adalah wujud dari usaha untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak. Terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak adalah semata-mata terorientasikan terhadap kesejahteraan.¹²⁵ Sebagaimana hal ini adalah upaya dari negara yang memberikan jaminan kesejahteraan kepada masyarakat melalui hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak, yang dalam konteks hak bagi pekerja tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yaitu “setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

¹²³ Pasal 5 Ayat (2) dan Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹²⁴ Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat,” *MIMBAR HUKUM* 26, no. 2 (2017): 222, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

¹²⁵ Said Aneke R dan Lendy Siar, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan,” *Lex Privatum* 9, no. 6 (2018): 134, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34809/32655>.

Pasal 27 UUD 1945 sejatinya merupakan bukti bahwa konstitusi telah memberikan amanat atas kewajiban negara dalam memberikan kehidupan yang layak. Selaras dengan hal ini, bahwa pemberian perlindungan kepada pekerja dalam menjamin adanya pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan. Dengan adanya pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka dapat tercukupi kebutuhan baik secara individu maupun bagi keluarganya sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan.¹²⁶

Agar kesejahteraan sosial dan kehidupan yang layak dapat terwujud, maka diperlukan upaya sedemikian rupa yang salah satunya melalui pendekatan normatif sehingga usaha mewujudkan kesejahteraan tersebut memiliki kepastian hukum yang dapat dijadikan sebagai perlindungan hukum.¹²⁷ Sayangnya dalam merujuk pada peraturan mengenai perlindungan hak untuk mendapatkan pekerjaan tetap sebagai upaya untuk mencapai kehidupan yang layak dan mewujudkan kesejahteraan tersebut masih didapati kekurangan yang dibuktikan dengan adanya aturan batasan waktu perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerjayang tidak pasti, sehingga memungkinkan terjadinya perjanjian PKWT yang terlaksana secara terus menerus.

¹²⁶ Rizal Dwi Novianto, “*Changing the Period of PKWT in the Perspective of the Right of Workers to Get Permanent Job Guarantees*” (Undergraduate Thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2022), <http://repository.untag-sby.ac.id/13957/>.

¹²⁷ Rizal Dwi Novianto, “*Changing the Period of PKWT in the Perspective of the Right of Workers to Get Permanent Job Guarantees*”.

Bentuk perjanjian kerja PKWT yang dijalankan secara terus menerus tentunya membuat perusahaan tidak memiliki beban menjadikan pekerja sebagai pekerja tetap dengan peralihan perjanjian kerja. Hal ini akan menyebabkan pekerja juga tidak dapat mendapatkan kebutuhan layak semestinya seperti hak-hak yang seharusnya didapatkan jika dialihkan menjadi pekerja tetap. Taruhlah beberapa kemungkinan kerugian dari mekanisme perjanjian ini diantaranya yaitu, tidak adanya hak ekonomi berupa pesangon, kendati pasca selesainya perjanjian PKWT dalam Peraturan Pemerintah. Nomor 35 tahun 2021 diberikan hak kompensasi besarnya tidak sebanding dengan uang pesangon.¹²⁸

Persoalan keluasan perjanjian PKWT yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama tanpa adanya batasan waktu maksimal berpotensi tidak adanya peralihan perjanjian PKWT ke PKWTT. Hal ini merugikan pekerja, sebab dilihat dari skup hak yang diperoleh antara PKWT dan PKWTT tentunya memiliki distingsi yang berbeda dan pekerja tetap lebih diuntungkan serta lebih terjamin hak kesejahteraan dan penghidupan yang layak.¹²⁹ Selain itu, pekerja PKWT juga tidak memiliki keluasan dalam hal jaminan kesejahtraannya sebab terhalang batasan perjanjian yang berimplikasi terhadap hak-hak dasar mereka. Sehingga dalam konteks perolehan jaminan kesejahteraan dan penghidupan

¹²⁸ Pasal 61A Ayat (1) sebagai pasal penyisipan 61 dan 62 dalam Pasal 81 Ayat (17) UNDANG-UNDANG Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

¹²⁹ Rizal Dwi Novianto, “*Changing the Period of PKWT in the Perspective of the Right of Workers to Get Permanent Job Guarantees.*”

yang layak, pekerja semestinya akan cenderung pada hubungan kerja dengan perjanjian kerja PKWTT. Namun sayangnya, peraturan mengenai PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan memungkinkan pekerja memiliki hubungan kerja dengan status perjanjian kerja PKWT yang dapat dilaksanakan secara terus menerus jika didapati suatu pekerjaan yang selesainya memakan waktu yang lama dan pekerja tidak diberikan kepastian hukum untuk menjadi pekerja tetap sehingga terhalang untuk mendapatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak.

2. Kepastian hukum perjanjian PKWT yang dibuat secara tidak tertulis

Pengaturan mengenai akibat hukum PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerjamerubah ketentuan lama yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Aturan soal ini di dalam Undang-Undang Cipta Kerjajuga menghapus ketentuan di dalam Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu konsekuensi hukum apabila didapati perjanjian PKWT yang dibuat secara tidak tertulis menjadi PKWTT. Namun, dalam Undang-Undang Cipta Kerjaketentuan ini dihapuskan, sehingga tidak ada lagi konsekuensi hukum bagi pengusaha terutama jika membuat perjanjian PKWT secara tidak tertulis, kendati semangat yang dibawa adalah mengharuskan PKWT dibuat secara tertulis. Hal ini dapat menjadi celah, karena perlindungan preventif dalam ketentuan tersebut dihilangkan dan tentunya mempersulit pembuktian jika dikemudian hari terjadi permasalahan antara kedua belah pihak. Kemungkinan terberatnya adalah

pekerja sebagai orang yang secara kedudukan ekonomi dan psikologisnya lebih rendah timbang pengusaha memungkinkan tidak dipenuhi hak-hak dasarnya.

Aturan ini tentunya juga memungkinkan terjadinya perlakuan diskriminasi oleh pengusaha terhadap pekerja. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya relasi antara pengusaha dan pekerja adalah vertikal kendati secara yuridis memiliki kedudukan yang sama di depan hukum.¹³⁰ Persoalan ini juga didukung dengan kedudukan ekonomi dan psikologis pengusaha yang lebih dominan ditimbang pekerja sehingga memengaruhi kesepakatan perjanjian dan menekan kebebasan pekerja dalam melakukan kontrak kerja.¹³¹

Persoalan lainnya adalah tidak adanya jaminan permulaan perjanjian sehingga memungkinkan hubungan kerja yang dilakukan oleh keduanya tidak terbatas oleh batas maksimal perjanjian kerja PKWT sebagaimana yang telah diatur dalam skup PKWT berdasarkan jangka waktu, yaitu 5 (lima) tahun. Hal ini tentu saja akan berakibat pada eksploitasi tenaga pekerja tanpa adanya pemenuhan hak-hak dasar, dan jaminan untuk menjadi pekerja tetap dengan berbagai hak yang semestinya diperoleh. Padahal orientasi hadirnya hukum ketenagakerjaan semata-mata untuk melindungi kedua belah pihak terutama bagi pekerja yang rentan atas eksploitasi dan perlakuan diskriminatif oleh pengusaha.

¹³⁰ Ady Thea DA, "Prof Aloysius Uwiyono: Pengaturan PKWT Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Belum Berkeadilan."

¹³¹ Dwi Fidhayanti, "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) Sebagai Larangan Dalam Perjanjian Syariah.": 167.

Fungsi adanya aturan perundang-undangan juga sebagai perlindungan hukum bagi pekerja agar terpenuhi hak-haknya sebagaimana amanat dari konstitusi yang menghendaki adanya hak pekerjaan dan penghidupan layak bagi para pekerja. Namun, merujuk pada penghapusan konsekuensi tidak adanya akibat hukum jika PKWT dibuat tidak tertulis dalam Undang-Undang Cipta Kerja justru dihilangkan yang pada akhirnya membuat kekosongan hukum sehingga tidak memberikan kepastian hukum, kendati Undang-Undang Cipta Kerja ini menghendaki adanya perjanjian secara tertulis. Ketentuan ini justru berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya yang memberikan konsekuensi hukum bagi para pengusaha yang membuat perjanjian kerja secara tidak tertulis secara otomatis beralih menjadi PKWT atau dengan kata lain status pekerja menjadi pekerja tetap.

Persoalan yang menyangkut pengaturan PKWT di dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut tentu saja sangat bersinggungan dengan HAM. Hal ini dikarenakan pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur tentang perjanjian kerja erat kaitannya dengan spirit yang dibawa oleh hukum ketenagakerjaan sendiri, yaitu perlakuan tanpa diskriminatif. Selain itu hukum ketenagakerjaan juga menghendaki terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja dengan memperhatikan hak-hak dasarnya.¹³²

¹³² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menimbang huruf d menyebutkan bahwa bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar

Kontruksi Hak Asasi Manusia (HAM) selalu mencita-citakan adanya perlindungan, pemenuhan dan pengormatan terhadap setiap hak-hak dasar manusia. Hak-hak dasar yang dimiliki manusia tersebut berdasarkan konsensus internasional yaitu *Universal Declaration of Human Right* diantaranya adalah hak pribadi, hak ekonomi, hak politik, hak mendapatkan kedudukan dan perlakuan yang sama di depan hukum dan pemerintahan, hak pendidikan, hak mendapatkan perkerkaan serta upah yang adil dan cukup, hak jaminan sosial dan hak mengembangkan kebudayaan.¹³³ Menyangkut soal penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia, Indonesia sebenarnya secara normatif menghendaki hal tersebut. Hal ini dapat dilihat di dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.¹³⁴

Urgensitas perlindungan, pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia juga begitu dijunjung tinggi oleh agama Islam. Hak asasi dalam Islam yang

apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha

¹³³ Agus Suntoro, "Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja (*The Implementation of Progressive Realization at Omnibus Law*)," *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 5, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/ham.2021.12.1-18>.

¹³⁴ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Aasi Manusia

diperuntukkan bagi kepentingan manusia melalui syariah Islam, sejatinya merupakan perintah Allah SWT yang diturunkan melalui wahyu. Dalam syariat, manusia merupakan makhluk bebas yang dibebankan tugas dan tanggung jawab serta memiliki hak dan kebebasan. Hal tersebut didasarkan keadilan yang ditegakkan atas persamaan. Artinya, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan tidak akan terwujud tanpa adanya kebebasan yang diberikan, begitupun kebebasan secara eksistensial tidak dapat diwujudkan tanpa adanya tanggung jawab yang dibebankan.¹³⁵

HAM dalam Islam juga menjunjung tinggi prinsip-prinsip dasar hak asasi, yaitu persamaan, kebebasan dan penghormatan. Prinsip persamaan dalam Islam berarti memandang bahwa semua manusia pada dasarnya memiliki kedudukan yang sama, dan hanya ketakwaan saja yang dapat dijadikan sebagai satu-satunya keunggulan seseorang atas orang lain. Sedangkan prinsip kebebasan dalam Islam merupakan pemberian jaminan kebebasan manusia dengan tujuan terhindar dari kesia-siaan dan tekanan, serta dalam kebebasan tersebut terkandung hak orang lain yang perlu dihormati. Adapun prinsip penghormatan dalam Islam yaitu penghormatan terhadap sesama manusia sebagai wujud kemuliaan manusia.¹³⁶

Kehendak Islam dalam menjunjung tinggi hak asasi manusia, juga menjadi perhatian khusus oleh cendikiawan muslim Abdullahi Ahmed an-Naim. Gagasan

¹³⁵ M. Luqman Hakim, *Deklarasi Islam tentang HAM* (Surabaya: Risalah Gusti, 1993), 12.

¹³⁶ Harun Nasution dan Bakhtiar Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Islam* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1987) 14.

an-Na'im mengenai HAM sejatinya berangkat dari kecemasannya melihat konsepsi HAM regional yang dianut oleh banyak negara di Timur Tengah yang menggunakan pemikiran Islam klasik yang cenderung bercorak diskriminatif dan partikularistik. An-Na'im berpandangan bahwa hukum Islam klasik sesungguhnya tidak menghormati HAM universal, sebab hukum Islam klasik berpijak pada ayat-ayat Madaniyyah. Oleh karenanya, hukum Islam perlu bersandar kembali pada ayat-ayat *Makkiyah* yang lebih mengedepankan nilai-nilai humanisme sehingga Hukum Islam saat ini lebih solidaritas atas sesama manusia tanpa adanya diskriminasi apapun. Berlandaskan hal tersebut, an-Na'im lantas menganggap bahwa prinsip HAM internasional merupakan prinsip yang benar dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah, sebab HAM internasional berpihak pada nilai-nilai humanisme sebagaimana Islam saat diturunkan di Makkah.¹³⁷

Menurut an-Na'im, penting untuk saat ini bahwa adanya konsep HAM yang telah dimiliki oleh banyak negara terutama di timur diselaraskan dengan konsep HAM internasional. Hal ini didasarkan atas prinsip normatif yang secara umum dimiliki oleh semua tradisi dan budaya dan dapat menopang standar universal HAM, yaitu prinsip *reciprocity* (resiprositas).¹³⁸ Prinsip ini adalah prinsip bahwa seseorang dalam memperlakukan orang lain harus seperti orang tersebut mengharap perlakuan dari orang lain. An-Na'im juga menegaskan bahwa dalam menempatkan diri terhadap orang lain secara proposional merupakan tindakan

¹³⁷ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 4th ed. (Yogyakarta: LKiS, 2004), 277.

¹³⁸ Abdullahi Ahmed an-Na'im, 267.

yang tidak mudah, terlebih jika terdapat perbedaan baik jenis kelamin, ras, kepercayaan agama dalam suatu negara. Sehingga harus dipahami bahwa prinsip *reciprocity* adalah prinsip yang saling menguntungkan antara satu manusia dengan manusia yang lainnya. Oleh karena prinsip tersebut dengan berbagai variasi yang melekat pada seseorang seperti jenis kelamin, agama, dan ras, setiap orang harus mendapatkan haknya sebagai manusia dengan setara tanpa adanya diskriminasi apapun.¹³⁹

Menurut an-Na'im, hak asasi manusia juga didasarkan pada dua hal utama yaitu kehendak untuk hidup dan bebas. Melalui spirit kehendak untuk hidup, manusia selalu berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lainnya yang erat kaitannya dengan kebutuhan keberlangsungan hidup manusia. Manusia juga selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup agar menuju kehidupan yang lebih baik, dengan jalan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya dan melalui perjuangan politik guna mewujudkan kesejahteraan dan kekuasaan yang adil dan jujur.¹⁴⁰

Hal penting lain dari pemikiran an-Na'im adalah tujuan HAM, yaitu untuk meyakinkan adanya perlindungan yang efektif mengenai berbagai hal yang menjadi hak semua manusia di mana pun ia berada, termasuk di negara yang tidak menjamin adanya hak dalam undang-undang dasar mereka. Pemikiran ini

¹³⁹ Muhyar Fanani, *Membumikan Hukum Langit* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2009), 189 - 190.

¹⁴⁰ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah* (Bandung: Mizan, 2007), 178 - 179.

menunjukkan bahwa penghormatan dan perlindungan HAM yang secara universal diatur di dalam Deklarasi Universal HAM patut kiranya dimasukkan di dalam Undang-Undang dasar, anggaran dasar, dan anggaran rumah tangga suatu negara. Tujuan ini tidak lain adalah sebagai bentuk perlindungan hak-hak asasi manusia dari ketidakjelasan proses politik dan administratif.¹⁴¹

Lanjutnya, bahwa tinjauan tersebut menunjukkan bahwa dalam Deklarasi Universal HAM harus tunduk terhadap kehendak mayoritas, meskipun bukan sekedar pilihan mayoritas. Namun, hak-hak tersebut bukan dimaknai sebagai hak yang absolut, sebab di antaranya yang layak dipilih karena berbagai pertimbangan, dan beberapa yang lainnya ditunda karena pertimbangan tertentu atau alasan darurat. Dengan demikian, Gagasan Deklarasi Universal HAM adalah agar hak asasi manusia sebagaimana hak-hak yang tercantum dalam undang-undang dasar, tidak dengan mudah dilanggar kecuali kondisi dan keadaan tertentu.¹⁴²

Pada titik ini, an-Na'im menghendaki adanya evolusi hukum Islam dari pemikiran klasik yang cenderung diskriminatif dan partikularistik menuju hukum Islam yang lebih numanis seperti halnya Islam saat diturunkan di Makkah. Dengan adanya hal ini, maka syariah tetap eksis dalam kehidupan yang modern seperti saat ini dan tentunya nilai-nilai humanisme yang terkandung di dalam syariah saat diturunkan di Makkah dapat termanifestasikan dalam kebijakan-kebijakan saat ini

¹⁴¹ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Islam Dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah*, 178 - 179.

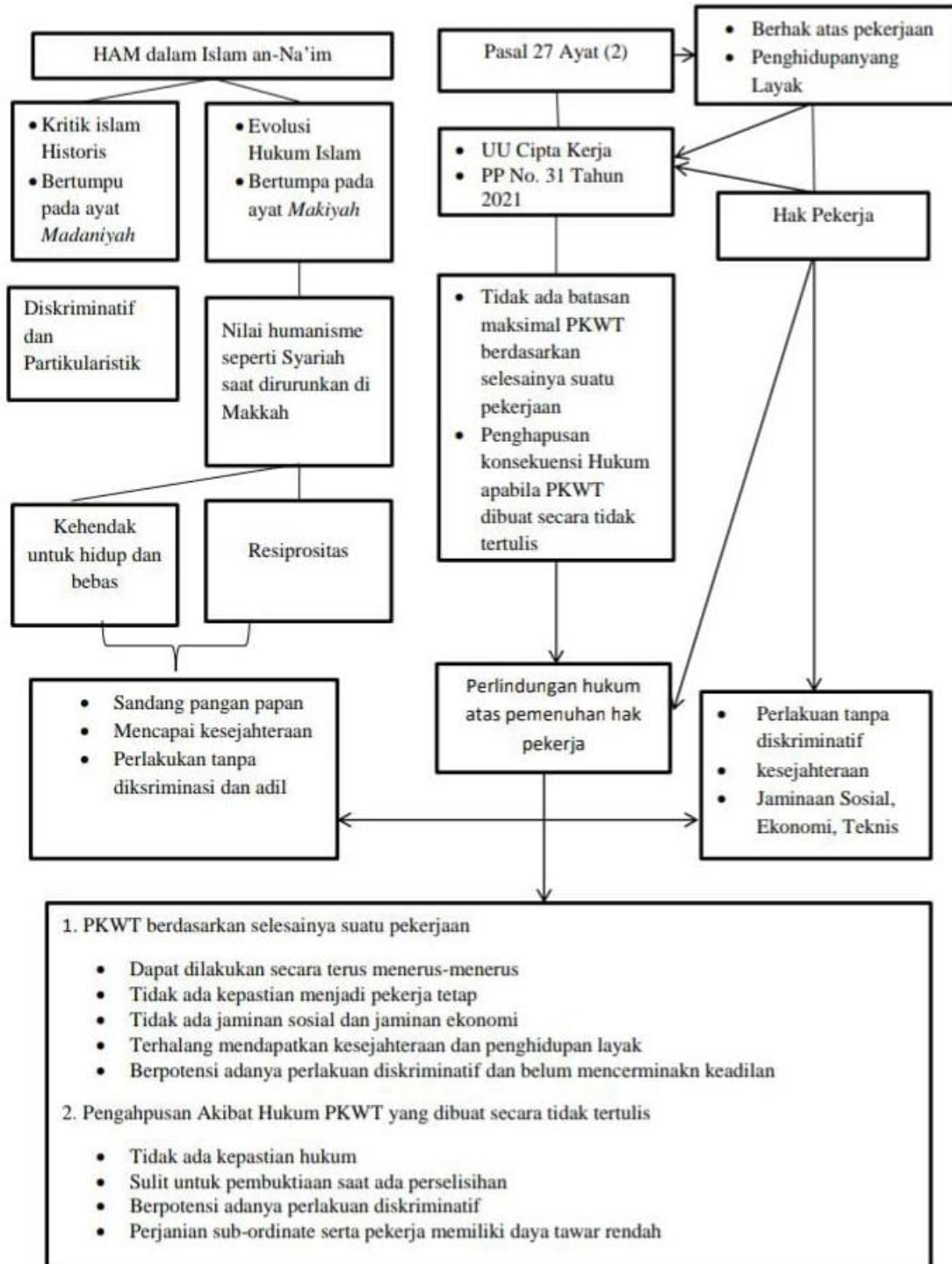
¹⁴² Abdullahi Ahmed an-Na'im, 179.

terutama yang menyangkut soal penghormatan dan perlindungan HAM. Begitupun spirit yang perlu dikedepankan dalam HAM menurutnya adalah kehendak untuk hidup dan bebas dengan diwadahi prinsip resiprositas. Sehingga diperlukan adanya pemenuhan dan perlindungan hukum agar hak untuk hidup dan bebas dapat terealisasikan.

Spirit HAM an-Na'im, sejatinya selaras dengan kehendak hukum ketenagakerjaan, sebab hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Upaya perlindungan terhadap pekerja juga menjadi salah satu unsur serius dalam konsensus internasional. Setidaknya ada beberapa aspek yang ditekankan dalam upaya pemenuhan dan perlindungan hukum bagi hak pekerja dalam konvensi internasional yang diantaranya yaitu, hak atas kesamaan dan kesamaan kerja (*right to equal pay and equal work*), hak untuk bebas dari adanya diskriminasi di tempat kerja (*right to freedom from discrimination in the workplace*), hak penghapusan pekerja anak (*right to abolition of child labor*), dan hak untuk bebas dari kerja paksa (*right to freedom from forced or compulsory labor*).¹⁴³

¹⁴³ Fitrhatus Shalihah, "Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM.," *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 158 - 159.

Bagan 3.2



Berdasarkan bagan 2, dapat diketahui bahwa spirit HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak bagi pekerja dan hak-hak tersebut harus dilindungi. Sehubungan dengan urgensi perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja, maka kiranya penting dipandangan an-Na'im menjadi acuan dalam melihat kebijakan hukum ketenagakerjaan khususnya di Indonesia.

1. Perlindungan hukum atas pemenuhan hak untuk hidup dan bebas menurut an-Na'im bagi pekerja PKWT

Justifikasi spirit evolusi hukum Islam dalam pandangan an-Na'im telah menghantarkannya pada prinsip nilai-nilai humanisme yang perlu diterapkan dalam kebijakan dan dijadikan sebagai konsensus bersama. Satu titik penting dalam nilai-nilai humanisme adalah menjunjung tinggi hak-hak dasar manusia seperti hak untuk hidup dan bebas.¹⁴⁴ Hak untuk hidup dan bebas dalam pandangannya adalah hak bagi manusia untuk selalu berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lainnya yang erat kaitannya dengan kebutuhan keberlangsungan hidup manusia. Manusia juga selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup agar menuju kehidupan yang lebih baik, dengan jalan pengembangan dan

¹⁴⁴ Siti Rohmah Moh Anas Kholish dan Andi Muhammad Galib, "Human Rights and Islamic Law Discourse: The Epistemological Construction of Abul A'la Al-Maududi, Abdullahi Ahmed An-Naim, and Mashood A. Baderin," *JUsticia Islamica* 19, no. 1 (2022): 168, <https://doi.org/10.21154/justicia.v19i1.3282>.

pemanfaatan sumber daya dan melalui perjuangan politik guna mewujudkan kesejahteraan dan kekuasaan yang adil dan jujur.¹⁴⁵

Hak untuk hidup merupakan hak yang paling mendasar bagi setiap manusia yang sifat keberadaannya tidak lagi dapat ditawar (*non derogable rights*). Dalam Pasal 3 DUHAM (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) disebutkan bahwa setiap orang mempunyai hak atas kehidupan, kemerdekaan dan keselamatannya. Soal hak hidup masuk dalam rumusan instrumen Internasional lainnya yaitu ICCPR (*International Convenan Civil and Political Right*) dimana Pasal 6 Ayat (1) menegaskan bahwa setiap manusia memiliki melekat hak untuk hidup. Hak ini harus dilindungi oleh hukum. Tidak seorang pun insan yang secara gegabah boleh dirampas hak kehidupannya.¹⁴⁶ Urgensitas hak untuk hidup juga sesungguhnya telah diperhatikan oleh negara melalui konstitusi dan peraturan perundang-undangan tentang HAM.¹⁴⁷ Adapun kehendak untuk bebas merupakan kehendak bebas untuk terhindar dari keterbatasan fisik dan jaminan sandang pangan.

¹⁴⁵ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah*, 178 - 179.

¹⁴⁶ Eva Achjani Zulfa, "Menelaah Arti Hak Untuk Hidup Sebagai Hak Asasi Manusia," *Lex Jurnalica* 3, no. 1 (2005): 15, https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4681-EVA_ACHJANI_ZULFA.pdf.

¹⁴⁷ Pasal 28 A UUD 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya. Pasal 28 I Ayat (1) juga menyebutkan bahwa hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak berbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. Begitupun dalam Pasal 9 Ayat (1, 2, dan 3) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya. Setiap orang berhak untuk hidup tenteram, aman, damai, bahagia, sejahtera lahir dan bathin. Setiap orang berhak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat.

Kehendak ini merupakan spirit dan kekuatan yang menjadi penggerak untuk mendapatkan kesejahteraan dan kemuliaan, spiritual, moral, dan seni.¹⁴⁸

Relevansi hak untuk hidup dan bebas dengan hukum ketenagakerjaan adalah spirit kesejahteraan yang dikehendaki bagi para pekerja dengan adanya penghidupan yang layak. Jadi sudah semestinya kebijakan mengenai hukum ketenagakerjaan mengalirkan spirit hak untuk hidup dan bebas bagi para pekerja sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak baik bagi individu pekerja maupun keluarganya. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan haruslah dapat menjadi instrumen perlindungan hukum bagi para pekerja untuk pemenuhan hak untuk hidup dan bebas. Melalui pemenuhan hak untuk hidup dan bebas, dapat menjadi pemacu dalam mencapai kesejahteraan pekerja sesuai dengan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yakni memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁴⁹

Namun merujuk pada ketentuan hubungan kerja dalam perjanjian PKWT yang berdasarkan selesainya suatu pekerjaan saat ini belum mencerminkan spirit hak untuk hidup dan bebas bagi pekerja. Pasalnya, ketentuan tersebut memberikan kebebasan pelaksanaan PKWT sesuai dengan

¹⁴⁸ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 270.

¹⁴⁹ Pasal 4 huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

selesaiannya suatu pekerjaan yang memungkinkan perjanjian PKWT tersebut dijalankan secara terus-menerus tanpa adanya peralihan status menjadi pekerja tetap. Alhasil, hak-hak lain yang seharusnya didapatkan akan terhambat sehingga secara tidak langsung juga membatasi hak untuk hidup dan bebas bagi pekerja untuk mencapai taraf kesejahteraan dan penghidupan layak.

Persoalan mengenai ditiadakannya konsekuensi hukum jika tidak melakukan perjanjian PKWT secara tidak tertulis juga secara langsung memberikan kuasa yang lebih bagi pengusaha dalam membuat perjanjian kerja. Hal ini tentunya akan mengakibatkan surplus kuasa pengusaha terhadap pekerja sehingga berimplikasi pada pembatasan hak untuk hidup dan bebas bagi pekerja. Dengan begitu, pemenuhan hak lain seperti hak menjadi pekerja tetap yang memberikan jaminan hak lebih seperti hak ekonomi akan terhambat dengan penghapusan konsekuensi hukum perjanjian PKWT secara tidak tertulis.

2. Prinsip *resiprositas an-Na'im* sebagai bentuk pemenuhan hak dasar

Prinsip *reciprocity* (resiprositas) adalah prinsip bahwa seseorang dalam memperlakukan orang lain harus seperti orang tersebut mengharap perlakuan dari orang lain. *An-Na'im* juga menegaskan bahwa dalam menempatkan diri terhadap orang lain secara proporsional merupakan tindakan yang tidak mudah, terlebih jika terdapat perbedaan baik jenis kelamin, ras, kepercayaan agama dalam suatu negara. Sehingga harus

dipahami bahwa prinsip *reciprocity* adalah prinsip yang saling menguntungkan antara satu manusia dengan manusia yang lainnya. Oleh karena prinsip tersebut dengan berbagai variasi yang melekat pada seseorang seperti jenis kelamin, agama, dan ras, setiap orang harus mendapatkan haknya sebagai manusia dengan setara tanpa adanya diskriminasi apapun.¹⁵⁰

Berdasarkan prinsip ini, didapati dua hal utama yakni adil dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Prinsip keadilan berperan penting dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang menghendaki setiap orang mendapatkan hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan lebih dari hak semestinya dan tidak merugikan orang lain. Prinsip ini juga menjamin keadilan bagi subjek hukum sehingga dapat memperoleh hak dan kewajiban dengan semestinya. Relasi antara pengusaha dengan pekerja memang timpang, oleh sebab itu hadirnya hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan bagi pekerja.¹⁵¹ Sejalan dengan ini, dalam teori negara kesejahteraan Kranenburg juga berpandangan bahwa negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga berperan aktif dalam mengupayakan terwujudnya kesejahteraan bagi warganya dan untuk mewujudkan hal tersebut tentunya harus dilandasi oleh keadilan secara

¹⁵⁰ Fanani, *Membumikan Hukum Langit*, 189 - 190.

¹⁵¹ Kehidupan ekonomi dengan corak hegemoni kapitalisme financial, beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang memandang bahwa pekerja/buruh sebagai obek yang dapat dieksploitasi, bukan sebagai subjek produksi yang sepatutnya dilindungi. Dalam teori nilai kerja Karl Marx, dinyatakan bahwa laba kapitalis didasarkan atas eksploitasi buruh. Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan,” *Jurnal Yuridis* 3, no. 2 (2016): 3.

merata dan seimbang.¹⁵² Salah satu upaya untuk mencapai masyarakat sejahtera adalah adanya jaminan kesejahteraan, keadilan, merata baik segi materiil maupun spiritual, dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi.¹⁵³

Prinsip resiprositas juga menghendaki perlakuan tanpa diskriminasi (non diskriminasi). Arti dari non diskriminasi yaitu menghargai persamaan derajat dengan tidak membeda-bedakan, baik para pihak, atas dasar agama, ras, etnis, suku bangsa, warna kulit, status sosial, afiliasi atau ideology dan lain sebagainya.¹⁵⁴ Dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang HAM dijelaskan bahwa diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak azasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.¹⁵⁵

Prinsip non diskriminasi juga diamanatkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang termaktub di bagian menimbang huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk

¹⁵² Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral* (Jakarta: Gramedia, 1990), 27.

¹⁵³ Urip Giyono, "Analisa Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Asas Keadilan Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Standar Buruh Yang Adil (Fair Labor Standar Act) Tahun 1938," *De Jure* 1, no. 1 (2017): 85.

¹⁵⁴ Nur Kholis, "Asas Non Diskriminasi Dalam Contempt Of Court," *Legality* 26, no. 2 (2019): 219.

¹⁵⁵ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Aasi Manusia

menjamin hak dasar, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Non diskriminasi berikut peluang dan perlakuan yang sama dalam ketenagakerjaan merupakan hak yang bersifat fundamental bagi terwujudnya keadilan sosial serta pembanguna ekonomi. Prinsip non diskriminasi dan perlakuan yang sama bagi pekerja memungkinkan orang dari segala jenis ras, agama, jenis kelamin, etnis, status kesehatan, dan lain sebagainya untuk melakukan cara mereka agar keluar dari kemiskinan dan menghidupi keluarganya. Pada dasarnya prinsip ini dimaksudkan untuk menjunjung harkat dan martabat manusia untuk mewujudkan keadilan sosial dan ekonominya.¹⁵⁶

Pandangan an-Na'im mengenai HAM ini agaknya relevan dengan konteks perlindungan hukum ketengakerjaan. Hukum ketenagakerjaan hadir karena menghendaki terwujudnya relasi perjanjian kerja yang seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam kegiatan produksi barang dan/atau jasa, yang mencerminkan serta mengandung nilai kepastian hukum, nilai manfaat, dan

¹⁵⁶ Shunita Laxmi Dewi, Sonhaji, dan Budi Ispriarso, "Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal," *DIPONEGORO LAW JOURNAL* 6, no. 1 (2017): 3.

nilai keadilan.¹⁵⁷ Dalam prinsip resiprositas, hubungan pengusaha dalam memperlakukan pekerja perlu menimbang bagaimana ia dapat memperlakukan secara adil layaknya harapannya diperlakukan oleh orang lain dan tentunya tidak mendapatkan perlakuan diskriminatif. Sejalan dengan ini bahwa dengan prinsip resiprositas ini juga dapat menunjang adanya pemenuhan hak penghidupan yang layak bagi pekerja. Pada posisi ini dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan adanya pemenuhan hak bagi pekerja dan menekan kemungkinan tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha terhadap pekerja diperlukan adanya pendekatan positifisme melalui pembentukan regulai.¹⁵⁸

Namun, saat ini regulasi hukum ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur soal PKWT masih didapati regulasi yang tidak mencerminkan prinsip resiprositas. *Pertama*, regulasi mengenai batasan waktu yang tidak ditentukan dalam perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan membuat pengusaha dapat secara mudah untuk melakukan perjanjian kerja dengan pekerja tanpa adanya kewajiban mengalihkan statusnya sebagai pekerja tetap sehingga menutup hak-hak yang semestinya didapatkan untuk menunjang kesejahteraan dan kehidupan yang layak. Aturan ini juga memungkinkan pengusaha melakukan eksploitasi tenaga pekerja tanpa adanya

¹⁵⁷Urip Giyono, "Analisa Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Asas Keadilan Pada Undang-Undang Standar Buruh Yang Adil (*Fair Labor Standar Act*) Tahun 1938: 85.

¹⁵⁸ Agus Suntoro, "Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja (The Implementation of Progressive Realization at Omnibus Law)," *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 8, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/ham.2021.12.1-18>.

jaminan sosial dan ekonomi, karena tidak adanya batasan maksimal perjanjian PKWT serta tidak memberikan jaminan pengalihan status pekerja menjadi pekerja tetap.

Kedua, tidak adanya konsekuensi hukum apabila perjanjian PKWT dibuat secara tidak tertulis, memungkinkan pengusaha membuat perjanjian dengan pekerja dengan ketentuan yang didominasi oleh pengusaha, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja timpang dan tentunya tidak ada kepastian hukum yang jelas untuk pemenuhan hak-hak pekerja. Penghapusan konsekuensi hukum konsekuensi hukum apabila perjanjian PKWT dibuat secara tidak tertulis dapat memungkinkan terjadinya perlakuan diskriminatif terhadap pekerja dan tentunya tidak ada jaminan pengalihan status pekerja menjadi pekerja tetap yang pada akhirnya tidak dipenuhinya hak-hak dasar pekerja seperti hak ekonomi berupa uang pesangon. Dengan adanya penghapusan ketentuan ini, maka kebijakan soal perjanjian PKWT belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hukum atas pemenuhan hak bagi pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa spirit HAM dalam Islam an-Na'im yang menitikberatkan pada nilai-nilai humanisme yang menjunjung tinggi hak-hak dasar manusia seperti hak untuk hidup dan bebas serta spirit prinsip resiprositasnya sesungguhnya relevan dengan orientasi hukum ketenagakerjaan. Namun, dalam kebijakan mengenai pekerja PKWT masih didapati dua ketentuan

yang belum mencerminkan perlindungan dan pemenuhan hak bagi pekerja, yaitu ketentuan perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dan penghapusan konsekuensi hukum apabila perjanjian PKWT dibuat secara tidak tertulis. Sehingga, dua ketentuan ini memungkinkan pengusaha tidak memenuhi hak dasar pekerja dan memperlakukan pekerja dengan perlakuan diskriminatif dan tentunya tidak mengindahkan nilai-nilai humanisme an-Na'im yang dalam perspektifnya perlu dilindungi untuk memenuhi hak-hak dasar manusia.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan analisis dalam pembahasan dalam bab-bab sebelumnya didapati dua kesimpulan, yaitu:

1. Perlindungan hukum merupakan unsur esensial bagi pekerja untuk menghindari tindakan yang sewenang-wenang dari pengusaha mengingat posisi pekerja dalam ekonomi memiliki kedudukan yang lebih rendah ditimbang pengusaha. Perlindungan hukum dimaksudkan untuk melindungi dan memberikan jaminan kepada pekerja sehingga dapat terpenuhinya hak-hak dasar mereka seperti hak adanya perlakuan tanpa diskriminatif serta penghidupan yang layak guna mencapai kesejahteraan. Hadirnya kebijakan hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk intervensi pemerintah untuk menekan terjadinya tindakan diskriminatif dari pengusaha terhadap pekerja sehingga dapat menghendaki adanya kesetaraan. Dalam perjanjian kerja PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan tururannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja didapati aturan baru yang berupa kerja atau jangka waktu PKWT, penambahan jenis pekerjaan, perpanjangan serta pembaruan PKWT, penambahan uang kompensasi. Namun, dalam

aturan baru tersebut terdapat ketentuan yang belum mencerminkan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu mengenai perjanjian PKWT berdasarkan suatu pekerjaan tertentu yang tidak memberikan batas maksimal perjanjian tersebut dilaksanakan serta penghapusan konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis.

2. Tidak adanya ketentuan batasan maksimal perjanjian PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dapat berpotensi perjanjian kerja tersebut dapat dijalankan secara terus menerus tanpa adanya pengalihan status menjadi PKWTT. Akibat ketentuan tersebut secara langsung menghalangi hak-hak dasar pekerja PKWT untuk mendapatkan jaminan ekonomi demi kesejahteraan dan penghidupan layak bagi dirinya dan keluarganya. Begitupun penghapusan konsekuensi apabila perjanjian PKWT dibuat secara tidak tertulis justru membuat kekosongan hukum yang menjadi celah bagi pengusaha melakukan perlakuan diskriminatif kepada pekerja dan tidak ada kepastian hukum bagi pekerja dalam mendapatkan hak-hak dasarnya. Sejalan dengan ini, Abdullahi Ahmed an-Na'im menghendaki adanya perlindungan hak asasi manusia dengan bertitik pada prinsip resiprositas dan pemenuhan dan perlindungan hak untuk hidup dan bebas seperti spirit syariah tatkala diturunkan di Makkah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai humanisme. Berdasarkan prinsip an-Na'im tersebut maka 2 (dua) ketentuan mengenai perjanjian kerja PKWT saat ini belum mencerminkan nilai-nilai HAM dalam Islam menurut an-Na'im. Dengan demikian, maka perlindungan hukum atas

pemenuhan hak pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja, belum mencerminkan spirit HAM yaitu spirit hak untuk hidup dan bebas serta prinsip resiprositas yang mengedepankan keadilan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi.

B. Saran

Tanggung jawab negara dalam kontruksi HAM secara spesifik menekankan pada tiga aspek utama yaitu penghormatan (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*). Konsepsi tentang aspek ini tidak hanya didasarkan pada Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia, Konvenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*the International Covenant on Economic, Social and Cultural Right/ICESCR*) yang diretifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005, tetapi juga amanat UUD 1945, Undang-Undang tentang HAM, dan teori negara berbasis hak yang menekankan bahwa hak merupakan elemen penting yang dipertahankan untuk mencegah praktik penyalahgunaan kekuasaan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan oleh pembuat hukum (legislator) dan pemerintah. Sebagai bentuk implementasi konsep ini adalah kewajiban negara untuk memenuhi hak-hak warga negaranya, termasuk hak ekonomi, sosial, dan budaya (ekosob) secara bertahap sehingga merealisasikannya secara penuh. Oleh karenanya, dalam konteks perumusan regulasi tentang hukum ketenagakerjaan, pembuat undang-undang dan pemerintah hendaknya menimbang dan mengkaji kembali ketentuan mengenai perjanjian kerja PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan

penghapusan konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis dengan prinsip-prinsip HAM sehingga peraturan yang dibuat dapat benar-benar memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Dengan demikian, peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan dapat menjadi instrumen perlindungan hukum atas pemenuhan hak bagi pekerja sehingga spirit yang dibawa dalam peraturan tersebut sejalan dengan amanat Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Ario. “Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam.” Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.
- Agus, Dede. “Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perburuhan Internasional dalam Hukum Perburuhan Indonesia.” Airlangga, 2009.
<https://repository.unair.ac.id/38266/>.
- Alfaruqi, Daniel. “Korelasi Hak Asasi Manusia Dan Hukum Islam.” *Salam* 4, no. 1 (2017): 57–76.
- Anam, Khoirul. *Montesquieu, The Spirit of Laws: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Dan Ilmu Politik*. Bandung: Nusamedia, 2007.
- Anas, Moh. kholish, Nor Salam. *Hukum Islam Progresif*. Malang: Setara Press, 2019.
- An-Na’im, Abdullahi Ahmed. *Dekonstruksi Syariah I*. 4th ed. Yogyakarta: LKiS, 2004.
- . *Islam Dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah*. Bandung: Mizan, 2007.
- Anita, Niru Sinaga dan Tiberius Zaluchu. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Jurnal Teknologi Industri* 6, no. 1 (2017): 56–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/v6i0.754>.

- Aneke, Said R. dan Lendy Siar. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum* 9, no. 6 (2018): 130–40.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34809/32655>.
- Aravik, Haris. “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam.” *Islamic Banking* 4, no. 1–10 (2018).
- Arifin, Syarif. “FSBKU Bertahan di Tengah Gempuran Sistem Kerja Kontrak,” *Sedane Majalah Perburuhan*, 1 April 2006, diakses 5 September 2022.
<https://majalahsedane.org/fsbku-bertahan-di-tengah-gempuran-sistem-kerja-kontrak/>.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Asuan. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *SOLUSI* 17, no. 1 (2019): 23–31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.
- Awaluddin, Hamid. “Universalitas Deklarasi HAM 1948.” *Kompas Edisi 11*, 2000.
http://www.unisosdem.org/article_detail.php?aid=968&coid=3&caid=31&gid=1.
- Bappenas. *Pokok-Pokok Penyelenggaraan Pembangunan Nasional*, n.d.

https://www.bappenas.go.id/files/3413/4986/1934/info__20091015133401__2370__0.pdf.

Budiono, Abdul Rahmad. *Hukum Perburuhan*. 1st ed. Jakarta: PT. Indeks, 2009.

Choir, Tholhatul dan Ahwan Fanani. *Islam Dalam Berbagai Pembacaan Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

DA, Ady Thea. “Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja.” *hukumonline.com*, 2021. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690>.

———. “Prof Aloysius Uwiyono: Pengaturan PKWT Dalam UU Cipta Kerja Belum Berkeadilan.” *hukumonline.com*, 2021. <https://www.hukumonline.com/berita/a/prof-alloysius-uwiyono--pengaturan-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-belum-berkeadilan-lt6054c2939ca00/?page=all>.

Darma, Susilo Andi. “Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat.” *MIMBAR HUKUM* 26, no. 2 (2017): 221–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

David Weissbrodt. “*Hak-Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Perspektif Sejarah*,” *Dalam Peter Davies, Hak Asasi Manusia: Sebuah Bunga Rampai*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1994.

- Fanani, Muhyar. *Membumikan Hukum Langit*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2009.
- Fidhayanti, Dwi. “Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) sebagai Larangan Dalam Perjanjian Syariah.” *Jurisdictie: Jurnal Hukum Dan Syariah* 9, no. 2 (2018): 165–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5076>.
- Gede, Dewa Giri Santosa. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya.” *Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178–91.
- Giyono, Urip. “Analisa Hukum Ketenagakerjaan terhadap Asas Keadilan pada Undang-Undang Standar Buruh yang Adil (Fair Labor Standar Act) TAHUN 1938.” *De Jure* 1, no. 1 (2017): 84–99.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1983.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Hakim, M. Luqman. *Deklarasi Islam Tentang HAM*. Surabaya: Risalah Gusti, 1993.
- Hart, H.L.A. *Essays on Bentham*. London: Oxford University Press, 1982.
- Himlah, “Pengaruh Job Security Terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator Di PT. Wahana Ottomitra Finance Jakarta,” *Oratorio* 5, no. 1 (2021): 1 - 19.

- Iftitah, Anik. “Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia.” *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (2017): 1–21.
- Indriani, Maulida. “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional.” *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2016): 74–85.
- Irsan, Muhammad, Ma’ruf Hafidz, dan Muhammad Kamal. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” *Jurnal Hukum: Al Hikam* 6, no. 1 (2019): 058–067.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33096/hikam.v6i1.7>.
- Ismono, Joko. “Hubungan Kerja Dalam Perspektif HAM, Ekonomi, Dan Pembangunan.” *Holrev* 2, no. 1 (2018): 354–370.
- Januarsa, Kadek Adi Sudharma, Aninda Allayna Sururi , dan Irawan. “Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa Bali.” *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 3, no. 1 (2021): 83–104.
- Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Jakarta: Visi Media, 2006.
- K. M., Rhona Smith, dkk. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008.
- Kahfi, Ashabul. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA.” *Jurisprudentie* 3, no. 2 (2016): 59–72.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.

Kamal, Muhammad, Muhammad Irsan, dan Ma'ruf Hafidz, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Jurnal Hukum: Al Hikam* 6, no. 1 (2019): 061,

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33096/hikam.v6i1.7>.

Kasdi, Abdurrahman. "Maqashid Syari'ah Dan Hak Asasi Manusia (Implementasi Ham Dalam Pemikiran Islam)." *Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2014): 247–68.

Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, dan Sonhaji. "Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia." *DIPONEGORO LAW REVIEW* 5, no. 2 (2016): 1–15.

Kholis, Nur. "Asas Non Diskriminasi dalam *Contempt Of Court*." *Legality* 26, no. 2 (2019): 210–237.

Khotimah, Khusnul. "Konsep HAM Dalam Pemikiran Hukum Islam Modern." *Al Manahij* 2, no. 2 (2008): 133–149.

Latuharhary, Kabar. "Komnas HAM Kritisi Kerentanan Buruh di Indonesia," *KOMNAS HAM Republik Indonesia*, 10 Februari 2021, diakses 5 September 2022,
<https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2021/2/10/1667/komnas-ham-kritisi-kerentanan-buruh-di-indonesia.html>.

Latupono, Barzah. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon." *Jurnal Sasi* 13, no. 3 (2011): 59–69.

- Laxmi, Shunita Dewi, Sonhaji, Budi Ispriarso. “Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal.” *DIPONEGORO LAW JOURNAL* 6, no. 1 (2017): 1–21.
- LBH Yogyakarta. “Perjuangan Buruh Mencapai Hidup Sejahtera,” LBH Yogyakarta, 13 Mei 2016, diakses 5 September 2022.
<https://lbhyogyakarta.org/2016/05/13/perjuangan-buruh-mencapai-hidup-sejahtera/>.
- Mahmud, Peter Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2007.
- . *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pustaka Media Grup, 2008.
- Meliani, Siti Putri Indah. “Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak – Hak Pekerja Rumahan (Home Worker) Pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang.” Universitas Islam Sultan Agung, 2020.
- Mulya, Todung Lubis. *In Search of Human Rights; Legal-Political Dilemmas of Indonesia’s New Order, 1966-1990*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Nasution, Harun dan Bakhtiar Effendi. *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1987.
- Novianto, Rizal Dwi. “Changing the Period of PKWT in the Perspective of the Right of Workers to Get Permanent Job Guarantees.” Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2022. <http://repository.untag-sby.ac.id/13957/>.

- Nowak, Manfred. *Introduction to the International Human Rights Regime*.
Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2003.
- Paparang, Fatmah. “*Misbruik Van Omstandigheden* dalam Perkembangan Hukum Kontrak.” *JURNAL HUKUM UNSRAT* 22, no. 6 (2016): 46–59.
- Rifai, Ahmad. *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*.
Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Risdaryanto, Dean Rizqullah. “Pengawasan Sebagai Bentuk Campur Tangan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum di Bidang Ketenagakerjaan.”
fh.unair.ac.id, 2021. <https://fh.unair.ac.id/en/pengawasan-sebagai-bentuk-campur-tangan-pemerintah-dalam-perlindungan-hukum-di-bidang-ketenagakerjaan/>.
- Riyadi, Eko, Dkk. *Vulnerable Groups: Kajian Dan Mekanisme Perlindungannya*.
Yogyakarta: PUSHAM UII, 2012.
- Rohmah, Siti, Moh Anas Kholish dan Andi Muhammad Galib. “Human Rights and Islamic Law Discourse: The Epistemological Construction of Abul A’la Al-Maududi, Abdullahi Ahmed An-Naim, and Mashood A. Baderin.” *Justicia Islamica* 19, no. 1 (2022): 153–70. <https://doi.org/10.21154/justicia.v19i1.3282>.
- Santoso, Budi dan Ratih Dheviana. “Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja,” *Jurnal Arena Hukum* 6, no. 3 (2012):202-2020.
- Sengkey, Marssel Michael dan Tellma Monna Tiwa. “Kesejahteraan Subjektif Pekerja

- Kontrak (PKWT),” *Seurune* 3, no. 2 (2020): 1 - 20.
- Shalihah, Fitrhiatus. “Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM.” *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 149–60.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1942.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019.
- Susanto, Agus. *Hukum, Moral, Dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana Pernada Media Grup, 2012.
- Suseno, Franz Magnis. *Kuasa Dan Moral*. Jakarta: Gramedia, 1990.
- Susetiawan. *Konflik Sosial: Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan Dan Negara Di Indonesia*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2000.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Suntoro, Agus. “Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja (The Implementation of Progressive Realization at Omnibus Law).” *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 1–18.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/ham.2021.12.1-18>.

Suyanto, Heru dan Andriyanto Adhi Nugroho. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan.” *Jurnal Yuridis* 3, no. 2 (2016): 1–14.

Triyono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Papas SinarSinanti, 2014).

Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*,. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Ward, Ian. *Pengantar Teori Hukum Kritis / Ian Ward ; Penerjemah, Narulita Yusron Dan M. Khozim ; Penyunting, Nur Ainin Mangunsong*. Bandung: Nusamedia, 2014.

Wayhudi, Eko. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Wiranti. “Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makassar*, 2020.

Zulfa, Eva Achjani. “Menelaah Arti Hak Untuk Hidup Sebagai Hak Asasi Manusia.” *Lex Jurnalica* 3, no. 1 (2005): 11–23.

<https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4681->

EVA_ACHJANI_ZULFA.pdf.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia (UUD RI) Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Hubungan Kerja (2021).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004

tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Makhmuri
Tempat,
Tanggal Lahir : Brebes, 23 Juli 1999
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Alamat : Batusari, Kec. Sirampog, Kab.
Brebes, Jawa Tengah
No. Telp. : 082132104352
Email : mahmurim23@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN		
Jenjang Pendidikan	Sekolah/Instansi/Universitas	Periode
SD	SDN Batusari 2	2006 - 2012
SMP	SMP Alhikmah 2 Benda	2012 - 2015
SMA	MA Alhikmah 2 (Malhikdua) Benda	2015 - 2018
Universitas	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2018 – 2022

Karya Tulis		
No.	Judul karya tulis	Keterangan
1.	Tinjauan Yuridis Teori Keadilan John Rawls Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Kabupaten Solok Nomor 11/Pid.B/2012/PN.SLK (Analisis Kasus Martin Pencurian Handphone di Solok)	Jurnal LoroNG, Vol. 8, No. 1, 2019
2.	NU <i>Againts Corruption</i> : Analisis Pemikiran, Narasi dan Gerakan Anti Korupsi di Tubuh Organisasi Islam Nahdlatul Ulama	Jurnal LoroNG, Vol. 10, No. 1, 2021

3.	Pengesahan UU Cipta Kerja: Demokrasi atau Ortodoksi?	Esai dalam Veteran Law Fast tahun 2020
4.	<i>The Impact of Politic Configuration on Law Product in Democracy System (Study with Legitimacy Omnibus Law)</i>	Esai dalam Deis Natalis IAIN Purwokerto ke- 58 tahun 2020
5.	Rekontruksi Kebijakan Pidana Narkotika: Sebuah Upaya Penanggulangan <i>Overcrowding</i> dan Pemenuhan Keadilan bagi Pecandu Narkotika	Esai dalam Brawijaya National Law Essay Competition 2022