



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) PERSPEKTIF HAM DALAM ISLAM
ABDULLAHI AHMED AN-NA'IM**

Muhammad Makhmuri

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang

Email: mahmurim23@gmail.com

Mahbub Ainur Rofiq

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang

Email: mahbub@uin-malang.ac.id

Abstract

The legal protection for PKWT workers is apprehensive, even to the point where a new policy was issued through Law Number 11 of 2020 on Job Creation and its implementing regulations. Legal protection of basic human rights is crucial as is the case in the thought of human rights in Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im. The purpose of this study is to find out in-depth how the legal protection for PKWT workers is in the Job Creation Act and the implementing rules from the perspective of human rights fiqh according to Abdullahi Ahmed an-Na'im. This research is normative legal research with a statute approach and conceptual approach. The data in this study are secondary in the form of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of this study indicate that the Job Creation Act and its implementing regulations have not fully provided legal protection for PKWT workers, especially in terms of PKWT based on the completion of a certain job and the elimination of legal consequences if the PKWT is made unwritten. The provisions in Abdullahi Ahmad an-Na'im's human rights in Islam concept do not reflect the spirit of reciprocity and do not fulfill the right to life and freedom, so the values of sharia humanism as when they were revealed in Mecca have not been embodied in the policy of PKWT workers in the new regulation.

Abstrak

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT terbilang memprihatinkan, bahkan sampai pada lahirnya kebijakan baru melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun

2020 tentang Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya. Perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar manusia adalah hal yang krusial seperti halnya dalam pemikiran HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara mendalam bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tertier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT terutama dalam ketentuan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan penghapusan konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis. Ketentuan tersebut dalam konsep HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im justru belum mencerminkan spirit resiprositas dan tidak memenuhi hak untuk hidup dan bebas, sehingga nilai-nilai humanisme syariah seperti saat diturunkan di Makkah belum terjewantahkan dalam kebijakan pekerja PKWT pada regulasi baru tersebut.

Keywords: Legal Protection; PKWT Workers; Law on Job Creation; Human Rights in Islam

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, khususnya pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih terbilang memprihatinkan. Selain karena relasi kelas yang *sub-ordinate*¹ antara pengusaha dengan pekerja, hal ini juga disebabkan permasalahan yang kerap kali terjadi baik dari sisi regulasi yang mengatur maupun implementasinya dalam hubungan kerja. Pada tahun 2004, Komite Buruh Cisdane (KBC) meriset 150 perusahaan di kota dan Kabupaten Tangerang yang menyimpulkan bahwa pekerja dengan status PKWT dipekerjakan dengan jenis pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan hanya mendapatkan upah pokok saja tanpa adanya jaminan sosial

¹ *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.

tenaga kerja.² Persoalan ini juga diperkuat dengan hasil riset oleh Indrsari Tjandraningsih, Rina Herawati, dan Suhamdi pada tahun 2010 di perusahaan industri metal di 7 (tujuh) kota dan kabupaten yaitu Kota Batam, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Karawang, Kota Surabaya, Kabupaten Siduarjo, Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa pekerja PKWT dan alih daya justru dijadikan sebagai prioritas dalam hubungan kerja yang pada prakteknya justru dieksploitasi dan mendapatkan perlakuan diskriminatif.³ Selaras dengan masalah ini, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Yogyakarta juga menyinggung soal mayoritas pengaduan yang didateri yaitu berasal dari pekerja PKWT dengan keluhan penerapan ketentuan PKWT yang dijalankan lebih dari 2 (tahun) tahun tanpa adanya peralihan status mereka menjadi PKWTT.⁴ 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.

Problematika penegakan hukum bagi pekerja PKWT juga semakin terlihat pasca diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja). Hal ini disebabkan karena beberapa ketentuannya cenderung lebih melonggarkan hubungan kerja yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sebut saja ketentuan yang secara khusus mengatur soal PKWT yaitu perubahan ketentuan lamanya jangka waktu yang sebelumnya maksimal 2 (dua) tahun dan perpanjangannya 1 (satu) tahun dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dirubah ketentuannya menjadi 5 (lima) tahun untuk PKWT berdasarkan jangka waktu dan tidak ada batasan maksimal untuk PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁵ Selain itu akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak

² Syarif Arifin, "FSBKU Bertahan di Tengah Gempuran Sistem Kerja Kontrak," *Sedane Majalah Perburuhan*, accessed September 5, 2022, <https://majalahsedane.org/fsbku-bertahan-di-tengah-gempuran-sistem-kerja-kontrak/>.

³ Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, and Suhadmad, *DISKRIMINATIF dan EKSPLOITATIF Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Di Indonesia* (Bandung: AKATIGA - Pusat Analisis Sosial, 2010), 79. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/07846.pdf>.

⁴ LBH Yogyakarta, "Perjuangan Buruh Mencapai Hidup Sejahtera," LBH Yogyakarta, accessed September 5, 2022, <https://lbhyogyakarta.org/2016/05/13/perjuangan-buruh-mencapai-hidup-sejahtera/>.

⁵ 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 (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) disebutkan bahwa

tertulis juga dihapuskan, padahal dalam ketentuan lama apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis maka demi hukum beralih menjadi PKWTT.⁶ Perubahan ketentuan tersebut justru menjadi kontroversi di kehidupan masyarakat, terutama bagi pekerja sebab berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam perjanjian kerja.⁷ Bahkan, kontroversi ini menurut Alyosius Uwiyono (Guru Besar Hukum Ketenagakerjaan Universitas Indonesia) berpendapat bahwa aturan-aturan soal PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum mencerminkan nilai keadilan.⁸ Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan ketentuan PKWT dalam UU Cipta Kerja terbilang masih dipertanyakan.

Sejauh ini studi tentang perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja hanya berfokus pada studi normatif dan komparatif antara ketentuan baru yang diatur

PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Adapun jenis PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, lamanya perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

⁶ 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.

⁷ Aru Lego Triono, "Kaleidoskop 2020: Kontroversi Pengesahan UU Cipta Kerja," NU Online (Jakarta), accessed September 15, 2022, <https://www.nu.or.id/nasional/kaleidoskop-2020-kontroversi-pengesahan-uu-cipta-kerja-SowsY>.

⁸ Alasan Alyosius Uwiyono berpendapat bahwa aturan-aturan soal PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum mencerminkan nilai keadilan didasarkan atas dua pertimbangan, yaitu: *pertama*, PKWT berdasarkan jangka waktu PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana diatur Pasal 5 ayat (1a) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya untuk pekerjaan yang tidak terlalu lama dan dilaksanakan paling lama untuk 5 (lima) tahun. Menurutnya, ketentuan tersebut dapat diartifirkan bahwa apabila PKWT sebagaimana Pasal 5 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 itu berkahir dan pekerjaan belum selesai, maka PKWT dapat diperpanjang tidak lebih dari 5 (lima) tahun, sehingga akumulasi PKWT tersebut beserta perpanjangannya adalah 10 tahun. Namun *belcid* dari ketentuan ini tidak mengatur apabila perpanjangan PKWT telah berakhir. *Kedua*, PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak diatur berakhirnya perjanjian PKWT, sebab jika pekerjaan tersebut belum selesai, maka PKWT tersebut dapat diperpanjang sampai batas waktu selesainya pekerjaan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja seperti halnya diatur di dalam Pasal 9 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT jenis ini berpotensi dilakukan secara terus menerus. Ady Thea DA, "Prof Aloysius Uwiyono: Pengaturan PKWT Dalam UU Cipta Kerja Belum Berkeadilan," hukumonline.com, accessed September 15, 2022, <https://www.hukumonline.com/berita/a/prof-aloyosius-uwiyono--pengaturan-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-belum-berkeadilan-lt6054c2939ca00/?page=all>.

dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan aturan lama yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Studi pertama dilakukan oleh Dewa Gede Giri Santosa, (2021), dengan judul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya” melalui penelitian normatif, menyebutkan bahwa diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja merubah beberapa ketentuan mengenai PKWT, namun perubahan-perubahan ketentuan tersebut masih didapati beberapa permasalahan serta kekosongan hukum, seperti tidak ada batasan maksimal untuk PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum PKWT yang dibuat secara tidak tertulis, dan tidak ada pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha sehubungan adanya perpanjangan dan pembaharuan PKWT.⁹

Studi kedua dilakukan oleh Vista Nur Wasiatul M. dan Arinto Nugroho, (2022), dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” dengan jenis penelitian normatif, menyebutkan bahwa hilangnya ketentuan yang mengatur perubahan status pekerja PKWT menjadi pekerja PKWTT sebab adanya perjanjian yang dibuat secara tidak tertulis dalam Undang-Undang Cipta Kerja berimplikasi pada lemahnya posisi pekerja dalam hubungan kerja. Adapun langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja atas ketentuan ini yaitu melakukan perundingan dengan pihak pengusaha yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama (PKB).¹⁰ Studi ketiga dilakukan oleh Satria Adhi P. dan Margo Hadi P. dengan penelitiannya yang berjudul “Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” sebuah studi normatif, menyebutkan bahwa pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja merubah ketentuan-ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan ketentuan tersebut berupa penghapusan sebagian Pasal 59 Undang-

⁹ Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya,” *Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178–191.

¹⁰ Vista Nur Wasiatul Maghfiroh dan Arinto Nugroho, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Novum: Jurnal Hukum*, In Press, Syarat SPK (7) (2022): 91–100, <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.41724>.

Undang Ketenagakerjaan yang menimbulkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja PKWT.¹¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam aturan perundang-undangan memang memiliki elan vital tersendiri. *Pertama*, regulasi tentang ketenagakerjaan merupakan bentuk intervensi pemerintah terhadap relasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sehingga dapat menekan adanya relasi *sub-ordinate* antara kedua belah pihak melalui langkah preventif berupa aturan perundang-undangan tersebut, sehingga diharapkan keduanya memiliki kedudukan yang sama dalam hukum.¹² *Kedua*, upaya perlindungan hukum juga merupakan salah satu dari tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu 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.¹³ Perlindungan hukum terhadap pekerja juga diupayakan semata-mata agar pekerja mendapatkan haknya sebagaimana amanat Pasal 27 Ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pada titik ini studi perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT cenderung sebatas melihat fungsi intervensi pemerintah dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang dilihat melalui analisis regulasi tanpa melihat secara mendalam bahwa dalam regulasi tentang ketenagakerjaan juga perlu memperhatikan spirit Hak Asasi Manusia (HAM) yang tertuang di dalam regulasi tersebut. Padahal, perlindungan hukum terhadap pekerja juga semata-mata karena adanya hak yang perlu dilindungi sekaligus sebagai upaya pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi. Bahkan urgensitas perlindungan hukum bagi pekerja juga termasuk salah satu upaya yang dikedepankan dalam ranah

¹¹ Satria Adhi Prana dan Margo Hadi Pura, “Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Justitia* 9, no. 7 (2022):3413–3418, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/justitia.v9i7.3413-3418>.

¹² Ian Ward, *Pengantar Teori Hukum Kritis / Ian Ward ; Penerjemah, Narulita Yusron Dan M. Khozim ; Penyunting, Nur Ainin Mangunsong* (Bandung: Nusamedia, 2014), 216 - 217; Dwi Fidayanti, “Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) sebagai Larangan dalam Perjanjian Syariah,” *Jurisdiction: Jurnal Hukum Dan Syariah* 9, no. 2 (2018): 167, <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5076>.

¹³ Konsideran menimbang huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

internasional, yang diakomodir melalui organisasi *International Labour Organization* (ILO).¹⁴ Selain itu, urgensi perlindungan hukum sebagai bagian dari upaya pemenuhan hak asasi manusia juga merupakan hal krusial dalam Islam,¹⁵ sehingga penting untuk meninjau regulasi tentang ketenagakerjaan saat ini dalam perspektif hak asasi manusia dalam Islam.

Tujuan penelitian ini untuk melengkapi kekurangan studi sebelumnya dengan meninjau secara mendalam ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam. Adapun kajian HAM dalam Islam yang dijadikan sebagai pijakan dalam penelitian ini adalah pemikiran HAM menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im. Berbeda dengan cendikawan muslim lainnya seperti Al-Maududi yang cenderung memisahkan antara HAM dalam Islam dan HAM model Barat, Abdullahi Ahmed an-Na'im merupakan pemikir yang justru meleburkan antara keduanya sebab Abdullahi Ahmed an-Na'im mendasarkan pemikirannya pada spirit humanisme melalui prinsip resiprositas serta hak untuk hidup dan bebas yang harus tetap eksis dalam kehidupan modern sebagaimana syariah saat diturunkan di Makkah.¹⁶ Abdullahi Ahmed an-Na'im juga

¹⁴ 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. Prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional Konvensi 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 terkandung dalam konvensi-konvensi ILO. 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; Dede Agus, "Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perburuhan Internasional Dalam Hukum Perburuhan Indonesia" (Airlangga, 2009), <https://repository.unair.ac.id/38266/>.

¹⁵ Omega Chabiba and Diana Lailatus Sa'diyah, "Analisis Maqasid Syariah dan Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Ijtihad Muhammadiyah dalam Fatwa Tentang Haram Rokok," *MUSLIM Heritage* 6, no. 1 (2021): 169, <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v6i1.2849>.

¹⁶ Islam kerap menjadi kambing hitam atas persoalan penegakan HAM. Hal tersebut disebabkan karena norma-normanya oleh sebagian kalangan dinilai bertentangan dengan konsep HAM Barat, seperti mengenai persoalan diskriminasi perempuan, perbudakan, relasi dengan non muslim dan lain sebagainya. Bersandar dari masalah tersebut, konstruksi HAM An-Na'im mencoba meleburkan konsep HAM Islam

merupakan tokoh pemikir Islam yang menaruh perhatian khusus terhadap isu-isu hak asasi manusia serta kritik terhadap hukum Islam historis yang cenderung diskriminatif dan partikularistik. Dalam pandangannya, syariah haruslah mengikuti perkembangan zaman sehingga dapat tertransformasikan dalam kehidupan yang modern.¹⁷

Penelitian ini hendak mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam ketentuan PKWT Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im. Penelitian ini mendasarkan pada dua pertanyaan. *Pertama*, bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. *Kedua*, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed An-Na'im. Masalah perlindungan hukum yang tertuang dalam regulasi juga dapat berpengaruh terhadap pemenuhan hak dasar pekerja untuk mencapai taraf kesejahteraan.¹⁸ Adalah krusial mengetahui sejauh mana ketentuan PKWT dalam regulasi tersebut memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja berdasarkan nilai-nilai HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed an-Na'im. Melalui pengkajian secara mendalam terhadap konsep dan ketentuan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma terutama berkaitan

dengan HAM Barat. Bahkan, menurut An-Naim, standar yang digunakan HAM Islam harus tunduk dengan HAM Barat. Pada aras yang lain, dalam konstruksi Al-Maududi, bahwa jauh sebelum negara Barat mendeklarasikan HAM, Islam dengan Piagam Madinah-nya sudah menawarkan konsep tentang HAM yang sangat humanis dan transformatif. Konstruksi inilah yang melatarbelakangi lahirnya deklarasi Kairo sebagai anti tesis dari konsep HAM Barat sebagaimana terkonfigurasi dalam *Universal Declaration Of Human Right*. Konstruksi Ortodoksi HAM Al-Maududi ini menghendaki bahwa justeru HAM Barat-lah yang harus tunduk dengan standar HAM Islam, karena HAM Islam dinilai lebih humanis. 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>.

¹⁷ Abdullahi Ahmed An Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 4th ed. (Yogyakarta: LKiS, 2004), 277; Abd. Rouf and Zaenul Mahmudi, "Telaah Kompilasi Hukum Islam Pasal 173 huruf A Terhadap Pelaku Euthanasia Pasif Perspektif Maqashid Syari'ah," *MUSLIM Heritage* 7, no. 1 (2022): 205, <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i1.3676>.

¹⁸ Ika Rinawati and A.Fahrur Rozi, "Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)," *MUSLIM Heritage* 5, no. 1 (2020): 34.

dengan hak-hak dasar pekerja serta syariah dapat tertransformasikan secara kontekstual sebagaimana pemikiran Abdullahi Ahmed an-Na'im.

Penelitian ini didasarkan pada argumen bahwa perlindungan hukum bagi pekerja adalah hal yang penting agar hak-hak dasar pekerja dapat terpenuhi sehingga pekerja dapat mencapai taraf hidup yang sejahtera. Hak-hak tersebut dapat terwujud manakala dalam instrumen hukum berupa regulasi benar-benar memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, sehingga fungsi intervensi pemerintah sebagai pihak ketiga dapat menekan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap pekerja. Selain itu spirit HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im juga dapat menjadi acuan standar pemenuhan hak pekerja mengingat apa yang dinarasikan oleh an-Na'im yaitu adanya spirit nilai-nilai humanisme dengan mengacu pada spirit resiprositas dan pemenuhan hak untuk hidup dan bebas. Dengan demikian, regulasi yang terbentuk tidak hanya sebatas norma hukum saja tetapi spirit HAM dalam Islam diharapkan dapat terimplemenasikan dalam sebuah regulasi, khususnya dalam skrup pengaturan PKWT.

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya serta regulasi lainnya yang terkait. Selain itu bahan hukum lainnya adalah bahan hukum sekunder, yaitu literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini serta bahan hukum tertier sebagai pelengkap seperti kamus dan lainnya. Metode pengumpulan bahan hukum menggunakan metode kepustakaan dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis, melakukan identifikasi dan klasifikasi bahan hukum untuk kemudian dibuat daftar inventarisasi bahan hukum. Selanjutnya, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif terhadap bahan hukum yaitu peraturan perundang-undangan serta analisis interpretasi dengan mengacu pada pemikiran HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed an-Na'im terkait masalah perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja dalam ketentuan PKWT Undang-Undang Cipta Kerja.

URGENSITAS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI 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.¹⁹ Konsep perlindungan hukum bagi para pekerja bertumpu pada perlindungan terhadap harkat dan martabatnya beserta hak-hak dasar yang melekat pada mereka.²⁰ 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*).²¹

Secara umum perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Philipus meliputi dua aspek, yakni aspek perlindungan terhadap kesewenangan pihak pengusaha/majikan (kekuasaan ekonomi) dan perlindungan 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 tindakan pemerintah dilakukan dengan tidak melakukan tindakan-tindakan yang melanggar hak-hak pekerja. Tindakan hukum lainnya yakni tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan.²² Adapun tindakan pemerintah sebagai pembuat kebijakan, melahirkan peraturan perundang-undangan yang tidak hanya diukur secara yuridis saja, tetapi memenuhi unsur sosiologis dan filosofis.²³

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 yang saat ini dimanifestasikan dalam Undang-

¹⁹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), 38.

²⁰ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie* 3, no. 2 (2016): 64, <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.

²¹ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon," *Jurnal Sasi* 13, no. 3 (2011): 67.

²² Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, 30.

²³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 5.

Undang Ketenagakerjaan.²⁴ Urgensitas intervensi pemerintah dalam hukum perburuhan, dapat dilihat manakala terjadinya hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha.²⁵ Sebab pada dasarnya, hubungan antara pekerja dengan pengusaha menurut Aloysius kendati secara yuridis menghendaki adanya kesetaraan (*equality before the law*), namun secara sosiologis kedudukan antara keduanya timpang.²⁶ 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.²⁷

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.²⁸ 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.²⁹ Hal ini tentunya sangat tidak dibenarkan dalam ikatan perjanjian, sebab termasuk dalam penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*)³⁰. Agar dapat menekan terjadinya relasi hukum yang

²⁴ 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>.

²⁵ Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", 63.

²⁶ Ady Thea DA, "Prof Aloysius Uwiyono: Pengaturan PKWT Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Belum Berkeadilan."

²⁷ 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/>.

²⁸ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.": 57.

²⁹ Dwi Fidayanti, "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) sebagai Larangan dalam Perjanjian Syariah," *Jurisdictic: Jurnal Hukum dan Syariah* 9, no. 2 (2018): 167, <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5076>.

³⁰ 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 didasarkan pada ketidakseimbangan posisi para pihak dalam melakukan tawar menawar. Jika ketidakadilan yang terjadi pada

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.³¹ Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo berfokus pada 5 (lima) bidang, yakni: 1) pengarah dan/atau penempatan kerja; 2) hubungan kerja; 3) kesehatan kerja; 4) keamanan kerja; dan 5) jaminan sosial buruh.³² Selanjutnya Imam Soepomo mengelompokkan 5 (lima) perlindungan hukum tersebut menjadi 3 (tiga) jenis perlindungan, yaitu perlindungan secara ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.³³ 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.³⁴

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.

³¹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.": 60.

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 11.

³³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), 164.

³⁴ Asuan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwrt) 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>.

KONSEP 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.³⁵ 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. Sehingga prinsip yang bersifat internasional ini tidak boleh ditolak oleh semua negara.³⁶

Menurut Abdullahi Ahmed 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 Makkah. Dalam konteks ini, an-Na'im mengkritik fikih Islam klasik yang menurutnya bertolak belakang dengan prinsip HAM universal karena hanya selalu berpijak pada ayat-ayat *Madaniyyah*. 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 apapun.³⁷

Dalam pandangan Abdullahi Ahmed an-Nai'm, ayat-ayat *Makkiyah* sangat jauh berbeda dengan ayat yang diturunkan di Madinah. Ayat Madinah, bagi an-Na'im cenderung bersifat partikularistik dan diskriminatis. Menurut an-Na'im, ayat-ayat *Madaniyyah* inilah yang menjadi pijakan HAM Islam klasik. Oleh karenanya sudah tentu tidak lagi cocok dengan prinsip HAM modern. Bagi an-Na'im penting mengapa fikih HAM Islam harus dirombak, karena ia sudah tidak sesuai lagi dengan konteks zaman modern sekarang. Untuk itu, memberlakukan

³⁵ Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 4th ed. (Yogyakarta: LKiS, 2004), 266.

³⁶ Abdullahi Ahmed An Na'im, 277.

³⁷ Abdullahi Ahmed An-Na'im, 277.

HAM Islam model lama justru kontraproduktif, dan cenderung hanya mendatangkan permusuhan saja. Fikih HAM Islam model baru hanya dapat terwujud bila berpijak pada ayat-ayat *Makkiyah*, bukan ayat-ayat *Madaniyyah*.³⁸ Disinilah relevansi gagasan baru terhadap konsep *nasakh-mansukh* ayat *Makkiyah* terhadap ayat-ayat *Madaniyah*, sebagaimana yang dilontarkan an-Na'im.³⁹

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.⁴⁰ 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.⁴¹

Dalam pandangan an-Na'im, upaya penerapan prinsip *reciprocity* (reprositas) 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.⁴²

³⁸ Febri Hijroh Mukhlis, "International Human Right and Islamic Law: Sebuah Upaya Menuntaskan Wacana-Wacana Kemanusiaan," *MUSLIM Heritage* 2, no. 1 (2017): 10.

³⁹ 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>.

⁴⁰ Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah* (Bandung: Mizan, 2007), 177.

⁴¹ Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 267.

⁴² Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa*

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.⁴³

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 kekuatan yang menjadi penggerak untuk mendapatkan kesejahteraan dan kemuliaan, spiritual, moral, dan seni.⁴⁴ 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.⁴⁵

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 HAM yang terdapat dalam Deklarasi Universal HAM dilakukan melalui pencantumannya dalam undang-undang dasar, anggaran dasar, dan anggaran rumah tangga lembaga negara.⁴⁶ Tujuan gagasan deklarasi HAM adalah untuk

Depan Syariah, 178-179.

⁴³ Abdullahi Ahmed An-Na'im, 271.

⁴⁴ Abdullahi Ahmed An-Na'im, 271.

⁴⁵ Abdullahi Ahmed An-Na'im, 271.

⁴⁶ Abdullahi Ahmed An-Na'im, 178-179.

melindungi hak-hak asasi manusia dari ketidakjelasan proses-proses politik dan administratif.

Bagi an-Na'im, pengakuan DUHAM sebagai norma hak asasi manusia universal merupakan hasil proses konsensus global⁴⁷. 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).

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PKWT DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja pada klaster 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. Terkhusus dalam tulisan ini, hanya berfokus pada 2 (dua) ketentuan yang cenderung menimbulkan polemik. 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.

1. 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

⁴⁷ Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 273.

pekerjaan tertentu tidak mengatur 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.⁴⁸

2. 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

⁴⁸ 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>.

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 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.⁴⁹

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

⁴⁹ Dwi Fidayanti, “Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Larangan Dalam Perjanjian Syariah.”: 167

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.⁵⁰ 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.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PKWT PERSPEKTIF HAM DALAM ISLAM MENURUT ABDULLAHI AHMED AN-NA'IM

Spirit HAM 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 bahwa konsep HAM dalam Islam menurut an-Na'im menjadi acuan dalam melihat kebijakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia khususnya dalam skop pengaturan PKWT yang saat ini diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

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

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.⁵¹ 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

⁵⁰ Himlah, "Pengaruh Job Security Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator Di PT. Wahana Ottomitra Finance Jakarta," *Oratorio* 5, no. 1 (2021): 5.

⁵¹ 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>.

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.⁵²

Hak untuk hidup merupakan hak yang paling mendasar bagi setiap manusia yang sifat keberadaannya tidak lagi dapat ditawar (*non derogable rights*). Dalam Pasal 3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) 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.⁵³ Urgensitas hak untuk hidup juga sesungguhnya telah diperhatikan oleh negara melalui konstitusi dan peraturan perundang-undangan tentang HAM.⁵⁴ Adapun kehendak untuk bebas merupakan kehendak bebas untuk terhindar dari keterbatasan fisik dan jaminan sandang pangan. Kehendak ini merupakan spirit dan kekuatan yang menjadi penggerak untuk mendapatkan kesejahteraan dan kemuliaan, spiritual, moral, dan seni.⁵⁵

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

⁵² Abdullahi Ahmed An-Na'im, *Islam dan Negara Sekuler; Menegosiasikan Masa Depan Syariah*, 178 - 179.

⁵³ Eva Achjani Zulfa, "Menelaah Arti Hak Untuk Hidup Sebagai Hak Asasi Manusia," *Lex Journalica* 3, no. 1 (2005): 15, https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4681-EVA_ACHJANI_ZULFA.pdf.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ Abdullahi Ahmed an-Na'im, *Dekonstruksi Syariah I*, 270.

bebas bagi para pekerja sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan kehidupan 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.⁵⁶

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 selesainya 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 kehidupan 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 eksploitasi pekerja yang pada akhirnya dapat menekan adanya 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

⁵⁶ 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.

mengharap perlakuan dari orang lain. 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.⁵⁷ 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 merata dan seimbang.⁵⁸ Salah satu upaya untuk mencapai masyarakat sejahtera adalah adanya jaminan kesejahteraan, keadilan, merata baik segi materiil maupun spiritual, dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi.⁵⁹

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 ideologi dan lain sebagainya.⁶⁰ 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

⁵⁷ 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.

⁵⁸ Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral* (Jakarta: Gramedia, 1990), 27.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Nur Kholis, “Asas Non Diskriminasi Dalam Contempt Of Court,” *Legality* 26, no. 2 (2019): 219.

kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.⁶¹

Prinsip non diskriminasi juga diamanatkan di bagian menimbang huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk 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.⁶²

Pandangan an-Na'im mengenai HAM ini agaknya relevan dengan konteks perlindungan hukum ketenagakerjaan. 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 nilai keadilan.⁶³ 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

⁶¹ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

⁶² 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.

⁶³ Urip Giyono, "Analisa Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Asas Keadilan Pada Undang-Undang Standar Buruh Yang Adil (*Fair Labor Standar Act*) Tahun 1938: 85.

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 regulasi.⁶⁴

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 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.

KESIMPULAN

Ketentuan perjanjian kerja PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

⁶⁴ 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>.

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja didapati aturan baru yang berupa 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.

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. Alhasil 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, 2 (dua) ketentuan mengenai perjanjian kerja PKWT saat ini belum mencerminkan nilai-nilai HAM dalam Islam menurut an-Na'im.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady Thea DA. "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>.

- Agus, Dede. "Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perburuhan Internasional Dalam Hukum Perburuhan Indonesia." Airlangga, 2009. <https://repository.unair.ac.id/38266/>.
- Ahmed, Abdullahi An Na'im. *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>.
- Aprianti, Duwi. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAMPERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 03, no. 01 (2021): 70–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2>.
- Arifin, Syarif. "FSBKU Bertahan Di Tengah Gempuran Sistem Kerja Kontrak." *Sedane Majalah Perburuhan*, April . <https://majalahsedane.org/fsbku-bertahan-di-tengah-gempuran-sistem-kerja-kontrak/>.
- 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>.
- Chabiba, Omiga, and Diana Lailatus Sa'diyah. "ANALISIS MAQASID SYARIAH DAN KESADARAN HUKUM MASYARAKAT TERHADAP IJTIHAD MUHAMMADIAH DALAM FATWA TENTANG HARAM ROKOK." *MUSLIM Heritage* 6, no. 1 (2021): 153–78. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v6i1.2849>.
- 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.

Hernawan, Ari. “HUKUM DAN KEKUASAAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL.” *MIMBAR HUKUM* 23, no. 3 (2011): 89–101.

Himlah. “Pengaruh Job Security Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator Di PT. Wahana Ottomitra Finance Jakarta.” *Oratorio* 5, no. 1 (2021): 1–18.

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>.

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): 210–37.

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, dan 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, 2016. <https://lbhyogyakarta.org/2016/05/13/perjuangan-buruh-mencapai-hidup-sejahtera/>.
- Mukhlis, Febri Hijroh. “INTERNATIONAL HUMAN RIGHT AND ISLAMIC LAW: SEBUAH UPAYA MENUNTASKAN WACANA-WACANA KEMANUSIAAN.” *MUSLIM Heritage* 2, no. 1 (2017): 1–18.
- Paparang, Fatmah. “MISBRUIK VAN OMSTANDIGHEDEN DALAM PERKEMBANGAN HUKUM KONTRAK.” *JURNAL HUKUM UNSRAT* 22, no. 6 (2016): 46–59.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (n.d.).
- Prana, Satria Adhi. “Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undnag Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Justitia* 9, no. 7 (2022): 3413–18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/justitia.v9i7.3413-3418>.
- Rinawati, Ika, and A.Fahrur Rozi. “ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT GREENFIELD INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH (Studi Kasus Pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang).” *MUSLIM Heritage* 5, no. 1 (2020): 27–46.
- 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>.
- Rizqullah, Dean Risdaryanto. “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/>.

- Rouf, Abd., and Zaenul Mahmudi. “TELAAH KOMPILASI HUKUM ISLAM PASAL 173 HURUF A TERHADAP PELAKU EUTHANASIA PASIF PERSPEKTIF MAQASHID SYARI’AH.” *MUSLIM Heritage* 7, no. 1 (2022): 183–127. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i1.3676>.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- 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>.
- Suseno, Franz Magnis. *Kuasa Dan Moral*. Jakarta: Gramedia, 1990.
- Suyanto, Heru dan Andriyanto Adhi Nugroho. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN.” *Jurnal Yuridis* 3, no. 2 (2016): 1–14.
- Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati, and Suhadmad. *DISKRIMINATIF Dan EKSPLOITATIF PRAKTEK KERJA KONTRAK DAN OUTSOURCING BURUH DI SEKTOR INDUSTRI METAL DI INDONESIA*. Bandung: AKATIGA - Pusat Analisis Sosial, 2010. <https://library.fes.de/pdf-files/bucros/indonesien/07846.pdf>.
- Triono, Aru Lego. “Kaleidoskop 2020: Kontroversi Pengesahan UU Cipta Kerja.” NU Online. Jakarta. Accessed September 15, 2020. <https://www.nu.or.id/nasional/kaleidoskop-2020-kontroversi-pengesahan-uu-cipta-kerja-SowsY>.
- Ward, Ian. *Pengantar Teori Hukum Kritis / Ian Ward ; Penerjemah, Narulita Yusron Dan M. Khozim ; Penyunting, Nur Ainin Mangunsong*. Bandung: Nusamedia, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Vista Nur Wasiatul Maghfiroh. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Novum: Jurnal Hukum*, no. In Press, Syarat SPK (7) (2022): 91–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.41724>.

Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

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.