

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menghadirkan perubahan penting dalam pengaturan hubungan kerja di Indonesia. Pada ketentuan sebelumnya di UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sering kali dibuat tanpa standar yang jelas, sehingga memicu banyak persoalan ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Perubahan yang dibawa UU Cipta Kerja menegaskan bahwa setiap PKWT wajib dibuat secara tertulis, menggunakan Bahasa Indonesia, dan ditulis dengan huruf Latin. Apabila perjanjian tersebut hanya dibuat secara lisan, maka secara hukum status hubungan kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Regulasi ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum, karena keberadaan dokumen tertulis akan lebih mudah dijadikan alat bukti di pengadilan apabila terjadi sengketa. Dengan kata lain, pemerintah ingin menutup celah hukum yang sebelumnya kerap merugikan pihak pekerja akibat lemahnya bukti administrasi. Namun demikian, meskipun tujuannya memberikan perlindungan dan kepastian hukum, tidak sedikit kalangan yang menilai aturan ini masih belum sepenuhnya menjawab persoalan mendasar pekerja, karena beban administratif justru dapat menyulitkan sebagian perusahaan kecil, sementara pekerja masih berpotensi kehilangan posisi tawar dalam kontrak kerja. (Pemerintah, 2024)

Selain sekadar mewajibkan bentuk penulisan perjanjian kerja, perubahan Pasal 57 ini sebenarnya bisa berdampak ganda terhadap dinamika hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Di satu sisi, keberadaan kontrak tertulis jelas memperkuat perlindungan hukum kalau timbul perselisihan. Tapi di sisi lain, perubahan ini juga bisa meningkatkan *beban administrative* terutama bagi usaha

kecil dan informal yang selama ini lebih mengandalkan kesepakatan lisan. Hal ini bisa berkonsekuensi pekerja kehilangan peluang untuk negosiasi fleksibel dan pemberi kerja kecil terbebani biaya dokumentasi. Selain itu, regulasi ini belum membahas bagaimana perlindungan pekerja terhadap hal-hal fundamental seperti pesangon, upah layak, atau kesejahteraan secara menyeluruh. Jadi meski Pasal 57 sekarang lebih tegas, kritik menyebut bahwa fundamentalisme perlindungan tetap belum tuntas. (Arief et al., 2024)

Kalau kita tarik ke perspektif siyasah dusturiyah, perubahan Pasal 57 ini punya relevansi besar. Prinsip *syura* menekankan pentingnya musyawarah dan keterbukaan dalam menentukan kebijakan publik, termasuk regulasi ketenagakerjaan. Sementara prinsip *al-'adalah* (keadilan) menggarisbawahi bahwa hukum seharusnya tidak hanya melindungi pengusaha, tetapi juga memastikan pekerja mendapatkan kepastian dan keadilan dalam kontrak. Begitu juga dengan prinsip *al-mu'awanah* (saling tolong-menolong) dan *al-musawah* (kesetaraan), yang menuntut agar peraturan perjanjian kerja tidak melahirkan diskriminasi atau kesenjangan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Dengan begitu, perubahan Pasal 57 ini bukan sekadar teknis administratif, melainkan juga harus dipandang dalam bingkai nilai-nilai siyasah dusturiyah agar hukum benar-benar hadir sebagai instrumen keadilan dan perlindungan (Al-Mawardi, 1996).

Masalah disharmonisasi muncul ketika Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja bisa terjalin melalui perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Namun, Pasal 57 pada UU No. 6 Tahun 2023 yang merevisi ketentuan lama mewajibkan setiap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis dan dalam Bahasa Indonesia serta huruf Latin. Ketentuan ini menciptakan ketegasan legal: jika tidak tertulis, perjanjian tidak diakui sebagai PKWT, sehingga akan dianggap otomatis sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu oleh hukum. Hal ini berpotensi

menciptakan ketidakpastian praktik bagi pihak pekerja maupun pemberi kerja karena kontrak lisan yang selama ini dipakai dianggap tidak sah padahal prosedur formal seperti dokumentasi tertulis tidak selalu praktis diterapkan di usaha skala kecil maupun informal. Dalam siyasah dusturiyah, ketidaksesuaian ini bisa bertentangan dengan prinsip keadilan (*al-'adalah*) dan kepastian hukum (*al-musawah*), yang menjadi landasan regulasi ketenagakerjaan. (Putri & Abdi, 2021)

Dalam kajian lain, ditemukan bahwa perubahan terhadap Pasal 57 dalam UU No. 6 Tahun 2023 juga memperluas pengaturan mengenai perjanjian kerja termasuk mekanisme alih daya dan uang kompensasi yang sebelumnya belum terlalu diperjelas. Penelitian normatif mengungkap bahwa sistem uang kompensasi ini merupakan sebuah bentuk perlindungan tambahan bagi pekerja kontrak (PKWT atau PKWTT) saat hubungan kerja berakhir. Di sisi lain, beberapa pihak menyoroti bahwa meski regulasi ini terlihat memperkuat kedudukan pekerja, namun implementasi lapangannya masih perlu ditingkatkan agar tidak hanya sekadar mengatur secara formal tapi benar-benar terasa manfaatnya di kalangan pekerja terutama di sektor informal dan UMKM. (Nabil, 2024)

Kajian akademik yang lebih mendalam justru menunjukkan bahwa institusi negara yang membentuk UU Cipta Kerja, melalui pendekatan omnibus, menjadikan proses penyusunan regulasi tidak hanya sekadar harmonisasi teknis, tetapi juga sarat muatan nilai. Dalam kajian siyasah dusturiyah, UU No. 6 Tahun 2023 dikaji sebagai respons terhadap Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, di mana negara dihadapkan pada tuntutan formalitas hukum dan urgensi demokratisasi regulasi. Menurut Risma Aldani dan rekan-rekan (2024), tujuan utama UU ini adalah menjamin hak masyarakat atas pekerjaan yang layak sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, sekaligus menyelaraskan regulasi ketenagakerjaan dengan nilai musyawarah (*syura*) dan keadilan (*al-'adalah*) dalam hukum Islam. Artinya, perubahan Pasal 57

sebagaimana bagian dari UU Cipta Kerja tidak hanya soal teknis administratif, tetapi juga refleksi atas prinsip demokratis dan keadilan sosial dalam tata hukum nasional. (Aldani et al., 2024)

Dalam kajian desain hukum ketenagakerjaan terbaru, ditemukan bahwa meski UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan pentingnya dokumentasi perjanjian kerja melalui Pasal 57, terdapat kekosongan hukum khususnya soal konsekuensi bila perjanjian kerja tidak dibuat sesuai ketentuan. Artinya, tidak ada sanksi jelas bagi pemberi kerja yang mengabaikan kewajiban tertulis. Kondisi ini justru menciptakan ketidakjelasan hukum di lapangan, karena pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang sebenarnya menjadi tujuan perubahan. Dari sudut pandang siyasah dusturiyah, hal ini bisa dikatakan melanggar prinsip *al-'adalah* (keadilan) dan *al-musawah* (kesetaraan), karena hukum dibuat tidak cukup jelas dalam memberikan hak yang setara bagi semua pekerja padahal itu esensi hukum syariah. (Zahro, 2023)

fleksibilitas yang diberikan melalui perubahan Pasal 57 dalam UU Cipta Kerja 2023 harus dibaca secara kritis. Dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, posisi tawar pekerja relatif lemah dibandingkan pengusaha, sehingga kebebasan yang terlalu besar dalam penyusunan kontrak justru berpotensi dimanfaatkan oleh pihak yang lebih kuat. Akibatnya, tujuan awal untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif bisa berbalik arah menjadi problem sosial berupa meningkatnya jumlah pekerja kontrak tanpa kepastian karier. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan sosial yang seharusnya menjadi roh dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Dengan demikian, pandangan Wongkaren ini memperlihatkan adanya paradoks dalam kebijakan ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja. Di satu sisi, negara ingin menciptakan regulasi yang ramah investasi; namun di sisi lain, regulasi tersebut bisa melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja. Kajian kritis ini menjadi penting sebagai refleksi bahwa pembangunan hukum tidak

boleh semata diarahkan pada kepentingan ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan serta martabat pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi konstitusi.(Wongkaren, 2025)

Penelitian terbaru menemukan bahwa dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja 2023, terutama Pasal 57, terdapat tantangan struktural terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Jurnal tersebut menunjukkan bahwa meskipun regulasi ini mempertegas syarat formal seperti tertulis, Bahasa Indonesia, dan huruf Latin, masih ada celah yang mengancam efektivitas perlindungan pekerja misalnya jaminan uang kompensasi dan jaminan sosial yang belum merata diimplementasikan. Akibatnya, pekerja di sektor informal dan UMKM sering kali tetap tidak mendapatkan hak-hak normatif mereka secara optimal. Penelitian ini memberikan peringatan; tanpa mekanisme pengawasan dan implementasi yang serius, Pasal 57 bisa hanya menjadi catatan formalitas tanpa makna perlindungan riil di lapangan. (Yitawati et al., 2024)

Hasil kajian normatif menemukan bahwa UU No. 6 Tahun 2023 secara signifikan memodifikasi mekanisme hubungan kerja terutama dalam konteks PKWT. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perubahan ini memperluas fleksibilitas bagi pemberi kerja, namun belum sepenuhnya meningkatkan kesejahteraan pekerja. Perubahan pada jangka waktu kontrak dan kejelasan kewajiban dokumentasi memang penting, tapi di lapangan banyak pekerja terutama di sektor informal dan UMKM masih sulit mengakses perlindungan seperti uang kompensasi, jaminan sosial, atau penyelesaian perselisihan secara efektif. Tanpa penguatan regulasi pelaksana dan pengawasan yang nyata, dibuatnya Pasal 57 bisa jadi tetap hanya formalitas tanpa makna substantif bagi perlindungan pekerja di lapangan. (Riana, 2024)

Hasil kajian yuridis menyatakan bahwa meski Pasal 57 UU No. 6 Tahun 2023 memperkuat formalitas hubungan kerja seperti PKWT, aspek alih daya (outsourcing) mengalami liberalisasi signifikan. Jurnal tersebut menunjukkan

bahwa UU Cipta Kerja terbaru telah memperluas cakupan outsourcing, termasuk pekerjaan inti (*core business*) yang sebelumnya dilarang. Akibatnya, pekerja outsourcing kini menghadapi kerentanan lebih besar karena aturan proteksi, seperti jaminan pesangon atau status ketenagakerjaan yang jelas, menjadi kurang konsisten. Dalam praktiknya, hal ini bisa melemahkan posisi tawar pekerja, mengikis jaminan keadilan (*al-'adalah*), dan menimbulkan ketimpangan (*al-musawah*) dalam hubungan industrial. (Lidia et al., 2024)

Berdasarkan kajian yuridis dari Putri & Pramana (2022), ditemukan bahwa aturan terkini tentang PKWT pasca UU Cipta Kerja masih menyisakan kekaburan hukum, terutama terkait konsekuensi hukum saat PKWT tidak dibuat sesuai standar formal tertulis, Bahasa Indonesia, huruf Latin. Tidak adanya kejelasan seperti sanksi atau akibat hukum membuat bukti kontrak kerja rentan hilang, yang akhirnya merugikan pihak pekerja dalam sengketa hubungan kerja. Kondisi ini membuka peluang eksploitasi karena pekerja tidak memiliki alat bukti yang kuat saat terjadi perselisihan, sehingga perlindungan hak sulit ditegakkan dalam praktik hubungan kerja. (Putri & Pramana, 2022)

Pasal 57 dalam UU No. 6 Tahun 2023 memang menegaskan kembali formalitas PKWT, tapi pada praktiknya aturan outsourcing justru semakin longgar. Sekarang pengusaha bisa mengalihdayakan pekerjaan inti (*core business*) tanpa batasan padahal dulu jelas dilarang di UU Ketenagakerjaan. Hal ini membawa risiko nyata bagi pekerja outsourcing: tanpa proteksi legal seperti uang kompensasi atau status kerja yang terjamin, posisi mereka menjadi lebih rentan saat terjadi perselisihan atau PHK. (Lidia et al., 2024)

Salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan adalah kepastian hukum mengenai bentuk perjanjian kerja. Sebelum perubahan, Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan ruang ambiguitas terkait keabsahan perjanjian kerja, khususnya yang berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini kerap menimbulkan persoalan ketika terjadi konflik

antara pekerja dan pengusaha, seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja, pembayaran upah, maupun perlindungan sosial, sebab perjanjian kerja yang tidak tertulis menyulitkan pekerja dalam menuntut hak-haknya. Namun, setelah dilakukan perubahan, Pasal 57 ayat (2) kini menegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf Latin, sehingga memberikan landasan hukum yang lebih tegas. Perubahan ini di satu sisi memperkuat kepastian hukum bagi pekerja, tetapi di sisi lain menimbulkan implikasi baru, baik dari segi administratif maupun substansial, yang memerlukan analisis mendalam dalam perspektif siyasah dusturiyah.

Jika perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja dibuat secara tidak sesuai ketentuan, maka keberlakuan hak dan kewajiban yang menyertainya pun menjadi tidak efektif, bahkan dapat dinyatakan tidak sah menurut hukum. Perubahan Pasal 57 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membawa dampak signifikan dalam praktik hubungan kerja, khususnya terkait keharusan bentuk tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelumnya, ketentuan tersebut menimbulkan perdebatan karena tidak semua perjanjian kerja dituangkan secara tertulis, yang berimplikasi pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja. Dengan adanya perubahan tersebut, maka timbul pertanyaan bagaimana implikasinya terhadap kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk mengkaji perubahan ini lebih dalam dengan menggunakan perspektif siyasah dusturiyah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi: **"Analisis Siyasah Dusturiyah terhadap Implikasi Hukum Perubahan Pasal 57 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana analisis siyasah dusturiyah terhadap perubahan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana ketentuan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengalami perubahan dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya?
2. Bagaimana prinsip-prinsip *siyasah dusturiyah* dapat digunakan untuk menganalisis perubahan Pasal 57 tersebut?
3. Apa implikasi perubahan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap perlindungan hukum bagi pekerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini, penentuan tujuan dan kegunaan suatu kegiatan sangatlah penting, agar kegiatan itu lebih terarah. Sehingga apa yang hendak dicapai dalam kegiatan tersebut dapat diketahui. Untuk itu penulis akan memaparkan tujuan yang hendak di capai dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan perubahan ketentuan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya.
2. Untuk menganalisis perubahan ketentuan Pasal 57 tersebut dengan menggunakan prinsip-prinsip *siyasah dusturiyah*.
3. Untuk menjelaskan implikasi perubahan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap perlindungan hukum bagi pekerja

1.4 Signifikansi penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perubahan ketentuan perjanjian kerja dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan sumbangan akademik dalam memahami pergeseran regulasi ketenagakerjaan melalui perspektif hukum Islam, terutama dengan menggunakan prinsip-prinsip *siyash dusturiyah* seperti *syura*, *al-'adalah*, *al-mu'awanah*, dan *al-musawah*. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkuat literatur dan pengembangan teori di bidang hukum ketenagakerjaan Islam.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi berbagai pihak, seperti pemerintah sebagai pembuat kebijakan, perusahaan sebagai pemberi kerja, serta pekerja sebagai penerima kerja. Temuan penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam perbaikan regulasi maupun praktik ketenagakerjaan, khususnya terkait penerapan perjanjian kerja agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan sekaligus selaras dengan prinsip-prinsip keadilan Islam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam konteks perubahan regulasi, sehingga dapat mencegah terjadinya ketimpangan dalam hubungan industrial.

1.5 Studi Literatur

Penelitian yang penulis lakukan belum pernah diteliti oleh peneliti lain. Namun penulis menemukan beberapa karya ilmiah antara lain yang berkaitan dengan undang-undang hak cipta kerja yaitu

Skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Pekerja Kontrak” karya Rizki Amalia (2021) membahas secara mendalam mengenai dampak penerapan sistem kerja kontrak dalam konteks UU Cipta Kerja, terutama terhadap hak dan kewajiban pekerja. Penelitian ini menyoroti secara khusus ketentuan Pasal 81,

yang merupakan perubahan dari Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebelumnya, terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Rizki Amalia menekankan bahwa perubahan ini memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha dalam mengatur durasi dan syarat kontrak kerja, sehingga mempermudah perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja tanpa harus mengikat jangka panjang. Namun, di sisi lain, fleksibilitas tersebut menempatkan pekerja dalam posisi yang relatif lemah, karena hak-hak mereka, seperti jaminan kepastian kerja, tunjangan, dan perlindungan hukum jika terjadi pemutusan hubungan kerja, menjadi kurang terjamin. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, mengkaji dokumen hukum, dan membandingkan ketentuan lama dan baru untuk menilai implikasi dari perubahan pasal tersebut. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan, ketentuan baru dalam Pasal 81 cenderung mengurangi proteksi hukum bagi pekerja kontrak, sehingga menimbulkan kekhawatiran mengenai keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Rizki Amalia juga menyoroti perlunya mekanisme pengawasan dan implementasi yang ketat agar hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam praktik di lapangan, serta mengusulkan agar regulasi pelaksanaannya memperjelas batasan dan sanksi jika hak pekerja dilanggar.

Skripsi yang berjudul “Perubahan Peraturan melalui UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 serta Pengaruhnya Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak” karya Rahmadhani, Fsri (2025) membahas secara mendalam mengenai dampak penerapan UU Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja kontrak, khususnya terkait kewajiban pemberi kerja memberikan uang kompensasi setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini menyoroti bahwa perubahan regulasi melalui UU 11/2020 dan PP 35/2021 merupakan langkah positif dibandingkan ketentuan sebelumnya yang tidak mengatur secara gamblang hak-hak pekerja kontrak dalam hal kompensasi. Rahmadhani

menekankan bahwa dengan adanya ketentuan baru, pekerja kontrak memiliki dasar hukum yang lebih jelas untuk menuntut hak finansial mereka, sehingga mengurangi risiko ketidakadilan dan ketidakpastian dalam hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis dokumen hukum terkait dan membandingkan ketentuan UU sebelumnya dengan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum lebih baik bagi pekerja kontrak melalui kewajiban pemberi kerja untuk membayar kompensasi, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan, terutama di kalangan perusahaan kecil dan menengah (UMKM) yang sering kesulitan memenuhi ketentuan administratif formal. Rahmadhani menilai bahwa efektivitas perlindungan hukum ini sangat bergantung pada kesadaran pengusaha dan mekanisme pengawasan pemerintah. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa perubahan UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 telah memberikan dasar hukum yang lebih kuat bagi pekerja kontrak, namun perlindungan nyata bagi pekerja hanya dapat terwujud jika terdapat penerapan regulasi yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta kepastian sanksi bagi pengusaha yang melanggar hak pekerja. Dengan demikian, UU Cipta Kerja memang memberikan kemajuan dalam aspek perlindungan pekerja, tetapi tantangan dalam implementasi praktis tetap perlu diperhatikan agar tujuan regulasi benar-benar tercapai.

Skripsi yang berjudul “Efektivitas Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Konteks Perubahan Perjanjian Kerja Pasca UU Cipta Kerja” karya Munawar, M. (2024) membahas secara komprehensif mengenai penerapan peraturan baru yang mewajibkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia sebagai dasar hukum formal dalam hubungan kerja. Penelitian ini menyoroti bahwa perubahan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja, sehingga hak-hak mereka dapat terlindungi

dengan lebih jelas. Munawar menekankan bahwa meskipun secara regulasi langkah ini merupakan kemajuan signifikan dibandingkan UU sebelumnya, implementasinya di lapangan menghadapi berbagai kendala, terutama bagi pekerja informal dan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang kesulitan memenuhi persyaratan administratif formal tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis dokumen hukum terkait serta studi lapangan mengenai praktik penyusunan perjanjian kerja di berbagai sektor usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban administratif dan kurangnya sosialisasi regulasi membuat perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya efektif. Munawar juga menyoroti adanya ketimpangan antara tujuan UU untuk memberikan kepastian hukum dan kenyataan praktik di lapangan, di mana pekerja yang berada di sektor informal tetap sulit mengakses hak-hak mereka meskipun perjanjian kerja sudah diwajibkan tertulis. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan dasar hukum yang lebih kuat melalui ketentuan perjanjian kerja tertulis, efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja sangat bergantung pada kemampuan implementasi di lapangan, pemahaman pekerja dan pengusaha, serta pengawasan yang memadai oleh pihak berwenang. Dengan demikian, keberadaan regulasi formal saja tidak cukup; mekanisme pelaksanaan yang nyata dan praktik kepatuhan pengusaha juga menjadi faktor kunci agar perlindungan hukum dapat benar-benar dirasakan.

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perspektif Implementasi UU Ketenagakerjaan” karya Syaputra, A. (2021) membahas secara mendalam mengenai praktik penerapan PKWT di berbagai usaha setelah diaturnya kewajiban tertulis dalam UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini menyoroti kenyataan bahwa meskipun secara hukum PKWT wajib dibuat secara tertulis dan formal, di banyak perusahaan praktiknya masih sering dilakukan secara lisan atau melalui adendum tambahan yang tidak sepenuhnya

mencerminkan hak dan kewajiban pekerja. Syaputra menekankan bahwa kondisi ini menimbulkan ambiguitas status kerja dan ketidakpastian hukum bagi pekerja, sehingga perlindungan hukum terhadap hak-hak mereka menjadi kurang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dikombinasikan dengan studi lapangan untuk menilai sejauh mana praktik perusahaan sejalan dengan ketentuan UU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan dan kurangnya pemahaman pengusaha terhadap kewajiban formal seringkali menyebabkan ketidaksesuaian antara perjanjian kerja dengan hak pekerja yang seharusnya dijamin. Syaputra juga menekankan bahwa hal ini dapat menimbulkan risiko perselisihan industrial dan melemahkan posisi tawar pekerja, karena hak-hak mereka tidak didokumentasikan dengan jelas. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa meskipun UU Ketenagakerjaan menetapkan perlindungan hukum melalui kewajiban tertulis PKWT, implementasinya di lapangan masih jauh dari ideal. Perlindungan hukum bagi pekerja hanya dapat terwujud secara maksimal jika perusahaan mematuhi ketentuan formal, pekerja memiliki pemahaman tentang haknya, dan ada mekanisme pengawasan yang efektif dari pihak berwenang. Penelitian ini menjadi pengingat bahwa regulasi formal saja tidak cukup untuk menjamin keadilan dalam hubungan kerja, terutama bagi pekerja kontrak.

1.6 Kerangka Teori

Dalam penelitian ini, teori sistem hukum dari Lawrence M. Friedman dan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah digunakan sebagai dasar untuk menganalisis perubahan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pendekatan ini dipilih karena mampu melihat masalah hukum dari dua sisi: sisi struktural-positivistik dan sisi normatif-etis. Menurut Friedman, sistem hukum terdiri dari tiga elemen yang saling terhubung, yaitu struktur hukum (legal structure), substansi hukum (legal substance), dan budaya hukum (legal culture). Struktur hukum mencakup lembaga dan pihak-pihak yang menegakkan hukum,

substansi hukum adalah isi atau norma-norma hukum, dan budaya hukum mencerminkan cara pandang masyarakat terhadap hukum (Friedman, 1975).

Perubahan Pasal 57 UU Cipta Kerja mengatur secara lebih fleksibel penyusunan kontrak kerja, termasuk mekanisme kompensasi bagi pekerja kontrak, sehingga secara substansi hukum muncul pertanyaan mengenai kepastian hak pekerja. Dalam perspektif Friedman, perubahan norma ini menunjukkan adanya penyesuaian substansi hukum yang dapat berdampak pada budaya hukum, yaitu kepercayaan masyarakat terhadap perlindungan hukum. Jika hak pekerja tidak dijamin secara efektif, maka masyarakat dapat kehilangan keyakinan pada sistem hukum yang ada.

Prinsip-prinsip siyasah dusturiyah memberikan dasar normatif dan etis untuk menilai apakah perubahan Pasal 57 telah sejalan dengan nilai keadilan dalam tata kelola hukum. Prinsip syura (musyawarah) menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak dalam proses penyusunan kontrak kerja. Prinsip al-'adalah (keadilan) menggarisbawahi bahwa hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha harus seimbang. Prinsip al-mas'uliyah (pertanggungjawaban) menuntut negara untuk memastikan hukum jelas, tidak ambigu, dan tidak timpang tindih. Sedangkan prinsip al-mu'awanah (tolong-menolong) menuntut transparansi dalam perjanjian kerja, misalnya melalui kewajiban tertulis dan dokumentasi, agar hak pekerja terlindungi (Al-Mawardi, 2000).

Perubahan Pasal 57 UU Cipta Kerja tidak hanya soal penyesuaian substansi hukum, tetapi juga mencerminkan upaya untuk menyeimbangkan perlindungan pekerja dan fleksibilitas pengusaha. Namun, prinsip siyasah dusturiyah menekankan bahwa fleksibilitas hukum tidak boleh mengorbankan keadilan substantif bagi pekerja. Sistem hukum yang baik harus mampu mencerminkan nilai-nilai etis dan keadilan sosial, sehingga perlindungan hukum pekerja tetap terjamin.

Kerangka teori ini diperkuat dengan konsep politik hukum yang dikembangkan oleh Moh. Mahfud MD, di mana hukum merupakan hasil kebijakan politik yang harus memperhatikan keadilan substantif. Politik hukum bukan sekadar aturan formal, tetapi kebijakan yang memperhitungkan dampak hukum terhadap masyarakat, khususnya kelompok rentan (Mahfud MD, 1998). Dalam konteks perubahan Pasal 57, politik hukum yang berpihak pada keadilan sosial menjadi penting agar fleksibilitas kontrak kerja tetap sejalan dengan perlindungan hak pekerja. Dengan demikian, perubahan Pasal 57 UU Cipta Kerja harus dilihat tidak hanya dari aspek legal formal, tetapi juga dari nilai etis dan keadilan substantif yang dijamin oleh siyasyah dusturiyah. Hukum progresif menekankan bahwa sistem hukum idealnya "untuk manusia, bukan manusia untuk hukum", sehingga regulasi atau norma hukum harus responsif terhadap kebutuhan nyata masyarakat dan menjamin keadilan bagi seluruh pekerja, selaras dengan nilai Pancasila, khususnya sila kelima: keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Pusdik PPK, 2020).

1.7 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum tertulis, termasuk undang-undang, asas-asas hukum, dan literatur hukum. Seperti yang dijelaskan oleh Soerjono Soekanto, penelitian hukum normatif adalah penelitian kepustakaan yang menelaah bahan hukum kolektif seperti undang-undang dan pandangan pakar hukum (Soekanto & Mamudji, 2008). Metode yang digunakan adalah kualitatif, karena penelitian ini menganalisis teks hukum dan literatur secara deskriptif analitis. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena dalam konteks yang alami dan memberi makna berdasarkan peran peneliti sebagai instrumen utama (Sugiyono, 2015).

Pendekatan penelitian dalam skripsi ini mencakup dua hal. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah perubahan Pasal 57 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta relevansinya dengan Pasal 50 yang mengatur dasar hubungan kerja. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) diterapkan untuk menginterpretasikan konsep perjanjian kerja dan asas-asas siyasah dusturiyah sebagai landasan normatif dan etis dalam menilai perubahan ketentuan tersebut.

Melalui pendekatan perundang-undangan, penulis menelaah konsistensi antara norma hukum yang ada, memastikan perubahan Pasal 57 tidak menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dan tetap selaras dengan prinsip perlindungan hukum. Sementara itu, pendekatan konseptual memungkinkan penulis mengevaluasi apakah fleksibilitas yang diberikan oleh Pasal 57 tetap sejalan dengan prinsip keadilan, musyawarah, pertanggungjawaban, dan tolong-menolong sebagaimana dijelaskan dalam siyasah dusturiyah. Kombinasi kedua pendekatan ini memberikan kerangka analisis yang komprehensif, baik dari sisi formal hukum maupun nilai etis substantif.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji konsep-konsep dasar yang berkembang dalam ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Siyasah Dusturiyah. Dengan pendekatan ini, penulis merujuk pada pandangan para ahli dan teori-teori hukum untuk menafsirkan dan memahami persoalan disinkronisasi dalam perjanjian kerja,

1.8.1 Sumber dan Data

1.8.1.1 Bahan Hukum Primer

Penelitian hukum normatif (normative legal research) menggunakan data sekunder dengan bahan hukum primer. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum atau mengikat pihak-pihak yang berkepentingan (Bachtiar 2018, 141). Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya Pasal 50 dan Pasal 57 ayat (2) yang menjadi fokus pembahasan dalam analisis disinkronisasi perjanjian kerja.

1.8.1.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, buku-buku teks hukum, hasil-hasil penelitian dalam jurnal dan majalah ilmiah, serta pendapat para pakar di bidang hukum ketenagakerjaan dan siyasah dusturiyah (Muhaimin, 2020). Bahan hukum sekunder ini akan membantu memberikan konteks normatif maupun konseptual dalam menganalisis isu perjanjian kerja secara hukum dan politik Islam.

1.8.1.3 Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan ini meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, indeks jurnal hukum, serta istilah-istilah penting dalam studi fiqh siyasah yang berkaitan dengan konsep prinsip-prinsip siyasah dusturiyah.

1.8.1.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi ini dilakukan dengan menelusuri dan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan, buku teks, artikel ilmiah, jurnal hukum, dan sumber-sumber literatur Islam klasik maupun kontemporer yang relevan dengan pembahasan ketenagakerjaan dan siyasah dusturiyah. Data diperoleh dari perpustakaan, situs resmi pemerintah, repositori akademik, serta database jurnal hukum nasional dan internasional.

1.8.1.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (*content analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam isi dari bahan hukum yang telah dikumpulkan guna menemukan kesesuaian atau ketidaksesuaian antara norma hukum positif (terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan) dengan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah.

UIN IMAM BONJOL
PADANG