

KARAKTERISTIK MODEL HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTRAKTUALIS: PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Putu Ade Hariestha Martana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: ade_martana@unud.ac.id

Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

Putu Devi Yustisia Utami, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: deviyustisia@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i04.p17>

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi karakteristik dari model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja, untuk menganalisis kelemahan dari model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja dan untuk memformulasikan penguatan atas model hubungan industrial kontraktualis dalam rangka memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia. Penelitian hukum menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik dari model hubungan kerja kontraktualis dalam perspektif UU Cipta kerja ialah meliputi: pengurangan peran negara dalam suatu hubungan industrial (pelibatan 2 pihak yaitu pekerja dan pengusaha), hubungan Industrial lebih mengacu pada kesepakatan (perjanjian) yang dibuat antara pengusaha dan pekerja, merupakan bentuk upaya negara dalam menciptakan hubungan kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan pasar guna mendukung investasi, pemerintah bertindak lebih sebagai fasilitator organisasi/serikat pekerja dalam berserikat, dan apabila terjadi perselisihan pada model hubungan industrial kontraktualis ini lebih menekankan pada penggunaan media perundingan yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Kelemahan dari penetapan model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja yang diantaranya meliputi : kedudukan pekerja dan pengusaha semakin tidak seimbang; potensi eksploitasi terhadap pekerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja; terciptanya hubungan kerja yang fleksibel namun rentan atas pengakhiran sepihak dan kesulitan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. peran negara masih sangat dibutuhkan dalam menjaga keseimbangan kedudukan pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan industrial.

Kata Kunci: Model Hubungan Industrial, Kontraktualis, UU Cipta Kerja

ABSTRACT

The aim of this research is to identify the characteristics of the contractualist industrial relations model from the perspective of the Job Creation Law, to analyze the weaknesses of the contractualist industrial relations model from the perspective of the Job Creation Law and to formulate strengthening of the contractualist industrial relations model in order to provide legal protection for rights. workers in Indonesia. Legal research uses normative juridical research methods. The results of the research show that the characteristics of the contractualist work relationship model in the perspective of the Job Creation Law include: reducing the role of the state in industrial relations (involving two parties, namely workers and employers), Industrial relations refers more to agreements made between employers and workers. , is a form of the state's efforts to create flexible work relations according to market needs in order to support investment, the government acts more as a facilitator for organizations/labor unions in forming unions, and if a dispute occurs, this contractualist industrial relations model places greater emphasis on the use of negotiation media involving workers and entrepreneurs. The weaknesses of establishing a contractualist

industrial relations model from the perspective of the Job Creation Law include: the position of workers and entrepreneurs is increasingly unequal; potential for exploitation of workers and non-fulfillment of workers' rights; creation of flexible working relationships but vulnerable to unilateral termination and difficulties in resolving industrial relations disputes. The role of the state is still very much needed in maintaining the balance of the position of workers and employers in industrial relations.

Keywords: *Industrial Relations Model, Contractualist, Job Creation Law*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Kelahiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian dicabut dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) telah memberi dampak signifikan terhadap perubahan model hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia. Konsep *omnibus law* yang terdiri dari berapa klaster pada UU Cipta Kerja menawarkan pembenahan persoalan karena peraturan yang terlalu banyak dan tumpang tindih antar peraturan.¹ Pengaturan klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja mengubah ketentuan hubungan industrial yang sebelumnya diatur dalam Hukum materiil ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjadi jauh lebih fleksibel dengan mendasarkan pada kebutuhan pasar.

Hubungan industrial sebagai salah satu obyek pengaturan UU Ketenagakerjaan merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk diantara para pihak dalam suatu proses produksi dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah) yang berlandaskan asas-asas atau nilai tertentu.² Hubungan industrial pada ketentuan UU Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 16 didefinisikan sebagai "suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Hal paling mendasar dalam konsep hubungan industrial adalah kemitra-sejajaran antara pekerja/buruh dan pengusaha yang keduanya mempunyai kepentingan yang sama yaitu untuk meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan.³ Untuk melaksanakan hubungan industrial berbasis nilai kesetaraan inilah kemudian peran negara penting untuk menentukan model hubungan industrial yang kemudian diterjemahkan dalam hukum positif dibidang ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasca lahirnya UU Cipta Kerja model hubungan industrial yang diterapkan oleh Indonesia kemudian mengalami pergeseran dari model korporatis yang memberi ruang peran kuat negara untuk masuk dalam hubungan industrial, menjadi kearah kontraktualis yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak dan merestriksi peran

¹ Putra, Antoni. "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no. 1 (2020): 1-10, hal.2.

² Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. "Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia." *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 2, no. 2 (2018): 806-825., hal.810.

³ Hermawati, Shanty, Perselisihan Hubungan Industrial dan Cara Penyelesaiannya <https://www.pta-pontianak.go.id/berita/artikel/816-perselisihan-dan-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-oleh-shanty-hermawati> , diakses pada 19 Desember 2024.

negara dalam bingkai hubungan industrial. Perubahan model ini tentu sangat berpengaruh terhadap kedudukan buruh dalam suatu hubungan industrial. Tanpa peran pemerintah sebagai penyeimbang buruh cenderung berada pada posisi yang rentan sehingga perlindungan atas hak-hak nya semakin terabaikan. Terlebih dalam prakteknya kedudukan buruh dan pengusaha sering tidak seimbang, diantaranya karena secara umum pemahaman, pengetahuan, dan kondisi ekonomi dari pihak buruh lebih rendah sehingga buruh cenderung menjadi pihak yang dirugikan (*disadvantaged party*).⁴ Muatan UU Cipta kerja khususnya terkait regulasi jaminan hak-hak bagi buruh dianggap belum mampu memberi keadilan dan jaminan kesejahteraan bagi buruh karena hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan.⁵

Berkurangnya peran negara dalam suatu hubungan industrial, salah satunya didasari atas keinginan pemerintah dalam mendorong dan memperbaiki iklim investasi di Indonesia.⁶ Berbagai kemudahan dan pemangkasan aturan coba ditawarkan guna meyakinkan investor untuk dapat menaruh modalnya di Indonesia, termasuk pada sektor ketenagakerjaan dengan mengakomodir semangat hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar. Efisiensi menjadi semangat utama UU Cipta Kerja khususnya pada kluster ketenagakerjaan yang kemudian diterjemahkan dengan kelahiran beberapa peraturan pelaksana seperti : Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah dirubah dengan PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pengaturan ini tentu secara tidak langsung mengurangi semangat sistem hukum ketenagakerjaan sebelumnya yang bersifat imperatif dengan tujuan mencapai keseimbangan kedudukan antara buruh dengan pengusaha.⁷

Buruh sebagai pihak yang merasa dirugikan secara konsisten kemudian melakukan gerakan penolakan terhadap UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya terutama pada kluster ketenagakerjaan. Gerakan aksi massa maupun langkah hukum dengan mengajukan gugatan uji materiil (*judicial review*) ditempuh oleh berbagai elemen termasuk aliansi buruh untuk membatalkan keberlakuan UU Cipta Kerja yang dianggap tidak memihak buruh dalam bingkai hubungan industrial.

⁴ Kasih, Desak Putu Dewi, Made Suksma Prijandhini Devi Salain, Kadek Agus Sudiarawan, Putri Triari Dwijayanthi, Dewa Ayu Dian Sawitri, and Alwyn Chaisar Perwira Nanggala Pratama. "Classification of Industrial Relations Disputes Settlement in Indonesia: Is It Necessary?" *Hasanuddin Law Review* 8, no. 1 (2022): 79-94. hal. 79, 83.

⁵ Sjaiful, Muh. "Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *Media Iuris* 4, no. 1 (2021): 37. hal.39.

⁶ Lihat Pasal 3 d dan 4 a Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Bahwa salah satu tujuan dari UU Cipta Kerja adalah penyesuaian peraturan terkait peningkatan ekosistem investasi, dimana untuk mencapai tujuan tersebut maka pengaturan dalam UU Cipta Kerja juga melingkupi aturan terkait peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha.

⁷ Pratama, Kristianus Jimy. "Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 10, no. 1 (2021): 151. hal.153.

Hingga akhirnya Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No.91/PUU-XVIII/2020 yang dibacakan pada Kamis (25/11/2021) membacakan putusan yang mengabulkan untuk sebagian permohonan yang diajukan oleh Migrant Care, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau serta Muctar Said.⁸ Mahkamah Konstitusi melalui putusnya menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan". Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana dalam putusan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen. Mahkamah Konstitusi juga menengguhkan semua kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan menerbitkan peraturan pelaksana baru berkaitan dengan UU Cipta Kerja.

Pakar Hukum Tata Negara dan Ketua Mahkamah Konstitusi Periode 2003-2006 dan 2006-2008 menyampaikan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi menjadi catatan penting dalam sejarah peradilan Indonesia dan harus menjadi perhatian semua pihak dimana untuk pertama kalinya Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan uji formil.⁹ Berdasarkan putusan tersebut seyogianya baik Pemerintah maupun Dewan Perwakilan rakyat tidak boleh sembarangan dalam membuat undang-undang mengingat terdapat mekanisme kontrol yang dilakukan oleh pengadilan melalui Mahkamah Konstitusi.¹⁰ Uji formil merupakan hak menguji formal dengan melihat keabsahan prosedur rancangan perundang-undangan tersebut dilakukan.¹¹

Dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi terkait UU Cipta Kerja diatas, dari sisi praktik tentu melahirkan berbagai permasalahan dan catatan kritis atas keberlakuannya. Salah satunya dengan tidak diperkenalkannya penerbitan peraturan pelaksana, maka ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja tersebut menjadi tidak berfungsi, meskipun disisi lain Mahkamah Konstitusi menyatakan undang-undang tersebut masih berlaku.¹² Poin penting lainnya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut yakni disatu sisi menyatakan bahwa seluruh UU Cipta Kerja masih berlaku hingga presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat melakukan perbaikan terhadap UU Cipta Kerja dengan janga waktu paling lama dua tahun sejak putusan diucapkan, yang kemudian diartikan bahwa dalam jangka waktu tersebut seluruh Materi muatan UU Cipta Kerja masih mengikat dan berlaku bagi seluruh masyarakat.¹³ Pada akhirnya amanat Mahkamah Konstitusi terkait perubahan UU Cipta Kerja kemudian dipenuhi pemerintah dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-

⁸ <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>, MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun, diakses pada 20 Desember 2024.

⁹ Hukumonline.com, Pasca Putusan MK soal UU Ciptaker: Uji Formil Jadi Cara Kontrol Pembuatan UU, diakses pada tanggal 20 Desember 2021.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Rishan, Idul. "Konsep Pengujian Formil Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Konstitusi* 18.1 (2021): 001-021. hal.3.

¹² Kompas.com, Catatan Kristis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait UU Cipta Kerja, diakses pada tanggal 21 Desember 2024.

¹³ *Ibid.*

Undang berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Untuk selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja).

Perubahan dalam bidang hukum ketenagakerjaan materiil yang ditimbulkan mulai dari ditetapkannya UU No.11 Tahun 2020 kemudian Putusan Mahkamah Konstitusi dan bermuara pada penetapan UU No. 6 Tahun 2023 kemudian menjadi dasar menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian mendalam terkait karakteristik model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja. Penelitian ini secara khusus akan berusaha membedah terkait karakteristik-karakteristik, kelemahan dan fomulasi ideal atas model hubungan industrial kontraktualis pasca berlakunya UU Cipta Kerja di Indonesia.

Penulis belum menemukan secara khusus penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan dengan mengangkat isu sejenis. Hal ini menjadi dasar penulis kemudian untuk menentukan bahwa penelitian ini memiliki kebaruan dan dapat melahirkan temuan baru terkait model hubungan industrial Indonesia pasca berlakunya UU Cipta Kerja sangat menarik dan layak untuk dilanjutkan.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun beberapa permasalahan yang akan dibahas secara khusus dalam penelitian hukum ini meliputi:

1. Bagaimanakah karakteristik model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja?
2. Apakah kelemahan dari penetapan model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja?
3. Bagaimanakah formulasi ideal atas model hubungan industrial untuk mampu memberikan penguatan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia?

1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan penelitian diantaranya untuk mengidentifikasi dan mengetahui karakteristik dari model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja, untuk mengidentifikasi dan menganalisis kelemahan dari model hubungan industrial kotraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja dan untuk menemukan dan memformulasikan penguatan atas model hubungan industrial dalam rangka memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian hukum ini didasarkan pada Penelitian Normatif yaitu yang didasarkan pada penelitian kepustakaan dengan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait seperti UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum sekunder didapat melalui studi kepustakaan dan referensi terkait dengan tema yang diteliti. Hasil penelitian kemudian dianalisis secara kualitatif kemudian dituangkan dalam laporan diskriptif analitis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Model Hubungan Industrial Kontraktualis Dalam Perspektif UU Cipta Kerja

Penentuan model hubungan industrial suatu negara akan sangat mempengaruhi bagaimana negara tersebut kemudian dapat terlibat dalam ikut mengatur hubungan kerja yang melibatkan pekerja dengan pengusaha. Ketika berlakunya UU Ketenagakerjaan sesuai dengan amanat ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa hubungan industrial menyangkut tiga pihak yaitu pihak pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bahwa model hubungan industrial ditentukan berdasarkan tipe hukum ketenagakerjaan yang digunakan dalam negara tersebut.

Sistem ekonomi berdampak signifikan pada penentuan kebijakan di bidang hukum ketenagakerjaan yang kemudian melahirkan beberapa tipe hukum ketenagakerjaan. Dalam tataran yang lebih pragmatis kegiatan ekonomi berupa bisnis dan investasi juga dapat berpengaruh terhadap aturan ketenagakerjaan suatu negara. Contohnya di Indonesia, dimana instrumen hukum di Indonesia dipengaruhi oleh kepentingan bisnis dan investasi, dimana legislasi menjadi sasaran perubahan yang menghasilkan UU Cipta Kerja yang merubah UU Ketenagakerjaan.¹⁴ Dalam tataran lebih luas Tamara Lothian seorang ahli hukum dan keuangan dari Amerika Serikat mengkaji kaitan sistem ekonomi dunia dan kebijakan ketenagakerjaan yang menghasilkan pembagian tipe hukum ketenagakerjaan ke dalam tipe kontraktualis dan tipe korporatis.¹⁵ Hukum ketenagakerjaan tipe korporatis pelaksanaannya melalui praktik kebijakan legislasi dalam bentuk pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai usaha pemerintah untuk melakukan pembinaan hukum nasional.¹⁶ Pada tipe ini pemerintah secara aktif mengatur sebagian besar aspek hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan. Jika dibandingkan, dalam tipe hukum ketenagakerjaan kontraktualis, hubungan kerja lebih didasarkan pada kekuatan tawar menawar (*bargaining position*) tenaga kerja terhadap pengusaha, pemerintah bukan sebagai pihak yang aktif membuat regulasi ketenagakerjaan, melainkan hanya bertindak memfasilitasi organisasi tenaga kerja dengan menjamin hak berorganisasi.¹⁷

Untuk mendapat gambaran yang lebih mendalam mengenai hukum ketenagakerjaan dengan tipe kontraktualis dan korporatis, terdapat beberapa ciri-ciri yang membedakan kedua jenis hukum ketenagakerjaan tersebut. Untuk ciri-ciri dari hukum ketenagakerjaan tipe kontraktualis yang ideal menurut Tamara Lothian adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja bersifat sukarela; pekerja dapat dengan bebas membentuk serikat pekerja dan bebas untuk bergabung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja tersebut. Pemerintah menjamin hak pekerja untuk berserikat dan mengakui secara hukum kedudukan serikat pekerja tetapi tidak berpartisipasi dalam pembentukannya.

¹⁴ Kunarti, Siti, et al. "The Legal Politics of Outsourcing and Its Implication for the Protection of Workers in Indonesia." *Sriwijaya Law Review* 8.1 (2024): 1-19. hal. 2.

¹⁵ Alfiyani, Nur. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja." *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan* 14.2 (2020): 121-139. hal 125.

¹⁶ Charda, Ujang. "Reorientasi Reformasi Model Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah." *Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 14.1 (2012): 11-25. hal. 9.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Lothian, Tamara. "The Political Consequences of Labor Law Regimes: the Contractualist and Corporatist Models Compared." *Cardozo Law Review* 7.1001 (2011): 1985-1986. hal. 1006-1008.

2. Serikat pekerja yang plural; serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan dasar dan alasan yang beraneka ragam, sehingga bisa dibentuk beberapa serikat pekerja dengan berbagai latar belakang.
3. Hubungan kerja berdasarkan kehendak para pihak; sebagian besar hal-hal yang terkait dengan hubungan kerja seperti upah dan kondisi kerja diserahkan pada hasil perundingan antara para pihak (pekerja dan pengusaha).
4. Kebebasan untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan secara bersama-sama oleh pekerja dan pengusaha; konflik antara pekerja dan pengusaha dipandang sebagai pokok dari proses negosiasi. Pekerja diizinkan bergabung untuk bersama-sama menuntut hak-hak mereka termasuk dengan jalan pemogokan dan aksi industrial lain.
5. Karakteristik privat dari proses negosiasi hubungan industrial; keseluruhan tatanan hubungan industrial didasarkan pada model perjanjian kontraktual. Pihak pemerintah tidak terlibat dalam negosiasi dan pembentukan kesepakatan dari perjanjian terkait hubungan industrial.
6. Pemisahan tegas antara struktur serikat buruh dan sistem penyelenggaraan kesejahteraan umum oleh pemerintah; serikat buruh tidak berpartisipasi dalam perencanaan penyelenggaraan kesejahteraan umum ataupun pendistribusian

Untuk dapat dilakukan perbandingan maka harus diketahui ciri-ciri dari hukum ketenagakerjaan tipe korporatis yang ideal, dimana ciri-cirinya menurut Tamara Lothian adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Keanggotaan serikat pekerja bersifat wajib; semua pekerja wajib menjadi anggota serikat pekerja, dan pemerintah mengadakan pemilihan pengurus serikat pekerja. Serikat pekerja juga dibiayai oleh pemerintah, walaupun biayanya dapat berasal dari pemotongan gaji pekerja itu sendiri yang kemudian disalurkan kembali oleh pemerintah.
2. Serikat pekerja bersifat unitarian; seluruh serikat pekerja disusun dalam struktur piramida yang koheren, yang berpuncak pada konfederasi nasional sebagai representasi berbagai segmen pekerja.
3. Pembatasan pengambilan kesempatan mengenai upah dan kondisi kerja; negosiasi diperbolehkan tetapi tetap dalam kerangka yang melibatkan peran pemerintah yang terus menerus dan dalam setiap aspek hubungan industrial. Setiap aspek hubungan industrial berupa kondisi kerja, persyaratan tentang keamanan kerja, dan bahkan diferensiasi upah diatur undang-undang.
4. Pengaturan yang ketat mengenai pemogokan; pemogokan dipandang sebagai konflik skala kecil yang berpotensi untuk meluas dan membahayakan. Terlebih dengan keanggotaan serikat pekerja yang bersifat wajib dan serikat pekerja yang bersifat unitarian justru akan makin menambah resiko dari pemogokan.
5. Kerangka prosedural penyelesaian perselisihan industrial dengan penekanan pada intervensi pemerintah dan kepentingan publik yang dituangkan dalam undang-undang; penekanan ini tercermin dalam sistem peradilan hubungan industrial dan mediasi peradilan, ratifikasi dan revisi perjanjian kerja serta dalam fasilitas dimana peradilan hubungan industrial dan administrasi perburuhan (misalnya kementerian tenaga kerja) yang bertindak sebagai agen untuk memasukkan kebijakan pemerintah kedalam perjanjian kerja.

¹⁹ *Ibid.* hal. 1008-1010.

6. Serikat pekerja digunakan sebagai sarana pendistribusian berbagai jenis tunjangan kesejahteraan; termasuk pendistribusian beragam jenis tunjangan kesejahteraan yang dibiayai oleh publik seperti kesehatan, perumahan dan pendidikan dapat dilakukan oleh serikat pekerja.

Ciri-ciri dari hukum ketenagakerjaan tipe kontraktualis dan korporatis di atas adalah tipe yang ideal, sehingga dalam penerapannya tentu ada beberapa perbedaan. Di beberapa daerah terutama di negara-negara eropa barat kedua tipe hukum ketenagakerjaan ini dikombinasikan dalam proporsi yang berbeda-beda.²⁰

Perbandingan lainnya mengenai dua tipe hukum ketenagakerjaan (termasuk juga tipe hubungan industrial) adalah bahwa tipe korporatis atau model legislatif, seperti di Brasil, dimana disana undang-undang merupakan instrumen yang digunakan dalam penetapan hak (hak pekerja), dan di lain pihak pada model negosiasi (tipe kontraktualis) yang dianut negara-negara dengan tradisi kontraktualis, di mana hak ditentukan oleh kesepakatan bersama (antara buruh dan pengusaha).²¹

Kedua tipe/model hubungan industrial tersebut dapat dibedakan berdasarkan jenis norma yang menyusun Undang-Undang Ketenagakerjaan di suatu negara. Melihat ada atau tidaknya Intervensi pemerintah dalam hubungan industrial adalah cara paling sederhana untuk mengklasifikasikan model hubungan industrial di suatu negara. Dapat diasumsikan bahwa semakin banyak campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial akan membawa negara ke model hubungan industrial korporatis.²² Sedangkan di lain pihak makin sedikit campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial sehingga makin leluasa para pihak (pekerja dan pengusaha) untuk menyepakati bersama bagaimana aturan dalam pelaksanaan hubungan industrial melalui pembentukan hukum otonom yang berlaku bagi mereka, maka dapat dikatakan negara tersebut lebih condong ke model hubungan industrial kontraktualis.

Di Indonesia kedudukan pemerintah dalam konteks UU Ketenagakerjaan ialah berdiri sebagai salah satu pihak yang dapat melakukan intervensi berupa pengaturan kebijakan dalam rangka membangun dan menjaga hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja berjalan harmonis. Perwujudan hubungan industrial yang harmonis, bersesuaian dengan model harmoni yang ingin dicapai oleh tipe hukum ketenagakerjaan (hubungan industrial) korporatis dengan ciri-ciri:²³

1. Para pihak tidak memiliki kebebasan, melainkan tunduk pada ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat represif yang ditetapkan pemerintah.
2. Konsensus (kerjasama) diharuskan dengan melarang terjadinya konflik (pemogokan).
3. Diwajibkan menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan (mogok atau pun *lock out*).

Salah satu kendala untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis adalah jika salah satu pihak memaksakan kehendak. Pemaksaan kehendak ini dapat

²⁰ *Ibid.* Hal. 1002.

²¹ Da Silva, Fernando Teixeira. "The Brazilian and Italian labor courts: Comparative notes." *International Review of Social History* 55.3 (2010): 381-412. hal. 404-405.

²² Aloysius Uwiyono, dalam Prikasetya, Gratianus. "the Implementation of Social Justice in the Industrial Relation Model of Indonesia (a Law Perspective Analysis Based on Industrial Relation Regulations and Practice in Indonesia)." (2018). hal. 3.

²³ Agusmidah. *Dilematika hukum ketenagakerjaan: tinjauan politik hukum.* (Softmedia. 2011) hal. 10.

berupa pemogokan yang dilakukan oleh pekerja atau berupa *lock out* yang dilakukan pengusaha. Namun pada umumnya pengusaha hanya akan memilih *lock out* sebagai sarana terakhir (*last resort*) karena akan berdampak pada proses produksi dan akhirnya berimbas pada pendapatan perusahaan. Terkait pemogokan, menurut Tamara Lothian, salah satu karakteristik hukum ketenagakerjaan korporatis yang ideal adalah "*tight regulation of strike activity*" atau pengaturan yang ketat mengenai pemogokan, karena pemogokan merupakan ancaman terhadap tujuan harmonisasi model korporatis.²⁴

Hubungan industrial yang harmonis juga tidak dapat terwujud salah satunya karena adanya ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha dari aspek sosiologis dan ekonomis. Solusinya adalah dengan masuknya peran pemerintah dalam melakukan intervensi pada cakupan kebijakan/pengaturan tertentu yang mampu melindungi hak-hak dari masing-masing pihak.

Model hubungan industrial sebagaimana karakteristik pengaturan pada UU Ketenagakerjaan ialah mengarah pada model hubungan industrial korporatis dimana pemerintah mengambil peran (*campur tangan*) yang kental dalam suatu hubungan industrial. Kewenangan pemerintah begitu dominan untuk mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak baik pihak pekerja maupun pengusaha dalam suatu hubungan industrial. Intervensi pemerintah ini tampak jelas dengan pengaturan-pengaturan regulasi maupun kebijakan terkait upah minimum yang selalu menjadi isu sensitif di Indonesia setiap tahunnya, pengaturan terkait batas waktu hubungan kerja, pengaturan terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia hingga pengaturan-pengaturan terkait alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dan besaran kompensasi yang diatur secara rigid dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana lainnya.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat dianalisis bahwa karakteristik utama dari model hubungan industrial korporatis ialah adanya intervensi negara dalam penentuan aturan dan atau kebijakan dalam suatu hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Masuknya negara tidak lain bertujuan untuk mencoba menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan industrial, untuk menghindari dominasi dan eksploitasi yang potensial dilakukan oleh pihak yang kedudukannya lebih kuat (pengusaha) terhadap pihak yang kedudukannya lebih lemah yaitu pekerja.

Lahirnya UU Cipta Kerja dengan beberapa Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan sebagai pelaksana kemudian secara tidak langsung telah mengubah model hubungan industrial yang berlaku di Indonesia. Dari yang awalnya cenderung kearah kooperatis dengan dominasi peran negara, kemudian bergeser kearah model hubungan industrial kontraktualis yang seolah mengurangi peran negara dalam berbagai aspek dan lebih mendasarkan pada kesepakatan para pihak dalam suatu hubungan kerja melalui perjanjian. Adapun penyusunan perjanjian kerja dalam konteks hubungan industrial kontraktualis diserahkan sepenuhnya ke para pihak dimana negara tidak melakukan intervensi didalamnya. Kondisi ini dapat dianalisis dari berbagai pengaturan dalam UU Cipta kerja dan dalam beberapa Peraturan Pelaksana yang menyerahkan pengaturan hubungan kerja dengan mendasarkan pada kesepakatan yang dibuat oleh pihak pengusaha dengan pekerja. Misalnya hal ini nampak jelas dengan tidak diaturnya batas waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maupun tidak diaturnya secara tegas syarat-syarat

²⁴ Lothian, T. Op.Cit. hal. 1010.

pelaksanaan outsourcing. Selain itu terdapat berbagai pergeseran pengaturan terkait penggunaan tenaga kerja asing, serta pengaturan upah minimum usaha mikro dan kecil yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Penerapan model hubungan industrial kontraktualis ini akan sangat mendukung kebijakan mempermudah investasi melalui pasar kerja yang fleksibel di Indonesia.

Dari paparan di atas, maka dapat dianalisis bahwa karakteristik dari model hubungan kerja kontraktualis dalam perspektif UU Cipta kerja meliputi: Pengurangan peran negara dalam suatu hubungan industrial (pelibatan 2 pihak yaitu pekerja dan pengusaha), Hubungan Industrial lebih mengacu pada kesepakatan (perjanjian) yang dibuat antara pengusaha dan pekerja, bentuk upaya negara dalam menciptakan hubungan kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan pasar guna mendukung investasi, Pemerintah hanya bertindak lebih sebagai fasilitator serikat/organisasi pekerja untuk menjamin hak berserikat (tidak dalam bentuk intervensi berupa pengaturan/kebijakan), dan apabila terjadi perselisihan lebih menekankan pada penggunaan media perundingan yang melibatkan pekerja dan pengusaha.

3.2 Kelemahan dari Penetapan Model Hubungan Industrial Kontraktualis Dalam Persepektif UU Cipta Kerja

Pergeseran dari model hubungan industrial korporatis pada UU Ketenagakerjaan kearah model hubungan industrial kontraktualis pada UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya kemudian telah mengubah arah model hubungan industrial yang sebelumnya membuka ruang intervensi bagi negara kearah yang lebih menekankan pada kesepakatan dari pihak pengusaha dan pekerja. Kondisi ini tentu kemudian melahirkan berbagai kelemahan yang harus segera diperbaiki/diperkuat guna mencapai hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan bagi para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan industrial.

Ditilik dari sistem penyusunan UU Cipta Kerja yang menggunakan sistem *omnibus law* memang menimbulkan polemik karena dipandang mempunyai kelemahan. Kelemahan sistem *omnibus law* muali dari sulitnya masyarakat meminta pertanggungjawaban dari pemerintah, hasil penelitian oleh legislatif dalam penyusunan peraturan yang tidak mencerminkan keadilan, hingga perubahan multi pasal secara setentak yang radikal sehingga cenderung dipandang kasar (*abusive*)²⁵. Kelemahan dalam sistem *omnibus law* itu juga dapat berkorelasi terhadap beberapa kondisi yang merupakan kelemahan penetapan model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja. Adapun beberapa kelemahan dalam perubahan UU Ketenagakerjaan tersebut ialah meliputi:

- a. Kedudukan pekerja dan pengusaha semakin tidak seimbang;

Hal ini disebabkan oleh berkurangnya intervensi negara dalam hubungan industrial. Intervensi negara yang sebelumnya bertujuan untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha kemudian bergeser dengan hubungan industrial yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Sebagaimana telah dikemukakan, minimnya peran negara dimana hubungan industrial didasarkan kesepakatan pekerja dan pengusaha merupakan ciri dari model hubungan industrial kontraktualis. Namun, mundurnya peran negara sebagai regulator hanya tepat dilakukan dalam kondisi hubungan industrial yang ideal yang dalam kenyataannya

²⁵ Jatmiko, Bayu Priyo. "Akibat Hukum Perbedaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance* 2.2 (2022): 411-431. hal. 413.

sangat sulit dicapai. Karena umumnya pemahaman, pengetahuan, dan kondisi ekonomi pihak pekerja yang lebih rendah, dan pihak buruh justru membutuhkan pekerjaan demi penghidupannya. Imbasnya baik secara ekonomis maupun sosiologis pihak pekerja dipandang berkedudukan lebih rendah atau sebagai subordinat dari pengusaha. Bahkan menurut Otto Kahn Freund seorang ahli hukum ketenagakerjaan, bahwa hukum ketenagakerjaan eksis akibat dan sekaligus berfungsi mengatasi adanya ketimpangan kedudukan antara para pihak dalam hubungan industrial.²⁶

Terlepas dari belum idealnya kondisi hubungan industrial di Indonesia, dikedepankannya kesepakatan dapat terlihat pada pengaturan mengenai pengupahan dalam UU Cipta Kerja pada Pasal 81 angka 28 berupa penambahan Pasal 88A. Dalam ayat (3) dan ayat (4) Pasal 88A tersebut diatur bahwa upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam pengaturan tersebut jelas tersurat kecenderungan kesepakatan untuk menentukan arah hubungan industrial dimana negara mengurangi campur tangannya. Untungnya terdapat jaring pengaman berupa peraturan perundang-undangan terutama yang terkait dengan pengaturan upah minimum.

Pengarusutamaan kesepakatan dalam hubungan industrial alih-alih campur tangan pemerintah melalui pengaturan lebih lanjut terdapat dalam Pasal 81 angka 31 UU Cipta Kerja berupa penambahan Pasal 90B. Pada ayat (1) dan ayat (2) Pasal 90B tersebut ketentuan upah minimum tidak berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil (UMK), tetapi diserahkan sepenuhnya kepada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Walaupun pengaturan spesifik mengenai upah pekerja pada UMK lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah, dimana aturan yang berlaku adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan namun tetap saja hal ini mendegradasi upah pekerja UMK yang dapat lebih rendah dari standar upah minimum. Pasal 90B tampaknya berusaha memberi kepastian hukum atas upah pekerja UMK yang awalnya tidak diatur dalam tataran undang-undang dan berusaha memberi ruang bagi pemilik usaha mikro dan kecil agar dapat bertahan dalam persaingan usaha dengan pengusaha bermodal besar. Namun, di sisi lain pengupahan pada UMK diserahkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, akibatnya pekerja kurang terlindungi karena tidak seimbang kedudukannya dibanding pengusaha yang dapat berimplikasi pada kecilnya upah pekerja UMK.²⁷

- b. Hubungan Kerja lebih mendasarkan pada Kepentingan Pengusaha;
Hubungan industrial yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak tentu perlu didukung dengan penempatan kedudukan para pihak dengan berimbang. Kondisi ekonomi, kondisi psikologis dan sosiologis dari pihak

²⁶ Charda, S. "Karakteristik undang-undang ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32.1 (2015): 1-21. hal. 6.

²⁷ Kususiyanah, Anjar. "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 1.2 (2021): 42-59. hal. 55.

buruh yang secara nyata dalam posisi yang jauh lebih lemah tentu akan membuat kedudukan pengusaha semakin mendominasi sehingga kepentingan pengusaha menjadi objek utama (prioritas) dalam suatu **perjanjian kerja**.

Pada ayat (3) perubahan Pasal 56 UU Cipta Kerja disebutkan bahwa “jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan tertentu ditentukan oleh perjanjian kerja”. Artinya, peran negara menjadi berkurang akibat ketidakmampuannya melakukan intervensi pada masa PKWT.

Salah satu ketentuan yang dirubah UU Cipta Kerja adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana UU Ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat (4) membatasi jangka waktu PKWT maksimal hanya 2 (dua) tahun serta hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Lebih lanjut Pasal 59 dan ayat (6) mengatur mengenai pembaruan PKWT dengan jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun. Berdasarkan pengaturan tersebut PKWT dibatasi waktunya untuk menghindari eksploitasi pekerja demi kepentingan pengusaha.

Perubahan UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja kemudian menambahkan Pasal 56 ayat (3) yang mengatur bahwa jangka waktu pekerjaan dan jangka waktu selesainya pekerjaan sebagai dasar PKWT ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. Potensi eksploitasi terhadap pekerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja;
Kondisi ini potensial akan terjadi saat negara tidak mengambil intervensi berupa pengaturan dan kebijakan dalam suatu hubungan industrial yang berusaha menjaga para pihak ada dalam koridor pengaturan yang ditentukan oleh negara. Eksploitasi terhadap pekerja dengan pengurangan hak-hak pekerja sangat potensial terjadi akibat ketidakseimbangan kedudukan pekerja dengan pengusaha tanpa intervensi dari negara

d. terciptanya hubungan kerja yang fleksibel namun rentan akan pengakhiran secara sepihak;

Penggunaan model kontraktualis yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak membuka peluang (ruang) yang luas bagi pengusaha dalam mengatur hubungan kerja yang ingin diberlakukan pada perusahaannya. Penghilangan batas waktu dan beberapa persyaratan terkait hubungan kerja dan penambahan (perubahan) pengaturan terkait PHK dalam UU Cipta Kerja jo PP No.35 Tahun 2021 membuka peluang perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan dasar (alasan) yang ditentukan dalam aturan terkait dengan mendasarkan pada model perubahan pemberian kompensasi pada UU Cipta Kerja jo PP No.35 Tahun 2021 (lebih menguntungkan pihak perusahaan).

Keseimbangan kepentingan para pihak dalam hubungan industrial dapat dikaji melalui pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK). Melalui kedudukannya yang lebih kuat pengusaha dapat memaksakan

kepentingannya hingga yang paling ekstrim melakukan PHK yang menurut UU Ketenagakerjaan harus dihindari.

Pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan telah membatasi agar pengusaha tidak memaksakan kepentingannya melalui PHK. Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur jika PHK tak terelakkan maka pengusaha wajib berunding dengan serikat pekerja-/pekerja. Dalam Pasal 151 ayat (3) diatur bahwa jika perundingan tidak mencapai persetujuan, PHK wajib melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Kemudian berdasarkan Pasal 152 ayat (2) UU Ketenagakerjaan persyaratan diterimanya permohonan penetapan PHK oleh lembaga PPHI adalah telah dilaksanakannya perundingan.

UU Cipta Kerja kemudian mencabut Pasal 152 serta merubah redaksi Pasal 151 (2) sehingga PHK cukup diberitahukan saja kepada pekerja. Perubahan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan selanjutnya mengatur jika pekerja menolak PHK maka harus dilaksanakan perundingan bipartit. Perubahan tersebut seolah-olah bermakna sama, namun jika diteliti ia memiliki implikasi berbeda. Dimana sebelumnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu, walaupun diatur bahwa PHK harus tak terelakkan namun keputusan PHK tersebut diambil secara sepihak berdasarkan pertimbangan dan perhitungan pengusaha. Dalam perundingan dapat saja pekerja menyampaikan penawaran yang dapat memberi dampak berbeda bahkan merubah keputusan PHK. Selain itu jika pekerja tersebut merupakan anggota serikat pekerja maka perundingan melibatkan serikat pekerja yang umumnya memiliki pengalaman dan pengetahuan lebih terkait hukum ketenagakerjaan. Sehingga keputusan penerimaan atau penolakan PHK sedari awal telah melibatkan serikat pekerja. Setelah perubahan oleh UU Cipta Kerja, penjatuhan PHK hanya diberitahukan saja, sehingga pekerja hanya ada dua pilihan menerima atau menolak. Dihadapkan pada dua pilihan tersebut pekerja yang umumnya memiliki kelemahan secara psikologis, sosial ekonomi dan pengetahuan dibanding pengusaha tentunya tertekan dan dapat saja secara irasional justru langsung pasrah dan menerima PHK.

e. Kesulitan dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;

Pada model hubungan industrial yang lebih menekankan pada kesepakatan para pihak dalam bentuk perjanjian, tentu akan menyulitkan pula apabila antara pekerja dan pengusaha kemudian mengalami perselisihan. Tuntutan untuk menyelesaikan melalui jalur perundingan yang melibatkan para pihak pada model hubungan industrial kontraktualis ini sulit terjadi mengingat perbedaan kedudukan para pihak yang akan berpengaruh secara materiil dalam pemenuhan hak-hak pekerja, maupun secara formil ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha.

3.3 Formulasi Ideal Model Hubungan Industrial Dalam Memberikan Penguatan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Pergeseran model hubungan industrial yang berlaku di Indonesia baik sebelum maupun pasca berlakunya UU Cipta kerja kemudian melahirkan kondisi yang berbeda dalam konteks praktis hubungan industrial yang terjadi diperusahaan. Hal yang paling nampak kemudian adalah negara pada model hubungan industrial kontraktualis pasca UU Cipta kerja bersifat pasif (lebih mengarah sebagai fasilitator)

dengan titik fokus hubungan industrial adalah mendasarkan pada kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Restriksi peran negara ini disatu sisi menghadirkan keleluasaan bagi dua pihak yaitu pengusaha dan pekerja dalam menyusun kesepakatan sebagai aturan dalam hubungan kerja namun disisi lain potensial akan melahirkan eksploitasi atas pekerja mengingat kondisi antara pekerja dengan pengusaha yang berada pada hubungan yang sifatnya sub-ordinat. Pada model kontraktualis ini sangat diperlukan peran dari serikat pekerja untuk menyeimbangkan kedudukan antar pihak guna menghasilkan kesepakatan kerja yang berkeadilan. Permasalahan selanjutnya adalah tidak diwajibkannya pembentukan serikat pekerja di masing-masing perusahaan. Dasarnya adalah Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menjamin hak setiap pekerja untuk menjadi anggota serikat pekerja namun tidak mewajibkan pekerja untuk menjadi anggota. Akibatnya jika terjadi perselisihan maka kedudukan pekerja akan sangat rentan dan lemah.

Atas kondisi berbagai kondisi (kelemahan) yang telah dibahas pada sub 4.2 diatas maka negara perlu untuk menimbang kembali penggunaan model hubungan industrial berdasarkan kondisi riil hubungan industrial yang terjadi di Indonesia saat ini. Penerapan model hubungan industrial kontraktualis dengan berbagai karakteristik yang dimiliki tentu akan menghadirkan permasalahan baru dalam bingkai hubungan industrial di Indonesia yang berimplikasi terhadap penambahan kualitas dan kuantitas perselisihan yang terjadi di perusahaan. Peran negara masih sangat dibutuhkan dalam menjaga keseimbangan kedudukan pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan industrial. Penerapan model hubungan industrial korporatis dengan berbagai penguatan pengaturan baik dari aspek materiil maupun formil perlu dilakukan guna menghadirkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan bagi para pihak yang terlibat didalamnya. Mengeser model hubungan industrial dengan memberi peluang terbuka para pihak (pengusaha dan pekerja) dengan mendasarkan pada kesepakatan secara sosiologis masih akan menghadapi tantangan besar yaitu ketidakseimbangan kedudukan pekerja dengan pengusaha dalam penentuan suatu hubungan kerja. Atas kondisi tersebut, maka penerapan model hubungan industrial korporatis yang memberi peluang negara ikut terlibat (3 pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja) sebagaimana amanat dari UU Ketenagakerjaan masih menjadi pilihan yang tepat untuk diterapkan di Indonesia. Berbagai penguatan baik dalam bentuk penguatan dari sisi hukum materiil dan formil serta penguatan serikat pekerja juga harus dilakukan guna menciptakan kondisi hubungan kerja yang berkeadilan bagi setiap pihak yang terlibat didalamnya.

4. Kesimpulan

Pergeseran model hubungan industrial korporatis dalam UU Ketenagakerjaan kearah model hubungan industrial kontraktualis dalam UU Cipta Kerja telah menghadirkan beberapa perubahan karakteristik hubungan industrial yang berlaku pada hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha di Indonesia. Adapun beberapa karakteristik dari model hubungan kerja kontraktualis dalam perspektif UU Cipta kerja ialah meliputi: pengurangan peran negara dalam suatu hubungan industrial (pelibatan 2 pihak yaitu pekerja dan pengusaha), hubungan Industrial lebih mengacu pada kesepakatan (perjanjian) yang dibuat antara pengusaha dan pekerja, merupakan bentuk upaya negara dalam menciptakan hubungan kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan pasar guna mendukung investasi, pemerintah bertindak lebih sebagai fasilitator organisasi/serikat pekerja dalam berserikat, dan

apabila terjadi perselisihan pada model hubungan industrial kontraktualis ini lebih menekankan pada penggunaan media perundingan yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan oleh tim peneliti, maka ditemukan beberapa kelemahan dari penetapan model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja yang diantaranya meliputi: kedudukan pekerja dan pengusaha semakin tidak seimbang; potensi eksploitasi terhadap pekerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja; terciptanya hubungan kerja yang fleksibel namun rentan atas pengakhiran sepihak dan kesulitan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada penentuan model hubungan industrial yang diberlakukan di Indonesia, peran negara masih sangat dibutuhkan dalam menjaga keseimbangan kedudukan pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan industrial. Penerapan model hubungan industrial korporatis dengan berbagai penguatan pengaturan baik dari aspek materiil maupun formil yang tujuannya “menyeimbangkan kedudukan para pihak dan menghormati hak-hak setiap pihak” sangat perlu dilakukan guna menghadirkan hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan bagi para pihak yang terlibat didalamnya. Menggeser model hubungan industrial kearah pemberian peluang yang terbuka para pihak (pengusaha dan pekerja) dengan mendasarkan pada kesepakatan secara sosiologis masih akan menghadapi tantangan besar yaitu ketidakseimbangan kedudukan para pihak yang berimplikasi pada potensi eksploitasi terhadap pemenuhan hak-hak pihak yang lemah (pekerja).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. (Softmedia, 2011).
- Ashofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2003)
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- Herlien, Boediono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*, (Bandung: Citra Aditya, 2010)
- J. Satrio, *Perikatan Yang Lahir Pada Umumnya*, (Bandung: Alumni, 1993)
- Lebacqz, Karen, *Six Theories of Justice*, Indianapolis: Augsburg Publishing House diterjemahkan oleh Yudi Santoso, (Bandung: Penerbit Nusa Media, 1986).
- Kamilah, Anita, *Bangun Guna Serah (Build operate and Transfer/ BOT) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah (Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian dan Hukum Publik)*. (Bandung: Keni Media, 2012)
- Khairandy, Ridwan, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, (Jakarta: Fakultas Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003)
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung : Cet. Ke-1, PT Citra Aditya Bakti, 2004)
- Rawls, John, *A Theory Of Justice (Revised Edition)*, (Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971)
- Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010)

Jurnal

- Alfiyani, Nur. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja." *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan* 14.2 (2020): 121-139.
- Charda, S. "Karakteristik undang-undang ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32.1 (2015): 1-21.
- Charda, Ujang. "Reorientasi Reformasi Model Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah." *Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 14.1 (2012): 11-25.
- da Silva, Fernando Teixeira. "The Brazilian and Italian labor courts: Comparative notes." *International Review of Social History* 55.3 (2010): 381-412.
- Jatmiko, Bayu Priyo. "Akibat Hukum Perbedaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance* 2.2 (2022): 411-431.
- Kasih, Desak Putu Dewi., et.al. Classification of Industrial Relations Disputes Settlement in Indonesia: Is it Necessary? *Hasanuddin Law Review*, 8(1), (2022) 79-94. page. 79, 83.
- Kunarti, Siti, et al. "The Legal Politics of Outsourcing and Its Implication for the Protection of Workers in Indonesia." *Sriwijaya Law Review* 8.1 (2024): 1-19.
- Kususiyannah, Anjar. "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 1.2 (2021): 42-59.
- Lothian, Tamara. "The Political Consequences of Labor Law Regimes: the Contractualist and Corporatist Models Compared." *Cardozo Law Review* 7.1001 (2011): 1985-1986. hal. 1006-1008.
- Pratama, Kristianus Jimy. "Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 10.1 (2021): 151. hal.153.
- Prikasetya, Gratianus. "the Implementation of Social Justice in the Industrial Relation Model of Indonesia (a Law Perspective Analysis Based on Industrial Relation Regulations and Practice in Indonesia)." (2018).
- Putra, Antoni. Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17.1 (2020),
- Rishan, Idul. "Konsep Pengujian Formil Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Konstitusi* 18.1 (2021): 001-021.
- Sjaiful, Muh. "Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *Media Iuris* 4.1 (2021): 37.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep negara Kesejahteraan Indonesia, *Jurnal Mimbar Justisia*, 2.2 (2016),

Website

- Hukumonline.com, Pasca Putusan MK soal UU Ciptaker: Uji Formil Jadi Cara Kontrol Pembuatan UU, diakses pada tanggal 20 Desember 2021.
- Kompas.com, Catatan Kristis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait UU Cipta Kerja, diakses pada tanggal 21 Desember 2021.
- <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>, MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun, diakses pada 20 Desember 2021.
- <https://www.pta-pontianak.go.id/berita/artikel/816-perselishan-dan-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-oleh-shanty-hermawati>, Perselisihan Hubungan Industrial dan Cara Penyelesaiannya, diakses pada 19 Desember 2021.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6., Tambahan Lembaran Negara No. 4356.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 No. 131., Tambahan Lembaran Negara No. 3989.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No. 41, Tambahan Lembaran Negara No. 6856.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 44, Tambahan Lembaran Negara No. 6646.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 45, Tambahan Lembaran Negara No. 6647.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 46, Tambahan Lembaran Negara No. 6648.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 47, Tambahan Lembaran Negara No. 6649.