

Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Pada Aspek Hubungan Industrial

Ahmad Fadli Fauzi

Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada,

Jalan Socio Yustisia Nomor 1, Bulaksumur, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281

ahmadfadlifauzi@mail.ugm.ac.id

Abstract

The policy direction in the Job Creation Law appears to exhibit a political nuance and thus inseparable from the negotiation of interests between the authorities and entrepreneurs. As a result, the legal products produced only satisfy the political principles and hence are problematic. The issues with the Job Creation Law are not only at the legislative stage; but at the level of normative substance whereby there are several problematic articles. For instance, in terms of wages, the phrase "necessities for a decent living" as regulated in Article 88 has been removed, alterations to Article 151 which have the potential for unilateral layoffs, and the repeal of Article 59 regarding PKWT which was previously regulated in the Employment Law. The formulation of the problem in this article is what are the legal politics in the Job Creation Law, especially in the industrial relations aspect and the implications of the norms of the Law? The research method used is juridical-normative research using a conceptual approach and a statutory approach. Meanwhile, the data used is secondary data which includes primary, secondary and tertiary legal materials. The findings in this article show that the legal politics of the Job Creation Law in the industrial relations aspect only fulfill political rules, but fail to fulfill the rights and interests of workers. Apart from that, several problematic articles were found in the Employment Chapter of the Job Creation Law, for example regarding wages, layoffs, PKWT, and so on. In this regards, the Job Creation Law is unable to address problems in the industrial relations aspect, because at the substantive level, problematic norms have the potential to injure the workers/employees who are in a weaker position.

Keywords: Legal Politics, Job Creation Law, Industrial Relations.

Abstrak

Arah kebijakan dalam UU Cipta Kerja tampak bernuansa politis dan tidak terlepas dari negosiasi kepentingan antara penguasa dan pengusaha. Akibatnya, produk hukum yang dihasilkan hanya memenuhi kaidah politis dan problematis. Permasalahan dalam UU Cipta Kerja tidak hanya pada tahap legislasi, namun dalam tataran substansi norma pun terdapat beberapa pasal bermasalah. Misalnya, dalam hal pengupahan dihapusnya frasa "kebutuhan hidup layak" yang diatur dalam Pasal 88, berubahnya Pasal 151 yang berpotensi pada PHK sepihak, dan dicabutnya Pasal 59 terkait PKWT yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Rumusan masalah dalam artikel ini ialah apa politik hukum dalam UU Cipta Kerja khususnya pada aspek hubungan industrial dan implikasi dari norma-norma UU tersebut? Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian yuridis-normatif dengan menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan undang-undang. Sedangkan data yang digunakan ialah data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, skunder, dan tersier. Temuan dalam artikel ini menunjukkan bahwa politik hukum UU Cipta Kerja pada aspek hubungan industrial hanya memenuhi kaidah politik semata, namun gagal memenuhi hak dan kepentingan buruh. Selain itu, ditemukan beberapa pasal bermasalah dalam UU Cipta Kerja Bab Ketenagakerjaan, misalnya terkait pengupahan, PHK, PKWT, dan sebagainya. Dengan demikian, UU Cipta Kerja tidak dapat menjawab permasalahan dalam aspek hubungan industrial, karena dalam tataran substansi norma yang bermasalah berpotensi merugikan buruh/pekerja yang berada pada posisi lemah.

Kata kunci: Politik Hukum, UU Cipta Kerja, Hubungan Industrial.

Pendahuluan

Hari buruh¹ merupakan momentum bagi buruh atau pekerja untuk mengaspirasikan hak-hak dan kesejahteraannya. Tidak hanya kepentingan yang berkaitan dengan seputar internal perusahaan saja, bahkan sampai pada tataran kritik terhadap kebijakan dalam bidang perburuhan. Namun, dewasa ini justru untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan para buruh sangatlah sulit, baik dengan melakukan aksi-aksi dengan cara mogok kerja, demo, protes, dan upaya lainnya. Ditandai dengan fenomena aksi-aksi tersebut sesungguhnya negara telah gagal dalam melindungi hak dan kepentingan buruh yang berada pada posisi yang lemah.²

Hadirnya pemerintah dalam hubungan industrial bertujuan untuk melindungi buruh yang berada pada posisi subordinat atau lemah secara sosial ekonomi, yang kemudian berimplikasi pada perlakuan eksploitatif terhadap buruh/pekerja.³ Keterlibatan pemerintah tersebut merupakan bentuk *socialisering process* yaitu, proses intervensi negara dalam hubungan hukum masyarakat.⁴ Artinya, kehadiran pemerintah dalam hubungan industrial harusnya lebih menguntungkan posisi buruh karena jika mengacu pada teori keadilan perspektif John Rawls yang merumuskan bahwa ketika terjadi suatu ketimpangan dalam aspek sosial ekonomi maka harus dirumuskan agar pihak yang berada pada posisi lemah lebih diuntungkan, pihak yang berada dalam posisi sulit lebih dimudahkan, dan pihak yang kurang mendapat kesempatan agar lebih diprioritaskan.⁵ Dalam hal ini, teori keadilan dalam pandangan Rawls dapat memberikan prioritas hukum kepada buruh/pekerja yang berada pada posisi yang sangat tidak diuntungkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dewasa ini hukum merupakan hasil dari proses politik atau politik determinan atas hukum. Hukum perburuhan juga sangat politis,

¹ 1 Mei diperingati sebagai hari buruh nasional maupun internasional.

² Ari Hernawan, Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Mimbar Hukum*, Edisi Khusus November, 2011, hlm, 93.

³ Ari Hernawan, Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial... *Op. Cit*, hlm, 90.

⁴ Nindry Sulistya Widiastiani, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Yogyakarta: Kanisius, 2022, hlm. 30.

⁵ Ari Hernawan, Industrial Relations in Perspektive of Justice Theory by Jhon Rawls, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 26, No. 2. Juni 2014., hlm. 277.

karena berkaitan dengan redistribusi kekayaan dan kekuasaan⁶ sehingga yang menjadi persoalan kemudian ialah produk hukum yang dihasilkan oleh pemerintah sangat kental dengan kepentingan-kepentingan. Dalam implementasinya, ketimpangan relasi dan ketidakadilan telah menimbulkan konflik kepentingan antara kepastian hukum dan keadilan. Merumuskan produk hukum yang berimbang tidak pernah menjadi perkara mudah ketika hukum itu sendiri merupakan hasil politik dari berbagai perbedaan kepentingan yang saling berbenturan.⁷ Mengutip pendapat Karl Marx, hukum merupakan alat untuk mempertahankan kedudukan penguasa, bahkan dapat digunakan sebagai legitimasi untuk menekan atau menindas satu kelas oleh kelas lainnya.⁸

Salah satu produk hukum yang menjadi persoalan dewasa ini ialah Perppu Cipta Kerja di mana terdapat banyak pasal yang bermasalah dan ambigu. Misalnya, Pasal 151 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perubahan Pasal 151 ayat (2) memberikan peluang bagi pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja cukup dengan memberikan pemberitahuan. Kemudian, penghapusan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam pasal 59, UU CK juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, dalam perspektif hukum hal tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Implikasi penghapusan pasal tersebut tentu sangat merugikan buruh/pekerja. Artinya, ketentuan dalam UU CK menghilangkan kesempatan bagi buruh/pekerja untuk meningkatkan karir menuju pekerja tetap. Melihat posisi buruh yang berstatus pekerja kontrak sangat rentan terjadi putus kontrak kerja. Di tambah persoalan dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan dalam menentukan upah bagi pekerja yang sebelumnya diatur dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, kemudian diganti dengan pertimbangan pertumbuhan ekonomi dan

⁶ Fudge, J. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, Issue 3, (2017)., hlm 378. <https://doi.org/10.1177/0022185617693877>

⁷ *Ibid.*, hlm. 276.

⁸ Zainal Arifin Mochtar, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang*, Yogyakarta: EA Books, 2022, hlm. 12-13.

inflasi, tentu pertimbangan tersebut sangat tidak representatif terhadap kondisi sosial ekonomi pekerja dan tidak mencerminkan asas kemanusiaan.

Terlihat bahwa orientasinya semata-mata demi pertumbuhan ekonomi dan mengabaikan aspek penting lainnya, seperti aspek sosial, lingkungan, dan aspek lainnya. Selain itu, hadirnya undang-undang cipta kerja⁹ (khususnya bab ketenagakerjaan) sangat berdampak buruk bagi pekerja. Alih-laih memberikan kesejahteraan terhadap buruh justru UU tersebut menjadi alat legitimasi bagi penguasa dan pengusaha untuk melancarkan kepentingannya. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa hukum dan kekuasaan tidak dapat dipisahkan, karena yang terjadi dewasa ini ialah politik determinan atas hukum, bukan hukum determinan atas politik. Sangat jelas arah kebijakan yang dibangun dalam UU tersebut ialah paradigma pertumbuhan ekonomi, terlihat hanya menekankan aspek ekonomi, namun mengabaikan aspek sosial dan aspek penting lainnya.¹⁰

Jika mengacu pada teori analisis ekonomi terhadap hukum (*anaylisis economic of law*), maka posisi hukum pada suatu negara dapat dilihat dari sejauh mana hukum dapat memberikan efisiensi dalam bidang ekonomi.¹¹ Dalam hal ini, hukum tidak lagi dinilai sebagai solusi yang mampu memberikan keadilan sosial, namun beralih pada orientasi yang berbasis risiko. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka yang terjadi ialah ketimpangan dan penekanan terus menerus terhadap buruh (*homo homini lupus*).¹² Mengingat bahwa buruh tidak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang cukup layaknya pengusaha. Fokus kajian dalam jurnal artikel ini terakait politik hukum UU cipta kerja pada aspek hubungan industrial.

Rumusan Masalah

⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

¹⁰ Kertas Kebijakan, "Catatan Kritis Terhadap UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja". Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada., hlm. 12.

¹¹ *Ibid.*

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Depok: Rajawali Pers, 2020, hlm. 23.

Bagaimana politik hukum (*legal policy*) Undang-Undang Cipta Kerja khususnya pada aspek hubungan industrial dan implikasi dari norma-norma Undang-Undang tersebut?

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui politik hukum (*legal policy*) Undang-Undang Cipta Kerja khususnya pada aspek hubungan industrial dan implikasi dari norma-norma yang terkandung di dalam undang-undang tersebut.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini ialah yuridis normatif dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk mengkaji dasar normatif dalam hubungan industrial¹³. Sedangkan data yang digunakan ialah data sekunder (*secondary data*) yang meliputi bahan hukum primer, skunder, dan tersier.¹⁴ Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti: peraturan perundang-undangan dan bahan hukum yang hingga kini masih berlaku.¹⁵ Sedangkan, bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti: RUU, hasil-hasil riset/penelitian atau hasil karya hukum, dan sebagainya. Kemudian, bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, contohnya kamus hukum, ensiklopedia hukum, direktori pengadilan, dan sebagainya.¹⁶

Hasil Penelitian dan Pembahasan

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 93.

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, hlm. 13.

¹⁵ Maria SW. Sumardjono, *Bahan Kuliah Metodologi Penelitian Ilmu Hukum*, Yogyakarta, hlm. 16.

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit...* hlm., 33.

Politik Hukum (*Legal Policy*) Undang-Undang Cipta Kerja Khususnya pada Aspek Hubungan Industrial dan Implikasinya.

Hubungan Industrial

Dalam masyarakat primitif maupun masyarakat modern, manusia selalu menjadi penyandang hak dan kewajiban. Sebelum lahirnya hak dan kewajiban, maka harus ada suatu hubungan hukum antar subjek hukum.¹⁷ Kaitannya dalam hal hubungan pekerja¹⁸ dan pengusaha¹⁹ pada awalnya merupakan hubungan keperdataan yaitu hak dan kewajiban. Lahirnya hak dan kewajiban tersebut diakibatkan oleh hubungan kerja antar buruh dan pengusaha, sedangkan lahirnya hubungan kerja²⁰ disebabkan oleh adanya perjanjian kerja²¹ antara pekerja dan pengusaha.²² Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terdapat suatu hubungan atasan atau bawahan (*disparitas*).²³ Kondisi demikian menjadi pemicu terjadinya penekanan, eksploitasi, dan kekerasan terhadap buruh/pekerja yang berada pada posisi lemah. Mengingat hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan kemitraan.²⁴

Hubungan industrial mengalami dinamika yang begitu panjang, berawal dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation*) yang hanya meliputi hubungan antara buruh dan majikan. Kemudian, disadari bahwa hubungan antara buruh dan majikan tidak hanya membahas pada aspek privat saja, namun bergeser pada permasalahan politik, sosial, ekonomi, budaya yang saling mempengaruhi satu sama lain. Maka dari itu, konotasi hubungan perburuhan tidak relevan lagi, karena hubungan perburuhan sangat terbatas pada pembahasan antara hubungan pekerja dengan buruh. Pada Seminar

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2022, hlm. 40.

¹⁸ Pasal 1 Angka 3 UU 13/2003 menyatakan pada intinya buruh/pekerja ialah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan.

¹⁹ Pasal 1 Angka 5 UU 13/2003 pada intinya pengusaha ialah orang perseorangan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik pribadi/bukan miliknya/berada di wilayah Indonesia

²⁰ Pasal 1 Angka 15 UU 13/2003 pada intinya hubungan kerja ialah hubungan antar buruh dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja dan terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan upah.

²¹ Lihat Pasal 50 UU Cipta Kerja.

²² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Jakarta: Djembatan, 2003, hlm, 70.

²³ Ari Hernawan, *Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial... Op. Cit*, hlm, 90.

²⁴ Nabyla Rzifa Izzati dan Mas Muhammad Gibran Sesunan. 'Misclassified Partnership' and the Impact of Legal Loophole on Workers. *Bestuur, FH UNS*. Vol. 10. No. 1. Tahun 2022., hlm. 57.

Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila istilah tersebut diganti menjadi istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP)²⁵ yang memiliki makna lebih luas dari istilah hubungan perburuhan.²⁶ Dalam hubungan industrial²⁷ (*industrial relation*) tidak hanya membahas hubungan pekerja dan pengusaha. Namun, terdapat peran pemerintah dalam hubungan tersebut yang lebih familiar dengan istilah hubungan tripartit.

Terjadinya pergeseran dalam hukum perburuhan yang awalnya berada dalam lingkup hukum privat, bergeser ke dalam lingkup hukum publik karena hadirnya negara sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial. Bentuk intervensi negara tersebut dikenal dengan istilah *socialisering process*, yaitu intervensi negara dalam hubungan hukum antar masyarakat.²⁸ Jadi, terdapat suatu yang unik dalam hukum perburuhan karena berada dalam dua lingkup hukum, yaitu hukum privat dan hukum publik. Melihat lebih lanjut fungsi hubungan industrial yang terpenting ialah untuk memberikan kesejahteraan kepada buruh/pekerja secara demokratis dan berkeadilan.²⁹ Selain itu, hadirnya pemerintah dalam hubungan industrial juga berimplikasi terhadap pembatasan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract principle*) dan syarat-syarat berkontrak, misalnya dengan adanya kebijakan upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan.³⁰

Intervensi negara pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak asasi buruh/pekerja agar tidak terjadi kesewenang-wenangan terhadap buruh, juga untuk memperbaiki implikasi dari kebebasan berkontrak yang berdampak buruk terhadap buruh yang berada pada posisi yang subordinat. Namun yang terjadi dewasa ini justru beberapa kebijakan pemerintah lebih memihak kepada pengusaha, sulit dipercaya bahwa negara tidak memiliki kepentingan terhadap pengusaha yang dianggap sebagai

²⁵ Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan manifestasi dari nilai-nilai yang terkandung dalam lima dasar Pancasila.

²⁶ Ari Hernawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press, 2019, hlm. 1-2.

²⁷ Hubungan industrial ialah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

²⁸ Nindry Sulistyia Widiastiani, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja... Op.Cit.*, hlm. 30.

²⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 61.

³⁰ Ari Hernawan, *Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial... Op. Cit*, hlm, 91.

kelompok kontributif, mengingat negara memiliki paradigma “pembangunan” yang memprioritaskan pertumbuhan ekonomi dan investasi. Tidak dapat dipungkiri dalam hubungan industrial rentan terjadi suatu konflik, baik konflik antara pekerja dengan pengusaha maupun konflik antar pekerja atau serikat pekerja. Konflik antara pekerja dan pengusaha di bidang industri atau ketenagakerjaan dalam pandangan Marx dan Weber merupakan konflik yang memang berdasar pada ketidaksetaraan sosial ekonomi antara kaum kapitalis (borjuis) dan buruh (proletar) yang berimplikasi pada hubungan industrial.³¹

Dalam perjalanannya negara justru mengesampingkan tujuan melindungi buruh, dikarenakan negosiasi-negosiasi kepentingan dalam hubungan industrial. Misalnya terdapat orientasi “*developmentalism*” artinya, segala bentuk kegiatan negara diarahkan pada standar industri maka yang terjadi ialah proses industrialisasi. Semakin berpengaruhnya gagasan “pembangunanisme” maka pekerja mendapatkan beban tanggung jawab untuk memagang kunci keberhasilan pembangunan. Misalnya, dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang berorientasi pada penarikan investor yang sebanyak-banyaknya untuk menanam modal di Indonesia demi pertumbuhan ekonomi. Namun, di sisi lain para investor tentu memiliki syarat-syarat terhadap negara sebagai pertimbangan misalnya, upah buruh yang murah, proses administrasi yang mudah, kemudian untung yang menjanjikan dan kenyamanan dalam berinvestasi merupakan hal yang tidak tepat secara konseptual.

Implikasinya, terdapat beberapa pasal yang dirumuskan dengan logika yang keliru. Logika fleksibilitas dan kemudahan dalam berbisnis yang tidak memperhatikan kondisi sosio-kultural dalam hubungan industrial merupakan bentuk ketimpangan antara posisi pekerja dengan pengusaha. Salah satu contoh pasal yang disusun dengan logika keliru ialah perubahan terhadap Pasal 151 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perubahan Pasal 151 ayat (2) memberikan peluang bagi pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja cukup dengan memberikan pemberitahuan. Walaupun,

³¹ *Ibid*, hlm, 97.

ketentuan lain memberikan mekanisme bipartit dan PPHI, namun fakta di lapangan menunjukkan pekerja tidak memiliki posisi tawar yang cukup layaknya pekerja, di tambah ketidaktahuan pekerja akan hak-haknya seringkali membuat pekerja tidak berdaya jika terjadi PHK.

Politik Hukum

Hukum dan politik tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling membutuhkan. Hukum harus didukung dengan kekuasaan (politik) agar memiliki kekuatan mengikat (daya paksa) dan sebaliknya kekuasaan (politik) membutuhkan hukum sebagai legitimasi dalam menjalankan roda kenegaraan.³² Dengan demikian, politik hukum secara substansial dartikan sebagai kebijakan hukum (*legal policy*) yang akan berlaku maupun menggantikan hukum sebelumnya untuk mencapai tujuan negara.³³ Idealnya hukum memiliki fungsi mengatur atau melindungi kepentingan dalam kehidupan masyarakat agar terciptanya ketertiban dalam hubungan sosial.³⁴ Dengan berjalannya fungsi hukum tersebut, setidaknya dapat mewujudkan tujuan-tujuan hukum yang dikenal sebagai *Radbruch Formula* yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.³⁵

Satjipto Raharjo menyatakan bahwa hukum harus didasarkan pada prinsip kesamaan bagi setiap orang atau kelompok dan harus mampu mengakomodasikan perbedaan yang ada. Masalahnya adalah hukum yang dipercaya menjadi solusi untuk memperoleh keadilan pada faktanya seringkali mengecewakan. Ketidakmampuan hukum dalam mengakomodasikan perbedaan tersebut berpeluang menjadi sumber ketidakadilan.³⁶ Produk hukum yang dihasilkan bukan hanya bermasalah dalam tataran

³² Mahfud MD, Mengefektifkan Kontrol Hukum Atas Kekuasaan, Jurnal *Ius Quia Iustum*. Vol. 3. No. 6. Tahun 1996., hlm. 1.

³³ Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo, 2020, hlm. 1.

³⁴ Sudikno Mertokusumo, *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*. Yogyakarta, Genta Publishing, 2019, hlm. 19.

³⁵ Zainal Arifin Mochtar Dan Eddy O.S Hiariej, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Indonesia, Red and White Publishing, 2021, hlm. 13.

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung, Sinar Baru, 2016, hlm. 54.

implementasi akan tetapi pada tataran substansi. Masyarakat pun memahami bahwa hukum bukan merupakan produk yang netral tetapi sarat dengan muatan kepentingan, akan tetapi setidaknya produk hukum yang dihasilkan melalui proses demokrasi dapat menjadi sandaran bagi setiap orang atau kelompok yang merasa dirugikan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dewasa ini hukum merupakan hasil dari proses politik atau politik determinan atas hukum. Hukum perburuhan juga sangat politis, karena berkaitan dengan redistribusi kekayaan dan kekuasaan.³⁷ Sehingga yang menjadi persoalan kemudian ialah produk hukum yang dihasilkan oleh pemerintah sangat kental dengan kepentingan-kepentingan. Bahkan jika mengutip pendapat Karl Marx yang menyatakan hukum merupakan alat untuk mempertahankan kedudukan penguasa, bahkan dapat digunakan sebagai legitimasi untuk menekan atau menindas satu kelas oleh kelas lainnya.³⁸

Philippe Nonet dan Philippe Selznick membagi model atau tipe hukum, diantaranya hukum yang bersifat otonom, bersifat represif (*top-down*) dan hukum yang bersifat responsif (*bottom-up*).³⁹ Dalam konteks hubungan industrial, produk hukum yang ditetapkan penguasa cenderung bersifat represif, artinya hukum tersebut tidak mencerminkan aspirasi dari kelompok buruh/pekerja (*bottom-up*). Salah satu produk hukum yang menjadi persoalan dewasa ini ialah UU Cipta Kerja, terlihat bahwa orientasinya semata-mata demi pertumbuhan ekonomi dan mengabaikan aspek penting seperti aspek sosial, lingkungan, dan aspek lainnya. Paradigma yang hanya mementingkan aspek ekonomi tersebut sangat mirip dengan konsep pembangunanisme masa Orde Baru, orientasi ekonomi memang berperan penting dalam suatu negara, namun bukan berarti dapat “mengorbankan” aspek kenegaraan lainnya.⁴⁰

³⁷ Fudge, J. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, Issue 3, (2017)., hlm 378. <https://doi.org/10.1177/0022185617693877>

³⁸ Zainal Arifin Mochtar, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang*, Yogyakarta: EA Books, 2022, hlm. 12-13.

³⁹ Philippe Nonet dan Philippe Selznick, *Hukum Responsif*, Yogyakarta, Nusa Media, 2017., hlm. 19.

⁴⁰ Kertas Kebijakan, “Catatan Kritis Terhadap UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”... *Op.Cit.*, hlm.

Kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan semacam *order by the owner*, artinya hukum atau aturan merupakan pesanan atau kehendak “*rulling class*”. Hukum berasal dari segelintir orang yang berkuasa dan memiliki kepentingan pribadi di luar garis kepentingan negara yang dewasa ini dikenal sebagai ‘oligarki’.⁴¹ Kepentingan penguasa dan pengusaha sangat berpengaruh dominan dalam menentukan arah kebijakan dalam bidang perburuhan. Implikasinya kebijakan yang dikeluarkan cenderung bersifat elitis yang hanya menguntungkan penguasa atau pengusaha. Sementara, tidak sedikit pejabat dalam tataran legislatif maupun eksekutif memiliki sampingan sebagai pengusaha. Marcus Mietzner berpendapat bahwa UU Cipta Kerja tidak diragukan lagi sangat dipengaruhi oleh beberapa tokoh terkemuka dengan peran politik yang strategis dan Presiden juga secara aktif memperjuangkan UU tersebut sebagai kebijakan untuk meningkatkan statistik ekonomi⁴² sehingga berpengaruh terhadap kebijakan yang diterbitkan. Bahkan, tidak jarang produk hukum atau kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh penguasa berujung pada aksi-aksi demo atau mogok kerja. Karena, hubungan antara hukum dan kekuasaan terletak dalam proses legislasi dan formulasi bahkan sampai menyentuh ranah implementasi. Dalam proses pembentukan hukum memang sejatinya tidak terlepas dari kepentingan dan cenderung tidak netral.

Semua orang memahami bahwa UU merupakan *resultante* kepentingan politik. Akan tetapi, jangan sampai UU hanya dijadikan ruang untuk memenuhi kaidah politik semata namun melupakan kepentingan publik. Jika merujuk pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU P3) yang menyatakan bahwa partisipasi masyarakat sangat penting. Kemudian dalam putusan MK yang menyatakan UU CK tersebut tidak memenuhi kaidah

⁴¹ Oligarki ialah segelintir orang sebagai “pemain” dan sekaligus pemilik modal yang memiliki kepentingan. Dengan kata lain, pemerintahan yang dijalankan oleh segelintir orang yang berkuasa dan memiliki posisi strategis dalam pemerintahan serta memiliki kepentingan., Jeffrey A. Winters, *Oligarki* (Jakarta: Gramedia, 2011)., hlm. 8.

⁴² Petra Mahy, Indonesia’s Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments, *Asian Journal of Comparative Law*, 2022, hlm 61. <https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7>

partisipasi bermakna “*meaningful participation*”.⁴³ Artinya, jika tidak dipenuhi hal-hal pokok dalam proses legislasi maka UU tersebut secara legal melanggar proses formil, di tambah substansi yang tidak mencerminkan kebutuhan seluruh kalangan masyarakat.

Undang-Undang Cipta Kerja

Materi Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK), khususnya Bab Ketenagakerjaan terdapat kekeliruan konseptual dan pasal-pasal bermasalah. *Pertama*, terkait penghapusan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu khusus pada poin (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun”. Hal ini kemudian diubah dalam UU CK dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu khusus poin (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.”

UU CK juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, dalam perspektif hukum hal tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Implikasi penghapusan pasal tersebut tentu sangat merugikan buruh/pekerja. Karena, menghilangkan kesempatan bagi buruh untuk meningkatkan karir menuju pekerja tetap, mengingat posisi buruh yang berstatus pekerja kontrak sangat rentan terjadi PHK dibanding buruh yang berstatus pekerja tetap.⁴⁴

⁴³ Partisipasi bermakna (*meaningful participation*) ialah penguatan keterlibatan dan partisipasi masyarakat yang bermakna dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab dengan memenuhi tiga prasyarat; yaitu *pertama*, hak untuk didengarkan pendapatnya (*right to be heard*) *kedua*, hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (*right to be considered*) dan *ketiga*, hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan (*right to be explained*). Lihat, UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 43.

Di samping itu, perubahan Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa “jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.” Artinya, pasal tersebut tidak memberikan kepastian hukum terkait batas PKWT dan pekerja yang berstatus kontrak, bahkan batas waktu selesainya suatu pekerjaan dikembalikan berdasarkan perjanjian kerja.⁴⁵ Hal ini mengindikasikan bahwa peran negara sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial sangat terbatas dan tidak dapat mengintervensi kebijakan terkait PKWT. Secara sekilas, kebijakan ini terlihat semacam angin segar yang kiranya akan menguntungkan pekerja kontrak. Sayangnya, pengaturan ini masih mengambang atau abu-abu dan bergantung pada aturan pelaksana (Peraturan Pemerintah).⁴⁶ Dengan demikian, dapat dibayangkan betapa aturan dengan substansi yang keliru di tambah dengan implementasi yang sulit akan terus menjadi permasalahan yang berkepanjangan (*sustainable problem*), mengingat masalah dalam ketenagakerjaan sangatlah kompleks.

Kedua, terkait persoalan pengupahan. Dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” yang pada dasarnya dijadikan pertimbangan dalam menentukan upah minimum yang termuat dalam Pasal 88 UU 13/2003 yang menyebutkan: “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Manifestasi dari frasa penghidupan yang layak termuat pada Pasal 89 ayat (2) tentang upah minimum menyebutkan “Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.” Namun sayangnya, pasal 89 dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Penggantinya, diselipkanlah Pasal 88D yang menyebutkan bahwa: “(1) Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. (2) Formula perhitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.” Pertimbangan dalam UU CK bertolak ukur pada pertumbuhan ekonomi atau inflasi.⁴⁷

⁴⁵ Lihat perubahan pasal 56 dalam UU CK.

⁴⁶ lihat Pasal 61A ayat (3) UU Cipta Kerja

⁴⁷ Lihat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Ketentuan tersebut tidak dapat mempresentasikan kebutuhan hidup layak yang sesuai dengan asas kemanusiaan karena hanya menggantungkan pengupahan berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Bahkan, kebijakan UU CK dengan tegas menekankan tugas dan kewajiban pekerja, namun ragu-ragu dalam mengatur hak-hak mereka, yang menyebabkan pengurangan dan penghapusan beberapa tunjangan kerja.⁴⁸ Menjadi dilema ketika kebijakan pengupahan yang menjadi tugas negara untuk memberikan kesejahteraan bagi rakyatnya, justru tidak lagi dapat mengupayakan keadilan sebagaimana tujuan dalam hubungan industrial Pancasila.

Selanjutnya, pasal 88C ayat (1) UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” Ayat (2) nya “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Artinya, UU CK hanya menetapkan kewajiban upah minimum di tingkat provinsi dan tingkat kabupaten atau kota hanya bersifat opsional. Melihat lebih jauh bahwa pada dasarnya upah minimum kabupaten lebih representatif terhadap kebutuhan hidup layak dibandingkan upah minimum provinsi. Karena, dapat saja masing-masing kabupaten/kota terdapat disparitas kondisi sosial ekonomi yang tidak merata dengan kabupaten lainnya.

Ketiga, terkait persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK).⁴⁹ Pada dasarnya PHK ialah suatu hal yang sedari awal sangat dihindari dalam hubungan industrial. Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan mengatur secara rigid dan detail terkait PHK, ayat (2) menyebutkan bahwa “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Pasal 151 ayat (3) “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya

⁴⁸ Buana, M. S., & Budiman, R. Indonesia’s minimum wage policy after the omnibus law: A comparative analysis from Islamic principles. UUM Journal of Legal Studies, 13(2), 187-214. (2022) <https://doi.org/10.32890/uujls2022.13.2.8>

⁴⁹ PHK pada dasarnya ialah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang berimplikasi pada hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pasal 1 angka 25 UU 13/2003.

dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Pasal di atas merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar PHK sedapat mungkin untuk dihindari karena PHK merupakan pilihan terakhir (*last choice*) setelah melewati beberapa tahapan dan berujung pada putusan pengadilan (PHI). Namun, faktanya Pasal 151 ayat 2 UU CK berubah secara signifikan, “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja “diberitahukan” oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”. Jika melihat lebih jauh implikasi dari pasal tersebut yang menyebutkan frasa “diberitahukan” yang tentunya sangat merugikan pekerja/buruh karena berpotensi terjadinya PHK sepihak tanpa harus didahului perundingan sebagaimana diatur dalam UU 13/2003. Mengingat, bahwa posisi tawar dari buruh/pekerja sangat lemah secara sosial ekonomi sehingga dalam mempertahankan haknya tentu sangat sulit bagi buruh/pekerja.⁵⁰ Menolak terjadinya PHK sangat sulit karena ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dengan pekerja misalnya ketakutan terhadap hilangnya pekerjaan, melihat dewasa ini untuk mencari lowongan pekerjaan sangatlah sulit, sehingga memaksa pekerja mau tidak mau harus menerima kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan atau pengusaha, sekalipun kebijakan tersebut sangat tidak menguntungkan buruh/pekerja.

Masalah selanjutnya tidak sampai di tahap PHK, namun setelah terjadinya PHK pun kerap terjadi masalah. Misalnya dalam pemenuhan hak pekerja untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak lainnya jarang terpenuhi. Entah faktor tersebut karena ketidaktahuan pihak pengusaha atau memang kurangnya pengawasan terhadap perusahaan pasca terjadinya PHK. Hal ini menjadi probelmatika yang sangat penting untuk dilindungi oleh pemerintah melalui kebijakannya. Namun, fakta selanjutnya dalam UU CK mengubah ketentuan nominal uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon. Awalnya dalam UU Ketenagakerjaan nominal tunjangan

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 47-48.

tersebut didasarkan pada 32 kali upah dan dalam UU CK berubah menjadi 19 kali upah. Ketentuan ini sangat merugikan buruh yang dalam posisi sangat tidak menguntungkan.

Jika dianalisis lebih mendalam pasal-pasal bermasalah dalam UU CK telah melewati tahapan *judicial review* di Mahkamah Konstitusi, namun putusan MK tidak diindahkan oleh pemerintah untuk merevisi UU Cipta Kerja. Putusan MK menyatakan undang-undang Cipta Kerja berstatus inkonstitusional bersyarat.⁵¹ Alih-alih merevisi UU CK, justru pemerintah mengeluarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Hal tersebut tentu menjadi masalah baru dan akan terus bermasalah sebelum dapat direvisi kembali sesuai putusan MK yang sangat memprioritaskan *meaningful participation*.

Permasalahan tidak sampai pada tahap tersebut, pemerintah justru mengeluarkan beberapa Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksana dari UU CK, padahal berdasarkan UU Nomor 15 Tahun 2019 (UU P3) metode *omnibus* sama sekali tidak diatur (karena UU CK disusun sebelum hadirnya UU P3 Nomor 13 Tahun 2022). Artinya, secara formil UU tersebut tidak sah karena tidak memiliki legalitas hukum terkait metode *omnibus* dalam penyusunan undnag-undang. Masalah tidak berhenti sampai pada tahap itu, jika DPR ingin meniru metode *omnibus* ala Amerika, justru di AS metode *omnibus* merupakan penyusunan undang-undang, bukan merupakan metode perampangan undang-undang seperti halnya di Indonesia, tentu hal tersebut menjadi paradigma yang keliru dalam proses perumusan perundang-undangan.

Penutup

Politik hukum UU Cipta Kerja pada aspek hubungan indsutrial sangat bernuansa politis yang berimplikasi pada produk hukum yang dihasilkan cenderung problematis. Alih-alih melindungi hak dan kepentingan buruh, UU tersebut justru melemahkan posisi buruh. Ditemukan beberapa pasal bermasalah dalam UU CK Bab Ketenagakerjaan, misalnya terkait pengupahan, PHK, PKWT, dan sebagainya. Pasal-pasal tersebut sangat merugikan buruh/pekerja yang berada pada posisi lemah. Dengan demikian, UU CK

⁵¹ Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 tentang Cipta Kerja

tidak dapat menjawab permasalahan dalam aspek hubungan industrial, karena dalam tataran substansi norma yang bermasalah berpotensi merugikan pekerja yang berada pada posisi lemah.

Saran

Sudah seharusnya pemerintah melalui otoritasnya mengajukan draft RUU yang sesuai dengan hak dan kepentingan buruh sehingga dapat memberikan kesejahteraan melalui kebijakannya. Kemudian, DPR sebagai representasi dari rakyat sebaiknya dapat memperhatikan nasib buruh yang selama ini berada pada posisi lemah dan hendaknya menolak dengan tegas RUU yang tidak berpihak terhadap buruh seperti UU CK.

Daftar Pustaka

Buku

- A Winters, Jeffrey. *Oligarki* (Jakarta: Gramedia, 2011).
- Hernawan, Ari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial* (Yogyakarta: UII Press, 2019)
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi (Depok: Rajawali Pers, 2020).
- M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).
- Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia* (Jakarta: Rajagrafindo, 2020).
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005).
- Mertokusumo, Sudikno. *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*. (Yogyakarta, Genta Publishing, 2019).
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2022)
- Mochtar, Zainal Arifin. Dan O.S Hiariej, Eddy. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Indonesia, Red and White Publishing, 2021).
- Mochtar, Zainal Arifin. *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang*, (Yogyakarta: EA Books, 2022).
- Nonet, Philipe dan Selznick, Philipe. *Hukum Responsif*, (Yogyakarta: Nusa Media, 2017).
- Rahardjo, Satjipto. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis* (Bandung: Sinar Baru, 2016)

- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi (Jakarta: Djembatan, 2003).
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015).
- Sumardjono, Maria SW. *Bahan Kuliah Metodologi Penelitian Ilmu Hukum*, (Yogyakarta, 2014).
- Widiastiani, Nindry Sulistya. *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. (Yogyakarta: Kanisius, 2022).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

Jurnal

- Buana, M. S., & Budiman, R. Indonesia's minimum wage policy after the omnibus law: A comparative analysis from Islamic principles. *UUM Journal of Legal Studies*, 13(2), 187-214. (2022) <https://doi.org/10.32890/uumjls2022.13.2.8>
- Fudge, J. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, Issue 3, (2017)., hlm 378. <https://doi.org/10.1177/0022185617693877>
- Hernawan, Ari. Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Mimbar Hukum*, (Edisi Khusus November, 2011).
- Hernawan, Ari. Industrial Relations in Perspektif of Justice Theory by Jhon Rawls, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 26, No. 2. Juni 2014.
- Izzati, Nabyla Rzifa dan Sesunan, Mas Muhammad Gibran. 'Misclassified Partnership' and the Impact of Legal Loophole on Workers. *Bestuur, FH UNS*. Vol. 10. No. 1. Tahun 2022.
- Kertas Kebijakan, "Catatan Kritis Terhadap UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja". Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada.
- Mahfud MD, Mengefektifkan Kontrol Hukum Atas Kekuasaan, *Jurnal Ius Quia Iustum*. Vol. 3. No. 6. Tahun 1996.
- Mahy, Petra. Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments. *Asian Journal of Comparative Law* 17, 51-75. (2022). <https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7>

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Cipta Kerja