

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam dunia Ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja haruslah memiliki keseimbangan dalam melaksanakan kewajiban dan hak masing masing pihak. Untuk itu Pemerintah memberikan Perlindungan hukum untuk memastikan hak dan kewajiban hubungan pegusaha dan pekerja terpenuhi.¹. Pemerintah berperan sebagai pelindung bagi pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang². Untuk menumbuhkan kembali tenaga pekerja agar kemampuan kerjanya tidak menurun, maka diperlukan waktu istirahat dan cuti yang merupakan bagian dari hak untuk melindungi kesehatan pekerja.³ Dengan memperhatikan peraturan yang

¹ Kahfi, Ashabul. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 3(2), 59–72.

² Iswaningsih, May Linda, Budiarta, I. Nyoman Putu, & Ujianti, Ni Made Puspasutari. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484.

³ Devita, Nadila. Nugroho, Adhi Adriyanto. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Jurnal Hangoluan Law Review* 1, No. 2 (2022): 404

berlaku. Sesuai peraturan bahwa landasan hukum yang mengatur berbagai aspek Ketenagakerjaan di Indonesia.

Hingga saat ini peraturan mengenai hak serta kewajiban perlindungan hukum Ketenagakerjaan mengalami beberapa kali perubahan dalam kurun waktu 2020-2023. Dari masa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan perubahan terjadi pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 (Selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja), serta yang terbaru yaitu Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang saat ini telah di undangkan.

Pada masa diundangkannya Undang-Undang Nomor Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa waktu istirahat dan cuti Berdasarkan Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan tersebut menjelaskan mengenai waktu kerja dibagi menjadi beberapa poin penting yaitu waktu kerja normal yaitu waktu kerja normal ditentukan maksimal 40 jam per minggu. Dalam praktiknya, waktu kerja ini sering diatur menjadi 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu, atau 7 jam per hari untuk 6 hari kerja. Serta pengusaha harus memberikan libur mingguan serta cuti tahunan bagi pekerja. Pengaturan mengenai cuti juga termasuk hak atas cuti sakit, cuti menikah, dan cuti lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.⁴

Dalam adanya peraturan ini memiliki dampak bagi Pengusaha dan Pekerja. Dari segi Pengusaha berdampak pada beberapa hal yaitu , biaya operasional dari pengaturan jam kerja yang ketat bisa meningkatkan biaya operasional ,selanjutnya

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berdampak pada manajemen SDM, Pengusaha perlu melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk pengaturan jadwal kerja yang efisien untuk meminimalkan lembur dan memastikan produktivitas.⁵ Serta tingkat kepatuhan hukum Pengusaha yang harus memastikan bahwa mereka mematuhi segala regulasi yang ada terkait jam kerja untuk menghindari sanksi hukum. Dari segi

Dampak bagi Pekerja yaitu dengan adanya batasan waktu kerja, pekerja memiliki waktu yang lebih baik untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik. Oportunitas Lembur, Pekerja yang bersedia untuk bekerja lembur berkesempatan meningkatkan pendapatan mereka. Hak cuti pemberian hak cuti yang jelas memberikan perlindungan bagi pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang diperlukan, serta menjaga kesehatan dan produktivitas kerja.

Selanjutnya pada masa Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja mengalami tiga kali perubahan yang signifikan sejak awal diundangkan. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022, sebagai respons terhadap keputusan bahwa Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan sebagai "Inkonstitusional Bersyarat"⁶. Tujuan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja yaitu agar Pemerintah dapat

⁵ Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(9), 717-737.

⁶ Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

menciptakan lapangan kerja melalui pertumbuhan serta pendorong iklim investasi. Penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja dengan memadukan 79 undang-undang yang materi substansi berbeda-beda terdiri dari 1244 Pasal sehingga menjadi undang-undang yang satu.⁷ Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam Undang - undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan.⁸

Namun Undang-undang Cipta Kerja dinilai bertentangan dengan hak pekerja serta membuat kondisi para pekerja penuh dengan ketidakpastian. Perubahan ketentuan Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan⁹. Yaitu salah satu fokus dari undang-undang ini merupakan regulasi mengenai waktu istirahat dan cuti .

Dalam penjelasan Jam Kerja waktu istirahat dalam Undang-Undang Cipta Kerja mencakup beberapa hal yang mengalami perubahan dari peraturan. Yang pertama di dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada bagian Pasal 79 (2) mengatur bahwa para pekerja yang telah bekerja selama 6 hari waktu kerja dalam waktu 1 minggu berhak atas 1 hari waktu istirahat, sedangkan pekerja

⁷ Yusril Rahman Hakim, 'Kebijakan Metode Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia', Jurnal PolGov, vol. 3, no. 1, (2021), hlm. 247.

⁸ Harimurti, Irawan. (2010). *Jaminan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja kaitannya dengan legalisasi sistem pekerja kontrak untuk jangka waktu jangka pendek (Outsourcing)(analisis yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*. UNS (Sebelas Maret University).

⁹ Sjaiful, Muh. (2021). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37.

yang telah bekerja selama 5 hari waktu kerja dalam kurun waktu 1 minggu memiliki hak atas 2 hari istirahat. Namun, peraturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan ini, dimana ketentuan untuk 1 hari waktu istirahat untuk 6 hari kerja tetap ada, tetapi ketentuan terhadap 2 hari waktu istirahat untuk 5 hari waktu kerja dihilangkan. Dalam Undang -Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk menentukan istirahat panjang tersebut atau melalui sebuah perjanjian kerja sama yang sudah disetujui.¹⁰ Yang kedua ditiadakannya dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan d dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berkaitan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan hak istirahat panjang. Ketidakjelasan ini muncul karena meskipun Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih mengatur hak atas upah penuh bagi pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat, menciptakan inkonsistensi yang berpotensi merugikan pekerja.

Dalam Undang-Undang Cipta kerja lebih mengarah memberi ruang bagi pengusaha untuk menetapkan fleksibilitas dalam penjadwalan kerja. Dampak terhadap pengusaha dalam hal ini memberikan peningkatan efisiensi operasional. Sehingga pengusaha dapat menyesuaikan jam kerja untuk memenuhi permintaan pasar tanpa harus melakukan rekrutmen tambahan, sehingga lebih efisien dalam

¹⁰ Christmanto I, Johan. Hanafi, Elmie Turino. "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Dunia dan Kebangkitan Entrepreneurship Sebagai Kesejahteraan Karyawan" Jurnal Manajerial Manajemen 3, No. 6 (2023): 5

pengeluaran biaya .Perusahaan dapat beroperasi lebih lama dan mengambil kesempatan untuk meningkatkan produksinya.

Sedangkan Dampak dari Undang-Undang Cipta Kerja dalam mengatur hak-hak normatif tenaga kerja dibandingkan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yakni Undang-Undang Cipta Kerja sangat merugikan pekerja atau buruh. Perlindungan hukum pada hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 81 belum semestinya mendapatkan jaminan perlindungan hukum¹¹, fleksibilitas yang diberikan dapat membuat pekerja mengalami peningkatan beban kerja. Meski dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta terkait dengan inovasi perusahaan, tingkat lembur perusahaan ternyata dapat berdampak pada kelelahan dan kepuasan kerja yang rendah.¹² Sehingga berdampak negatif pada kualitas hidup mereka secara keseluruhan, termasuk hubungan keluarga, kesehatan, dan waktu luang. Hal ini tentu akan menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum pada hak-hak pekerja utamanya yang berkaitan dengan jam kerja disebabkan karena Undang-Undang Cipta Kerja ini¹³. Dapat diambil kesimpulan bahwa perubahan dan tambahan dalam Pasal-Pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja cenderung mengabaikan hak-hak dan kepentingan pekerja.

¹¹ M. Zubi, M. Marzuki, and I. Affan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law),"

¹² Pratama, K. J. (2021). Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(1), 151.
<https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i1.634>

¹³ G. Y. Pambudi and F. U. Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan*, vol. 9, no. 1, 2022.

Sedangkan dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengabulkan beberapa permohonan pada tanggal 31 Oktober 2024 . Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 bermula dari pengujian konsistitusionalitas terhadap beberapa Pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Para pemohon memiliki pendapat terkait beberapa ketentuan undang-undang tersebut dianggap merugikan pekerja.

Dilatar belakangi permasalahan hukum yang signifikan bagi pekerja/buruh. Salah satu perubahan yang paling mencolok merupakan penghapusan ketentuan terhadap opsi waktu istirahat 2 hari waktu istirahat untuk 5 hari waktu kerja sehingga berpotensi tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja di pengusaha/perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, perubahan yang dilakukan dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023¹⁴, yang menetapkan bahwa istirahat mingguan hanya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja, berpotensi tidak mengakomodasi pekerja yang bekerja di perusahaan dengan sistem lima hari kerja. Sehingga menunjukkan adanya diskriminasi terhadap pekerja yang seharusnya diperlakukan sama di hadapan hukum, sesuai dengan prinsip kesetaraan yang dijamin oleh konstitusi.serta dihapuskannya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan d dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003¹⁵, yang berkaitan dengan

¹⁴ Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

¹⁵ Pasal 79 ayat (2) huruf c dan d dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

hak pekerja untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan hak istirahat panjang. Ketidakjelasan ini muncul karena meskipun Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih mengatur hak atas upah penuh bagi pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat, penghapusan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menciptakan inkonsistensi yang berpotensi merugikan pekerja.

Ketidakpastian hukum ini menjadi lebih kompleks ketika mempertimbangkan bahwa pekerja/buruh berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dalam konteks ini, Mahkamah Konstitusi (MK) telah menegaskan bahwa upah merupakan hak konstitusional, dan pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Namun, dengan tidak diaturnya kembali ketentuan yang mengatur hak istirahat dan upah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pekerja/buruh berisiko kehilangan hak-hak mereka.

Ketentuan baru yang mengizinkan perusahaan untuk memberikan istirahat panjang berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dapat mereduksi hak pekerja untuk mendapatkan istirahat panjang. Pemberian hak ini seharusnya menjadi kewajiban pengusaha, bukan sekadar pilihan yang dapat ditentukan oleh perusahaan. Perubahan ini tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga berpotensi mengurangi perlindungan dan hak-hak pekerja/buruh di Indonesia.

Dalam hal ini MK melakukan perubahan pada sejumlah Pasal Undang-Undang Cipta Kerja. Pada putusannya MK kembali memberikan alternatif pilihan

bahwa terdapat opsi libur 2 hari dan 5 hari kerja untuk para pekerja. Hal tersebut tergantung pada kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja/buruh. Dalam konteks ini, apabila terdapat perusahaan yang memberikan waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu menjadi tidak memiliki kejelasan pengaturannya lagi dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Cipta Kerja karena sudah dihilangkan namun diatur dalam Pasal 22 PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam Pasal 22 PP Nomor 35 Tahun 2021¹⁶ sebagai amanat Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur lebih lanjut waktu istirahat tersebut dengan menyatakan, “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Artinya, ketentuan mengenai istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu yang tidak lagi diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023¹⁷, justru diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengaturan demikian secara normatif jelas menimbulkan ketidakpastian hukum, terlebih Peraturan Pemerintah seharusnya dibentuk untuk melaksanakan

¹⁶ Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

¹⁷ Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Undang-Undang sebagaimana mestinya sehingga tidak boleh memperluas norma. Namun, dengan mencermati aspek filosofis dan sosiologis bahwa istirahat mingguan merupakan bentuk pengakuan terhadap kebutuhan pekerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja/buruh.

Oleh karena itu, untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum, Mahkamah menegaskan waktu istirahat sebagaimana dengan menyatakan ketentuan norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa "atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".¹⁸

Dari ketiga periode tersebut masing masing memiliki makna serta perspektif yang berbeda beda. Khususnya perspektif pertimbangan hakim pada pengaturan tersebut untuk hak para pekerja. Dimana hal yang ditimbulkan dari ketiga peraturan tersebut memiliki dampak yang signifikan dari pihak perusahaan dengan hak pekerja pada setiap putusan . Dalam sebuah pertimbangan putusan tentunya telah dipertimbangkan secara bijak oleh hakim dalam hal mengabulkan sebuah permohonan terhadap perubahan peraturan, namun yang perlu diketahui bagaimana tolak ukur pertimbangan hakim dalam mempertimbangkan hasil putusan sehingga menjadi putusan yang final dan tidak dapat di bantah oleh siapapun.

¹⁸ Pasal 81 angka 25 Undang -Undang Nomor 6 Tahun 2023

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui setelah beberapa kali perubahan bagi Indonesia atas penyusunan peraturan mengenai peraturan Ketenagakerjaan , tentu substansi yang diharapkan agar lebih baik serta terpenuhinya asas keadilan dari peraturan sebelumnya. Atas dasar itulah, untuk mengetahui tentang apa dan bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan MK secara substantif sehingga memiliki pengaturan yang memenuhi hak keadilan bagi Pekerja dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja ,untuk itu penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pemenuhan Asas Keadilan tentang Waktu istirahat da Cuti bagi Pekerja/Buruh pada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 “**. Dengan demikian apa yang Penulis tuangkan dalam penelitian ini mendapatkan relevansinya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana perbandingan perubahan regulasi waktu istirahat dan cuti di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 ?
2. Apa pertimbangan hukum dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tepat dalam pemenuhan asas keadilan pada waktu istirahat dan cuti antara pengusaha dan pekerja?

1.3 Tujuan

1. Untuk menelaah dan mendeskripsikan pengaturan perlindungan hukum Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah terkait

implementasi dari setiap perubahan dalam 3 kali perubahan;

2. Untuk menelaah dan mendeskripsikan mekanisme yang dilakukan dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi apabila tidak terpenuhinya hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha yang berada di Indonesia;

1.4 Manfaat

1. Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan khususnya dalam melakukan penjaminan perlindungan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia;
2. Sebagai bahan referensi yang mengkaji perihal perlindungan hak bagi pekerja dan pengusaha di negara Indonesia;

2. Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan sumbangan kepada aparat penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, lembaga permasyarakatan sebagai suatu panduan dalam mengimplementasikan suatu kebijakan sehingga dapat terjaminnya suatu perlindungan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia;

1.5 Keaslian

Tabel 1 Tabel keaslian

Nomor	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Tugas Akhir Yang Disusulkan
1.	Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja Nur Alfiyani <i>IAIN Manado, Manado, Indonesia (2020).</i> ¹⁹	Bagaimana Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan?	Perbandingkan Undang-Undang Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, dalam hal ini penulis berangkat dari persoalan yang melatarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara.	Penelitian ini hanya membandingkan sebuah Undang-Undang Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, dengan latarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara. Sedangkan penelitian yang akan diteliti penulis membahas tentang perbandingan peraturan uu Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 fokus pada sistem Waktu istirahat dan cuti kerja.

¹⁹ Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(2), 121-139.

2.	Perbandingan Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Kontrak Doddy Poernamadjaja ¹ , Hufon(2022). ²⁰	1. Bagaimana perbandingan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sebelum dan sesudah berlakunya UU No.6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 terkait Pemutusan Hubungan Kerja? 2. Apakah UU No.6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 dapat dianggap sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja PKWT dibandingkan dengan ketentuan yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003?	Membahas tentang perbandingan perbandingan kerja PKWT dan PKWTT dalam pemutusan kerja pada pengaturan	Penelitian ini terfokus pada Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan fokus pada perjanjian PKWT dan PKWTT Sedangkan penelitian yang akan diteliti penulis membahas tentang perbandingan peraturan uu Ketenagakerjaan , Undang-Undang Cipta Kerja dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 fokus pada sistem Waktu istirahat dan cuti kerja
3.	Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 : Analisis	1. Bagaimana isi dan implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap	Pergeseran paradigma Ketenagakerjaan yang dihasilkan dari Putusan MK pada	penulis tertarik mengkaji lebih mendalam permasalahan tentang pergeseran

²⁰ Poernamadjaja, D., & Hufon, H. (2022). Perbandingan antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Masa Kontrak. *Mimbar Keadilan*, 15(1), 81-92.

	Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Mayzura Kamila Sukma <i>Universitas Negeri Semarang (2025)²¹</i>	hukum Ketenagakerjaan di Indonesia ,khususnya dalam aspek PHK? 2. Bagaimana pergeseran paradigma Ketenagakerjaan yang dihasilkan dari Putusan MK tersebut , terutama dalam konteks perlindungan pekerja dan fleksibilitas pengusaha?	aspek peraturan PHK	paradigma Ketenagakerjaan yang dihasilkan dari Putusan MK pada aspek PHK, Sedangkan penelitian yang akan diteliti penulis membahas tentang perbandingan peraturan uu Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dengan Putusan MK fokus pada sistem Waktu istirahat dan Cuti kerja
--	---	---	---------------------	--

1.6 Metode Penelitian

Metode merupakan proses, prinsip – prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian merupakan pemeriksaan secara hati – hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode

²¹ Sukma, M. K., Restu, K. A., Imanuella, G. T., & Valentina, C. (2025). Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *JURNAL ILMIAH NUSANTARA*, 2(1), 473-485.

penelitian dapat diartikan sebagai prinsip – prinsip tata cara untuk memecahkan masalah yang di hadapi dalam melakukan penelitian.

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis merupakan jenis penelitian yang bersifat normative atau kepustakaan. Normatif merupakan penelitian yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma, sistem norma yang dibangun merupakan mengenai asas – asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin (ajaran).²² lebih lanjut mengenai penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang memiliki objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum. Penelitian hukum normatif meneliti kaidah atau peraturan hukum sebagai suatu peristiwa hukum. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan argumentasi hukum sebagai dasar penentu apakah suatu peristiwa telah benar atau salah serta bagaimana sebaiknya peristiwa itu menurut hukum.²³

Penelitian hukum normatif atau kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. bahan – bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data

²² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 20017, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Cetakan IV, Pustaka Pelajar, hlm.33

²³ Ibid, hlm.36

sekunder dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

Lebih jelasnya lagi Soerjono Sekanto dan Sri Mamudji telah memberikan pendapatnya tentang penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan (data sekunder) yang mencakup.²⁴

1. Penelitian terhadap asas – asas hukum,
 yaitu penelitian terhadap unsur – unsur hukum baik unsure ideal (*Normwissenschaft / Sollenwissenschaft*) yang menghasilkan kaidah – kaidah hukum melalui filsafat hukum dan unsur nyata (*tatsachenwissenschaft*) yang menghasilkan tata hukum tertentu (tertulis)
2. Penelitian terhadap sistematika hukum,
 yaitu mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok dalam hukum seperti subjek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum dalam peraturan perundangan.
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal,
 yaitu meneliti keserasian hukum positif (peraturan perundangan) agar tidak bertentangan berdasarkan hierarki perundang – undangan
4. Perbandingan hukum,
 yaitu membangun pengetahuan umum mengenai hukum positif dengan

²⁴ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, 1995, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm.15

membandingkan sistem hukum di satu negara dengan system hukum negara lain.

5. Sejarah hukum,

yaitu meneliti perkembangan hukum positif (peraturan perundangan) dalam kurun waktu tertentu (misalnya hukum tanah), perkawinan, perpajakan perusahaan, dan sebagainya.

Dengan menganalisis atau mengkaji data sekunder dengan memahami bahwa hukum sebagai perangkat peraturan atau norma – norma positif didalam system perundang – undang yang mengatur segala kehidupan manusia. Maka dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematik tentang hukum di Indonesia terkait tentang pemenuhan hak pekerja dalam Ketenagakerjaan. Analisis dimaksudkan berdasarkan pengolahan bahan kajian penelitian yang diperoleh akan dilakukan analisis secara cermat untuk menjawab permasalahan.

1. Sumber Data

Dalam penelitian selalu diperlukan bahan atau data yang akan dicari kemudian diolah dan selanjutnya dianalisis untuk mencari jawaban dari permasalahan penelitian yang diajukan.²⁵ Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan sebagai dasar untuk menunjang penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan berasal dari data sekunder.

²⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op.Cit, hlm.41

a. Data sekunder

Yaitu bahan – bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil seminar, hasil dari kalangan hukum, serta dokumen – dokumen lain. Bahan hukum yang terdiri dari buku atau jurnal hukum yang berisi mengenai prinsip – prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, dan Ensiklopedia hukum.²⁶ Data sekunder dapat dibedakan menjadi ;

a). Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ,yaitu bahan yang mengikat dan terdiri dari :

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. Undang-Undang Hukum Dagang
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
- e. Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- f. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- g. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

b). Bahan Hukum Sekunder

yaitu seluruh informasi yang tidak atau belum pernah diinformalkan melalui proses positivisasi yang formal sebagai hukum. Bahan hukum

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Kencana, hlm 169

sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan penelitian

c). Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu data yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, Ensiklopedia, dan sebagainya.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yaitu pendekatan Perundang-undangan (*Statue Aproach*) yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) merupakan dasar awal dalam menganalisis permasalahan yang berdasarkan pada undang-undang.²⁷ Penelitian hukum Normatif dilakukan terhadap peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan Pemenuhan hak asas Keadilan untuk Pekerja.. Telaahan ini dilaksanakan secara sistematis, dan kemudian peneliti mendeskripsikan gejala tetapi bukan yang terjadi pada saat atau pada waktu penelitian dilakukan.

²⁷ Nanda Amalia et al., "Metode Penelitian Hukum: Sebagai Suatu Pengantar," *Lex Privatum*, 2016.

1.6.3 Tempat Penelitian

Penelitian hukum normatif, lokasi penelitiannya jelas dilakukan di berbagai perpustakaan, baik perpustakaan pribadi, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan instansi, perpustakaan umum, perpustakaan pemerintah, dan perpustakaan swasta. Perpustakaan yang dikunjungi merupakan perpustakaan yang didalamnya terdapat bahan – bahan hukum yang dicari yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu lokasi penelitian atau tempat penelitian ini dapat dilakukan dengan penelusuran melalui media internet.²⁸

²⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op.cit, hlm.160