

## TINJAUAN YURIDIS POLITIK HUKUM PERBURUHAN DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA NON STANDAR (NONSTANDARD EMPLOYMENT) BERDASARKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Agung Hermawan<sup>1</sup>, Hasnah Aziz<sup>2</sup>, Putri Hafidati<sup>3</sup>

Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

*Email* : <sup>1</sup> agung.hermawan@unis.ac.id

*Email* : <sup>2</sup> hasnah.aziz@unis.ac.id

*Email* : <sup>3</sup> putri.hafidati@unis.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji politik hukum perburuhan Indonesia dalam konteks hubungan kerja non standar, yang semakin marak seiring perkembangan ekonomi digital (gig economy). Permasalahan utama yang diteliti adalah lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja non standar, seperti ketidakjelasan pengaturan, kerentanan terhadap eksploitasi, dan lemahnya posisi tawar pekerja di tengah dinamika pasar tenaga kerja yang didominasi oleh fleksibilitas dan kepentingan modal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis arah kebijakan politik hukum perburuhan terkait hubungan kerja non standar serta faktor-faktor determinan yang memengaruhinya. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang diperkaya pendekatan socio-legal research, penelitian ini menggabungkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan konteks sosial, ekonomi, dan politik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa politik hukum perburuhan Indonesia dalam pengaturan hubungan kerja non standar lebih banyak diarahkan oleh faktor pasar tenaga kerja dan kepentingan investasi, sehingga cenderung mengakomodasi fleksibilitas kerja namun mengabaikan kepastian kerja, jaminan sosial, dan upah layak. Pemerintah dinilai belum optimal dalam memberikan perlindungan hukum yang komprehensif dan penegakan yang tegas. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya pengaturan yang jelas dan komprehensif, penetapan upah layak, serta peran strategis serikat pekerja dalam memperjuangkan perlindungan hak pekerja non standar melalui pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang baru.

**Kata Kunci :** Politik Hukum Perburuhan, Hubungan Industrial, Hubungan Kerja Non Standar

### **Abstrak**

*This research examines Indonesia's labor law policy in the context of non-standard employment, which is increasingly prevalent with the growth of the digital economy (gig economy). The main issue studied is the weak legal protection for non-standard workers, such as regulatory ambiguity, vulnerability to exploitation, and the weak bargaining position of workers amid a labor market dynamic dominated by flexibility and capital interests. This study aims to analyze the direction of labor law policy related to non-standard employment and the determining factors that influence it. Using normative juridical research methods enriched with a socio-legal research approach, this study*

*combines analysis of labor regulations with social, economic, and political contexts. The results show that Indonesia's labor law policy in regulating non-standard employment is largely driven by labor market factors and investment interests, tending to accommodate flexible work arrangements while neglecting job security, social guarantees, and fair wages. The government is considered not yet optimal in providing comprehensive legal protection and strict enforcement. Therefore, this research recommends the need for clear and comprehensive regulations, fair wage standards, and the strategic role of trade unions in advocating for the protection of non-standard workers' rights through the formulation of new labor legislation*

**Keywords:** Labor Law Policy, Industrial Relations, Non-Standard Employment Relations

## A. Pendahuluan

Mahkamah Konstitusi pada hari Kamis, 31 Oktober 2024 telah mengabulkan sebagian permohonan yang diajukan oleh Partai Buruh, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Perjuangan Buruh Indonesia (KPBI), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan serikat pekerja lainnya terkait Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi ini juga menyarankan agar DPR dan Pemerintah sebagai pembentuk undang-undang perlu segera dalam 2 (dua) tahun kedepan membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Sidang putusan perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 itu menjadi momentum "kemenangan" kalangan buruh atas tindakan sewenang-wenang dari Pemerintahan Joko Widodo dalam memaksakan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Putusan ini juga diharapkan menjadi tonggak perubahan yang fundamental bagi Presiden Prabowo Subianto dalam menentukan arah dan kebijakan pemerintah yang termuat dalam Politik Hukum Perburuhan yang lebih berkeadilan dalam harmonisasi bagi pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru sebagai bagian manifestasi visi dan misi Pemerintahan Prabowo Subianto yang tertuang dalam Asta Cita.

Sejak pembentukannya yang diinisiasi oleh Pemerintahan Joko Widodo, terbukti Omnibus Law, yang menggabungkan berbagai macam peraturan perundang-undangan dalam satu undang-undang induk/pokok terbukti gagal dalam mendapatkan dukungan rakyat. Omnibus Law yang dipaksakan oleh Pemerintah namun didukung oleh mayoritas fraksi di DPR adalah cerminan demokrasi palsu yang dibuat tanpa ada partisipasi dari masyarakat (unmeaningfull participation). Dalam konteks memahami politik hukum nasional, maka pembahasan RUU Cipta Kerja dapat merefleksikan ambiguitas dari sikap pemerintah. Dalam proses yang cenderung "demokratis" bisa saja tampilan produk hukumnya berwajah format-normatif-appearance, namun tidak dengan substansi-empiris-essence. Semuanya tergantung bagaimana persepsi publik memandang apakah pemerintahan Joko Widodo itu "demokratis" atau "otoriter".

Untuk mencari penjelasan mengenai latar belakang pembentukan RUU Cipta Kerja tentu saja kita harus bisa memahami konteks ekonomi dan politik secara bersamaan pada saat RUU Cipta Kerja itu lahir. RUU Cipta Kerja diusulkan diera kepemimpinan Presiden

Joko Widodo yang sedang berupaya untuk menarik investasi baik asing maupun dalam negeri. RUU Cipta Kerja di inisiasi berdasarkan Surat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Nomor PHPH.2.1.-69/SES.M.EKON/02/2020 tertanggal 13 Februari 2020 dan Surat Presiden Republik Indonesia Nomor R06/Pres/02/2020 tanggal 7 Februari 2020. RUU Cipta Kerja secara gambling dan terang benderang mengindikasikan bahwa Pemerintah Indonesia akan menggelar karpet merah bagi investasi dengan memberikan berbagai macam kemudahan dalam proses perizinan. Dalam hal lain, RUU Cipta Kerja juga banyak menuai protes dari kalangan pekerja/buruh manakala dalam RUU Cipta Kerja tersebut juga memuat Klaster Ketenagakerjaan yang memuat begitu banyak pasal-pasal yang nantinya akan merevisi sejumlah pasal penting yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003).

Reformasi Hukum Perburuhan Jilid Pertama dimulai setelah rezim Orde Baru tumbang dan kemudian naiknya Presiden Habibie dengan membawa sejumlah isu "demokratisasi" termasuk pemilu pertama setelah Orde Reformasi yang dijalankan dengan system multi partai. Dalam konteks perburuhan, maka era "demokratisasi" dimulai pada saat pemerintah menggulirkan rencana dengan mengajukan 3 (tiga) paket UU Perburuhan yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPPI).

Dalam Reformasi Hukum Perburuhan Jili Pertama inilah mulai tergambar Politik Hukum Perburuhan yang dibuat oleh Orde Reformasi yang nantinya akan merefleksikan produk hukum ketenagakerjaan (baik UU maupun PP) yang bercorak kapitalistik dan cenderung merugikan kalangan pekerja/buruh. Dalam UU 13/2003 inilah mulai dipromosikan kebijakan upah murah dan fleksibilitas pasar tenaga kerja melalui penggunaan pekerja/buruh kontrak yang diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 yang mengatur "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu". Selain itu penggunaan pekerja/buruh outsourcing juga semakin massive diperkenalkan dalam Pasal 64 UU 13/2003 yang mengatur "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh".

Dalam Reformasi Hukum Perburuhan Jilid Kedua melalui pemberlakuan UU Cipta Kerja aturan terkait penggunaan pekerja/buruh kontrak semakin longgar, nir-perlindungan dan tanpa kepastian kerja (job security) dengan diberlakukannya kontrak jangka panjang untuk 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk 5 (lima) tahun kedua.

Selain itu berbagai macam varian dan alasan pemutusan hubungan kerja justru makin melemahkan posisi kaum pekerja/buruh dihadapan pemodal. Sehingga dengan berlakunya Reformasi Hukum Perburuhan Jilid Kedua melalui UU Cipta Kerja lengkap sudah penderitaan pekerja/buruh di Indonesia dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan semakin jauh dari harapan dengan semakin melencengnya arah dan kebijakan Politik Hukum Perburuhan Indonesia yang tidak berkesesuaian dengan

amanat Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Banyak faktor yang mempengaruhi lahirnya produk hukum di Indonesia dan secara umum untuk praktek yang berlaku di Indonesia dianggap lebih bersifat represif (menindas) dibandingkan responsive. Mahfud MD (1993) mengemukakan bahwa proses legislasi dengan produk perundang-undangan bukanlah proses yang steril dari kepentingan politik karena ia merupakan proses politik. Bahkan implementasi perundang-undangan tersebut dikenal dengan sebutan penegakan hukum atau law enforcement juga tidaklah selalu steril dari pengaruh politik.

Selain itu Mahfud MD juga berpendapat bahwa terdapat 3 (tiga) macam jawaban untuk melihat hubungan antara hukum dan politik. Pertama, hukum merupakan determinan politik, kegiatan politik harus tunduk pada hukum. Kedua, pandangan yang melihat bahwa politik determinan atas hukum karena sesungguhnya hukum adalah produk politik yang sarat dengan kepentingan dan konfigurasi politik, dan ketiga pandangan yang melihat bahwa walaupun hukum merupakan produk politik maka ketika ada hukum yang mengatur aktivitas politik maka politikpun harus tunduk pada hukum. ketiga macam jawaban diatas adalah bangunan teori yang dibangun berdasarkan realitas relasi antara dua system tersebut. Pada akhir tulisannya, Mahfud MD menyimpulkan bahwa sesungguhnya politik determinan atas hukum, hukum yang lahir merupakan cerminan konfigurasi politik. Dalam hubungan tarik menarik antara hukum dan politik maka sesungguhnya politik mempunyai energi yang cukup kuat untuk mempengaruhi hukum.

Dalam pemberitaan di media massa, Presiden Joko Widodo pernah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja dibuat dengan tujuan untuk memangkas birokrasi, mempersingkat proses perizinan dan memenuhi lapangan kerja yang baru ditengah pandemic Covid-19, khususnya di sektor padat karya. Namun disisi lain, pembentukan UU Cipta Kerja malah mendapatkan penolakan dari berbagai serikat pekerja/serikat buruh karena dinilai mengancam dan makin menggerus hak-hak pekerja/buruh. Bahkan kalangan serikat pekerja/serikat buruh mengancam akan segera melakukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi begitu UU Cipta Kerja disahkan karena materi UU Cipta Kerja dianggap melanggar hak konstitusional kalangan pekerja/buruh.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik per Februari 2024, jumlah penduduk yang bekerja pada Februari 2024 sebanyak 142,18 juta orang, bertambah sebanyak 3,55 juta orang (naik 2,56%) apabila dibandingkan dengan Februari 2023 dimana sektor pertanian, kehutanan dan perikanan merupakan lapangan usaha yang paling banyak menyerap tenaga kerja yaitu sebanyak 40,72 juta orang (28,64%). Untuk jumlah pengangguran pada Februari 2024 mencapai 7,20 juta orang, berkurang sebanyak 0,79 juta orang apabila dibandingkan dengan data pada Februari 2023 (7,99 juta orang). Sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Februari 2024 mencapai angka 4,82%, mengalami penurunan sebesar 0,63%. Data jumlah pekerja informal di Indonesia pada Februari 2024 adalah 84,13 juta orang atau 59,17% dari total penduduk yang bekerja. Jumlah ini terus bertambah dalam 5 tahun terakhir dimana data pada tahun 2019 sebanyak 74,09 juta orang atau 57,27% dari total penduduk yang bekerja. Dengan data jumlah pekerja

informal pada Februari 2024 sebanyak 84,13 juta orang, menjadi pertanyaan adalah bagaimana mengenai bagaimana perlindungan terhadap pekerja informal.

International Labour Organization (2021) menjelaskan dalam beberapa dekade terakhir muncul bentuk hubungan baru yang berbeda dari standar yang telah ada (non standard forms of employment). Mengutip apa yang dikatakan oleh Caire (1989) bahwa hubungan kerja standar terjadi secara formal berdasarkan kontrak yang jelas, stabil (menawarkan jenjang karir) umumnya bersifat full time dan bergantung pada pemberi kerja tunggal (perusahaan). Seiring berjalannya Revolusi Industri 4.0 dimana kebijakan pasar tenaga kerja semakin fleksibel, begitu juga pola hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja non standar (non standard employment). Perubahan dan peningkatan pola dan bentuk hubungan kerja non standar ini membuat pekerja/buruh menjadi makin tergerus hak-haknya dan semakin rentan posisinya terkait kepastian kerja (job security). Pola hubungan kerja yang non standar inilah yang membuat posisi pekerja/buruh cenderung rentan atas eksplorasi dari pihak pengusaha. Kerentanan posisi hubungan kerja inilah yang kemudian disebut sebagai pekerja precariat (precarious workers).

Studi yang dilakukan oleh ILO (2011) mendefinisikan hubungan kerja rentan dengan melihat adanya ketidakjelasan durasi hubungan kerja, pihak pemberi kerja yang lebih dari satu, relasi pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang tidak jelas, minimnya akses perlindungan sosial (social security) serta upah dan posisi tawar pekerja/buruh yang rendah. Tesis ini akan mencoba mengupas dan mengelaborasi arah dan kebijakan politik hukum perburuhan terkait pelaksanaan hubungan kerja non standar dengan menggunakan 4 (empat) dimensi yang dibuat oleh Ernst Cano (2004) dan 1 tambahan dimensi dari penulis yaitu:

1. Tidak terjaminnya keberlanjutan hubungan kerja (job security): kerentanan terjadi karena pekerja/buruh menjadi kesulitan dalam menjamin keberlangsungan hidupnya di masa mendatang dalam jangka pendek maupun jangka panjang;
2. Ketidaklayakan upah (income security): kerentanan terjadi karena pekerja/buruh sulit mencapai kemandirian finansial dan kesejahteraan bagi keluarganya;
3. Kemunduran hubungan pekerja - pemberi kerja dan kerentanan pekerja: dapat dilihat dari kondisi kerja yang tidak layak dan tidak bisa di kontrol pekerja seperti waktu dan intensitas kerja, promosi, kesehatan dan keamanan;
4. Pelemahan perlindungan sosial bagi pekerja (social security): kerentanan terjadi karena pekerja/buruh tidak teriklusi ke dalam skema perlindungan sosial yang layak antara lain jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan pensiun.
5. Kemampuan serikat pekerja/senat buruh untuk melakukan negosiasi terkait hubungan kerja dan norma kerja (union security): kerentanan terjadi karena serikat pekerja/senat buruh makin susah merekrut pekerja/buruh yang berstatus hubungan kerja non standar, sehingga berdampak kepada kemampuan dan kekuatan kolektif serikat pekerja/senat buruh dalam melakukan perundingan dengan perusahaan.

Melihat kelima dimensi tersebut serta dengan makin massivenya hubungan kerja non standar terdapat celah (gap) antara cita-cita hukum (das sein) dengan UU Cipta Kerja (das sollen) beserta praktek pelaksanaannya terhadap hak-hak pekerja/buruh precariat.

Padahal salahsatu tujuan dibentuknya UU Cipta Kerja pada Pasal 3 huruf b adalah menjamdin setiap warga negara memperoleh pekerjaan serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kondisi kerentanan yang dialami oleh pekerja/buruh precariat akan menimbulkan ketidakpastian kerja (job security) dan rentan menimbulkan problem kemiskinan (hak atas jaminan sosial/social security). Lahirnya UU Cipta Kerja seharusnya menjadi momentum bagi Pemerintah untuk melakukan peninjauan ulang atas pelaksanaan Reformasi Hukum Perburuhan Jilid Pertama yang telah memassivekan penggunaan pekerja/buruh kontrak dengan kompensasi upah murahnya. Namun ternyata, kalangan pekerja/buruh masih harus tetap menkonsolidasikan strategi perjuangannya untuk terus menggalang kekuatan melakukan penolakan atas pemberlakuan UU Cipta Kerja terkait perjuangan hak atas pekerjaan dan upah yang layak, perlindungan atas jaminan sosial, serta keamanan dalam pelaksanaan hak berunding kolektif bagi serikat pekerja/serikat buruh. Berangkat dari penolakan UU Cipta Kerja, terbukti bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah bukan hanya gagal menginklusi pekerja di sektor informal, namun juga pekerja yang hubungan kerjanya tidak sesuai standar yang mengalami banyak kerentanan dari aspek keamanan dan kepastian kerja (job security).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul "Tinjauan Yuridis Politik Hukum Perburuhan Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja Non Standar (Non Standard Employment) Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia".

Perumusan masalah atau fokus penelitian dari penulisan ini lebih menyoroti pada:

1. Aspek determinasi politik terhadap hukum dalam Politik Hukum Perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah melalui instrument hukum dan peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan, khususnya berangkat dari pengalaman empiris pada saat diberlakukannya UU Cipta Kerja yang bercorak liberal dan kapitalistik dan menjauhkan peran Negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.
2. Amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang telah menetapkan tanggungjawab Negara dalam memberikan perlindungan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negaranya, namun kondisi tersebut dalam tataran praktek menjadi berbeda manakala Pemerintah memberlakukan UU Cipta Kerja yang justru memberikan karpet merah dan banyak kemudahan kepada investasi namun makin menggerus hak-hak pekerja/buruh precariat dalam aspek keamanan dan kepastian kerja (job security), upah yang layak (income security) dan perlindungan atas jaminan sosial (social security) serta perlindungan atas kebebasan berserikat dan berunding secara kolektif (union security).
3. Memetakan kekuatan dan pengaruh serikat pekerja dalam mempengaruhi arah dan kebijakan negara atas rencana pembuatan dan perumusan RUU Ketenagakerjaan yang baru.

## B. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan socio-legal research. Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji hukum tidak semata-mata sebagai

perangkat norma statis, melainkan sebagai fenomena dinamis yang lahir dan dipraktikkan dalam ruang sosial, politik, dan ekonomi. Dengan demikian, analisis tidak hanya berfokus pada aspek legalitas peraturan perundang-undangan, tetapi juga menelisik legal reality-nya, yakni bagaimana hukum bekerja dalam realitas hubungan kerja non-standar di Indonesia.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis politik hukum perburuhan Indonesia terkait hubungan kerja non-standar sekaligus menganalisis implikasi, kontradiksi, dan dampaknya terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Sumber data utama yang digunakan adalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan dari organisasi serikat pekerja seperti Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Sementara itu, bahan hukum tersier seperti kamus dan ensiklopedia digunakan untuk memperjelas konsep dan istilah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan mendalam terhadap seluruh sumber data sekunder tersebut. Untuk memperkaya analisis dan mendapatkan perspektif dari aktor strategis, penelitian ini juga melengkapi dengan wawancara terstruktur terhadap informan kunci, yakni pengurus serikat pekerja yang terlibat langsung dalam advokasi dan perumusan Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif, dengan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan verifikatif. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara konfigurasi politik, produk hukum, dan realitas empiris perlindungan pekerja non-standar, sehingga dapat dihasilkan suatu pemahaman yang komprehensif mengenai arah dan problematika politik hukum perburuhan Indonesia.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Faktor Determinan yang Mempengaruhi Politik Hukum Perburuhan

Hasil penelitian mengungkap bahwa arah politik hukum perburuhan Indonesia, khususnya dalam mengatur hubungan kerja non-standar, tidak lahir dari ruang hampa, melainkan merupakan hasil determinasi dari tiga faktor yang saling berkait. Pertama, konfigurasi politik yang berlangsung, dimana kekuasaan legislatif dan eksekutif didominasi oleh kepentingan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif. Hal ini tercermin dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja yang cenderung elitis, partisipasi publik yang minim, dan pengabaian masukan substantif dari serikat pekerja. Produk hukum yang dihasilkan lebih merepresentasikan negosiasi kepentingan antara negara dan pemodal. Kedua, kepentingan ekonomi makro negara yang menempatkan pertumbuhan ekonomi dan daya tarik investasi sebagai prioritas utama. Tekanan dari lembaga keuangan internasional, seperti IMF pada masa krisis 1998 dengan syarat penerapan flexible labour market, telah menjadi grand strategy yang terus berlanjut, melegitimasi kebijakan upah murah dan fleksibilitas hubungan kerja. Ketiga, dinamika pasar tenaga kerja global dan

nasional yang ditandai dengan revolusi digital dan maraknya gig economy. Perkembangan ini menciptakan jenis pekerjaan baru yang belum terjangkau oleh kerangka regulasi lama, sehingga seringkali direspon pemerintah dengan kebijakan yang lebih mengakomodasi model bisnis platform digital ketimbang melindungi pekerjanya. Ketiga faktor ini berinteraksi menciptakan politik hukum yang ortodoks-instrumental, dimana hukum digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan ekonomi tertentu dengan mengorbankan prinsip keadilan dan perlindungan bagi pihak yang lemah secara struktural, dalam hal ini pekerja non-standar.

## **2. Tanggungjawab Negara dalam Memastikan Hak atas Kepastian Kerja (Job Security)**

Pembahasan mengungkap adanya kesenjangan yang lebar antara tanggung jawab konstitusional negara dan realitas empiris perlindungan job security bagi pekerja non-standar. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dengan tegas menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang mengandung makna adanya kepastian dan keberlanjutan dalam bekerja. Namun, regulasi yang ada justru mengikis kepastian tersebut. UU Ketenagakerjaan, khususnya setelah direvisi oleh UU Cipta Kerja, memperluas ruang bagi penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja alih daya tanpa pengawasan yang ketat, sementara pekerja platform digital seringkali sama sekali tidak diakui sebagai pihak dalam hubungan kerja. Akibatnya, mereka hidup dalam ketidakpastian berlapis: tidak ada jaminan perpanjangan kontrak, mudah diberhentikan tanpa pesangon, dan rentan terhadap fluktuasi permintaan pasar. Negara, dalam hal ini, dinilai telah melakukan state omission (kelalaian negara) dengan membiarkan kerentanan struktural ini terjadi dan bahkan memperkuatnya melalui regulasi yang memihak pada fleksibilitas pengusaha. Tanggung jawab negara yang seharusnya adalah melakukan intervensi protektif melalui pengaturan yang jelas dan membatasi, misalnya dengan mendefinisikan ulang status hubungan kerja dalam gig economy, memperketat syarat penggunaan PKWT, dan memberlakukan sanksi yang berat bagi pelaku pelanggaran, sehingga cita-cita kepastian kerja tidak hanya menjadi milik pekerja formal.

## **3. Tanggungjawab Negara dalam Memastikan Hak atas Upah Layak (Income Security)**

Analisis menunjukkan bahwa perlindungan hak atas upah layak bagi pekerja non-standar masih sangat lemah dan paradoksal. Di satu sisi, UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan mengakui hak atas imbalan yang adil. Di sisi lain, mekanisme penentuan upah minimum—yang seharusnya menjadi safety net—seringkali tidak menjangkau pekerja non-standar. Pekerja kontrak dan alih daya mungkin masih menerima upah minimum, tetapi kerap tanpa tunjangan tetap. Sementara itu, pekerja gig penghasilannya bergantung sepenuhnya pada algoritma platform dan sistem rating, tanpa ada jaminan pendapatan minimal. Lebih memprihatinkan, UU Cipta Kerja menghapus pertimbangan "kebutuhan hidup layak" dalam formula upah minimum, menggeser filosofi pengupahan dari pemenuhan hak hidup menjadi sekadar variabel ekonomi. Tanggung jawab negara untuk menjamin income security tidak boleh berhenti pada penetapan upah minimum sektoral yang kerap tumpang-tindih dan lemah penegakannya. Negara perlu mendorong dan mewajibkan penerapan skala upah yang proporsional di semua jenis hubungan kerja, mengatur upah layak yang terpisah dari upah minimum bagi pekerja berbasis platform, serta memperkuat fungsi pengawasan Disnaker untuk menjamin pembayaran upah dan

hak-hak finansial lainnya kepada semua pekerja, terlepas dari status kontraknya.

#### **4. Tanggungjawab Negara dalam Memastikan Hak atas Jaminan Sosial (Social Security)**

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa akses terhadap jaminan sosial merupakan salah satu bentuk kerentanan terbesar bagi pekerja non-standar. Meskipun UU Sistem Jaminan Sosial Nasional bermaksud mencapai cakupan universal, implementasinya terbentur pada status hukum pekerja non-standar yang ambigu. Banyak pengusaha atau penyedia platform tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan dalih bukan hubungan kerja. Akibatnya, pekerja non-standar terpapar risiko tanpa perlindungan: tidak ada jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, apalagi jaminan kehilangan pekerjaan. Tanggung jawab negara dalam hal ini bersifat ganda: regulatif dan eksekutif. Dari sisi regulasi, negara harus merevisi peraturan untuk memastikan semua pola hubungan kerja, termasuk kemitraan dalam platform digital, dapat mengakomodasi kewajiban kepesertaan jaminan sosial. Dari sisi eksekusi, negara harus aktif melakukan outreach, memfasilitasi pendaftaran mandiri dengan skema subsidi yang jelas bagi pekerja berpenghasilan rendah, dan menegakkan sanksi bagi pemberi kerja yang lalai. Tanpa intervensi afirmatif ini, jaminan sosial akan tetap menjadi privilege bagi pekerja formal, sementara pekerja non-standar—yang justru lebih rentan—tertinggal dalam ketidakpastian masa depan.

#### **5. Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Dalam konteks pelemahan posisi pekerja non-standar, serikat pekerja menghadapi tantangan sekaligus peluang strategis. Hasil wawancara dengan pengurus KSPI menunjukkan bahwa serikat pekerja menyadari tantangan utama berupa menurunnya union density rate akibat sulitnya mengorganisir pekerja non-standar yang tersebar, tidak tetap, dan takut akan pemutusan hubungan kerja. Namun, serikat pekerja merespons dengan transformasi strategi. Peran mereka tidak lagi hanya terfokus pada perundingan di tingkat perusahaan (collective bargaining), tetapi telah bergeser ke advokasi kebijakan (policy advocacy) dan pembentukan kekuatan politik. Keterlibatan aktif dalam penyusunan draft RUU Ketenagakerjaan versi serikat pekerja merupakan wujud nyata strategi ini. Mereka memanfaatkan putusan Mahkamah Konstitusi sebagai momentum politik untuk mendorong agenda perlindungan inklusif, termasuk pengakuan hubungan kerja dalam gig economy, penguatan sanksi, dan restorasi peran tripartit. Strategi lainnya adalah membangun aliansi dengan gerakan sosial lain, menggunakan media dan kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran hukum pekerja non-standar, serta mengembangkan metode organisasi yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Dengan demikian, serikat pekerja berupaya menjadi counter-hegemony terhadap dominasi narasi fleksibilitas pasar kerja, memperjuangkan tidak hanya hak pekerja anggotanya, tetapi juga membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan bagi semua.

### **D. Kesimpulan**

1. Faktor-faktor yang paling determinan dalam politik hukum perburuhan di Indonesia, khususnya terkait hubungan kerja non standar meliputi dinamika pasar tenaga kerja, posisi tawar pekerja, regulasi pemerintah dan peran serikat pekerja/serikat buruh

dalam ikut mempengaruhi advokasi kebijakan publik. Dalam konteks hubungan kerja non standar, Pemerintah perlu menyusun regulasi yang berkeadilan dalam mengatur secara hukum hubungan kerja non standar. Penting untuk memastikan bahwa hubungan kerja non standar tidak menjadi sarana untuk mengeksplorasi pekerja/buruh ditengah semakin tingginya angka pengangguran, tetapi justru menjadi cara yang fleksibel dan inklusif dalam dunia kerja.

2. Negara sebagai pemangku tanggung jawab utama dalam kesejahteraan rakyat memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa seluruh pekerja/buruh, termasuk pekerja hubungan kerja non standar memperoleh perlindungan sosial yang layak dan setara dengan pekerja formal. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kekosongan hukum yang menyebabkan ketidakpastian dalam status hukum pekerja hubungan kerja non standar, terutama dalam hal hak ketenagakerjaan dan akses terhadap jaminan sosial. Kekosongan ini berakar pada belum adanya regulasi yang secara spesifik mengatur hubungan kerja antara pekerja hubungan kerja non standar (termasuk pekerja gig economy) dan perusahaan platform digital, sehingga posisi pekerja hubungan kerja non standar (termasuk pekerja gig economy) sering kali berada dalam area abu-abu antara pekerja formal dan informal. Negara tidak dapat hanya bergantung pada mekanisme pasar atau kebijakan perusahaan platform untuk mengatur ekosistem hubungan kerja non standar (termasuk pekerja gig economy), melainkan harus mengambil langkah konkret dalam membentuk regulasi yang komprehensif dan sesuai dengan dinamika ketenagakerjaan modern.
3. Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai peranan yang cukup penting untuk melawan eksplorasi dalam hubungan kerja non standar dengan memperkuat perlindungan hak berserikat dan berunding secara kolektif, mengkampanyekan pentingnya bagi pekerja hubungan kerja non standar (termasuk pekerja gig economy) untuk masuk dan bergabung menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Untuk itu strategi yang harus dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam memastikan perlindungan bagi pekerja hubungan kerja non standar adalah melalui penguatan organisasi, pendidikan anggota, pengaturan melalui Perjanjian Kerja Bersama, melakukan advokasi hukum dan kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran bagi pekerja hubungan kerja non standar.

## Referensi

### Buku:

Damanik., Sehat. (2006). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengkerjaan*. Penerbit DSS Publishing.

ILO. (2011). *Chapter 7: Stability and Security of Work in Decent Work County Profile Indonesia*. Geneva: ILO.

Kansil., CST. (2003). Pancasila dan UUD 1945: Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi, Volume 1.

Keban, Yeremias T. Keban., Hernawan, Ari., & Novianto, Arif. (2021). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. IGPA Press.

Kertanegoro., Sentanoe. (1999). *Hubungan Industrial-Hubungan Antara Pengusaha Pekerja dan Pemerintah*. Jakarta: YTKI, Jakarta.

Khakim., Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti.

Kusnardi., Moh., & Ibrahim., Harmaily. (1988). *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Bakti.

Mahfud, Moh. (2016). *Politik Hukum di Indonesia, Cetakan 10*. Jakarta: Gaya Medan Pratama.

Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. (2010). *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Sekretaris Jendral MPR RI, Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno. (1999). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.

Mochtar, Zainal Arifin. (2002). *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang*, EA Books, Cetakan Pertama.

Radjab, Suryadi. (2002). *Dasar-Dasar Hak Asasi Manusia*. Jakarta: PBHI bekerjasama dengan The Asia Foundation.

Rahadi, Dedi Rianto., Susilowati, Etty., & Farid, M. Miftah. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*. CV. Lentera Ilmu Madani.

Rapley, John. (1997). *Understanding Development : Theory and Practice in the Third World*. London : UCL Press.

Shalihah, Fithriatus., & Nur, Muhammad. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan : Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Penerbit Kreasi Total Media.

Soekanto, Soerjono. (2018). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Soepomo, Imam. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan Keduabelas*. Jakarta:Djambatan.

Standing, Guy. (2024). *Prekariat : Kelas Baru Di Ujung Tanduk*. Penerbit Semut Api.

Sudono, Agus, (1997). *Perburuhan Dari Masa Ke Masa*. Jakarta: PT. Pustaka Cidesindo.

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

Trijono., Rachmat. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.

Wijayanti, Asri. (2016). *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Penerbit PT. Revka Petra Media.

Wijayanti. Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

World Bank. (2020). *Doing Business in 2020, Removing Obstacles to Growth*. Washington: IBRD/World Bank.

World Bank. (2021). *Doing Business in 2021, Creating Jobs*. Washington: IBRD/World Bank.

**Jurnal:**

Abdul Rachmad Budiono. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional. *Jurnal Konstitusi*, 13 (4) (December 2016): 792, <https://media.neliti.com/media/publications/113585-ID-hak-kebebasan-berserikat-bagi-pekerja-se.pdf>.

Ath Thoorig, Faridha. (2023). Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Jurnal Gema Keadilan*, 10 Edisi 3, September 2023.

Douglas, William A. (2000). Labour Market Flexibilityversus Job Security: Why Versus?

Effendi, Winda Roselina. (2017). Hak Asasi Manusia: Studi Hak-Hak Buruh di Indonesia. *Jurnal Dimensi*, 6 (106).

Fauzi, Ahmad Fadli. (2023). Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja pada Aspek Hubungan, Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja pada Aspek Hubungan Industrial. *Jurnal Lex Renaissance*, 1 (8), Juni 2023.

Hernawan, Ari. (2011). Hukum dan Kekuasaan Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Mimbar Hukum*, Edisi Khusus, November, 2011.

Ike Farida. (2024). The State of Indonesia Labor Union: Navigating Labor Dynamics and Challenges. *Japan Labor Issue*, 8 (50), Special Issue 2024,

Islam, Iyanatul, (2001).Beyond Labour Market Flexibility: Issues and Options for Post-Crisis Indonesia. *Journal of the Asia Pasific Economy*, 6 (3) 200.

Ismono, Joko. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan. *Jurnal HOLREV*, 2, Maret 2018.

Mahfud, Abdul Latif. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Politik Hukum Dalam Suatu Pembentukan Undang-Undang. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 1 (1), Desember 2019.

Nugroho., Hari., & Tjandraningsih., Indrasari. (2018). Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara.

Sajian, Aldi., Perdana, Imam Trisno., Yudiantini, Ni Putu Yasni., Putra, Ikma Hendra., & Wilandra, I Komang. (2021). Pengaruh Politik Terhadap Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 6 (2), Desember 2021.

Saliman, Abdul Rasyid., Politik Hukum Perburuhan : Sebuah Gerak Perubahan Karakter Produk Hukum dari 1945- 2021.

Stiftung., Friedrich Ebert. (2014). Between Flexibility and Security, The Rise of Non Standard Employment in Selected ASEAN Countries.

Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi., & Maryani Maryani. (2024). Permasalahan Implementasi UU 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. *Journal of Social Movements*, 1(1).

Syahwal. (2024). Gerakan Sosial dalam Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang di Bidang Hukum Perburuhan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 21(3), September 2024.

Wibawa, Novendy Setiya. (2023). Politik Hukum Pengupahan Pekerja Di Indonesia Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerj. *At-Tanwir Law Review*, 3 (2).

### **Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.  
Undang-Undang Nomor 40 tahun 2014 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.  
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.  
Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan telah direvisi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.  
Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.  
Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.  
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja  
Peraturan Menteri Sosial Nomor 5 tahun 2016 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan

**Internet:**

<https://emedia.dpr.go.id/2024/06/06/komisi-x-pertanyakan-16-persen-penurunan-anggaran-kemendikbudristek-2025/>, di akses pada 8 September 2024.

<https://www.kspicitu.org/>

<https://investortrust.id/national/63738/panja-terbentuk-pembahasan-revisi-uu-ketenagakerjaan-dimulai-awal-mei-2025>

<https://www.tempo.co/ekonomi/dpr-bentuk-panja-revisi-uu-ketenagakerjaan-1257555>

<https://www.kompas.id/artikel/panja-revisi-uu-ketenagakerjaan-terbentuk-pengusaha-serikat-pekerja-siapkan-draft-masukan>

<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/data-persentase-dan-jumlah-pekerja-yang-tergabung-dalam-serikat-pekerja-di-indonesia-pada-20162023>

Mediana, "Pekerja Muda Enggan Bergabung ke Serikat Pekerja", Kompas.id, Januari 2024, diakses pada 12 Juni 2025,  
<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/01/08/pekerja-muda-enggan-bergabung-di-serikat-pekerja>

Badan Pusat Statistik, "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia", diakses pada 8 September 2024,  
<https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/09/6f1fd1036968c8a28e4cfe26/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2024.html> .