

Analisis Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Perlindungan Hukum bagi Pekerja Atau Buruh di UMKM

Rasji¹ Griselda Vaustine² Nathasya³ Marina⁴

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email: rasji@fh.untar.ac.id¹

Abstrak

Indonesia sebagai negara hukum yang demokratis menempatkan hak-hak warga negara sebagai bagian dari hak-hak asasi yang dijamin dan dilindungi oleh negara. Hak-hak warga negara tersebut selanjutnya diatur dalam UUD NKRI 1945 sebagai hukum dasar tertinggi yang selanjutnya disebut hak-hak konstitusional. Akan tetapi dalam implementasinya masih sering terjadi pelanggaran hak-hak buruh. Seiring waktu buruh yang merasa hak Konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya norma dalam UU Ketenagakerjaan mengajukan pengujian undang-undang ke Mahkamah Konstitusi terkait dengan konsepsi perlindungan hak-hak buruh. Penulisan artikel ini menggunakan metode normatif-kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengupahan yang layak bagi pekerja dalam perspektif hukum. Manfaat yang diharapkan adalah sebagai bahan bacaan guna memperluas wawasan bagi pembaca tentang standar upah yang layak bagi pekerja dalam perspektif hukum. Indonesia belum dapat menetapkan upah sesuai prinsip-prinsip upah layak berdasarkan perspektif hukum. Namun pemerintah terus berupaya progresif dalam mengatur tentang pengupahan, hal ini tentunya pemerintah juga memperhatikan keberlangsungan perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh dalam persaingan global.

Kata Kunci: Mahkamah Konstitusi, Hak Buruh, Hak Konstitusional

Abstract

Indonesia as a democratic rule of law places the rights of citizens as part of the basic rights guaranteed and protected by the state. The rights of citizens are further regulated in the 1945 constitutional as the highest basic law, hereinafter referred to as constitutional rights. However, in its implementation there are still often violations of labor rights. Over time workers who feel constitutional rights are impaired by the enactment of norms in the Manpower Act submit a judicial review to the Constitutional Court related to the conception of protecting labor rights. This article was written using a normative-qualitative method. The conclusion of this research is to find out decent wages for workers from a legal perspective. The expected benefit is as reading material to broaden readers insight into decent wage standart for workers from a legal perspective. Indonesia has not been able to determine wages in accordance with the principles of a living wage based on a legal perspective. However, the government continues to strive to be progressive in regulating wages, of course the government also pays attention to the sustainability of companies so that they can develop and grow in global competition.

Keywords: Constitutional Court, Labor Rights, Constitutional Rights



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu lembaga peradilan terpenting di negeri ini. Lembaga ini juga kerap populer, terutama berkaitan dengan urusan tata negara dan perundangan-undangan. Secara definitif, Mahkamah konstitusi merupakan lembaga tinggi dalam sistem ketatanegaraan di suatu negara. Bersama sama dengan Mahkamah Agung, lembaga ini memegang kekuasaan kehakiman, khususnya untuk menguji dan mengadili berbagai aturan yang berkaitan dengan undang-undang. Tujuan ideal dari pembentukan

Mahkamah Konstitusi adalah agar penyelenggarakan negara berdasarkan hukum yang adil dan demokratis. Peradilan semacam ini berposisi sebagai pemisah dan penyeimbang antar lembaga di pemerintahan agar tidak ada dominasi kepentingan. Setiap negara memiliki pembentukan mahkamah konstitusi nya sendiri dalam pembentukan lembaga peradilan yang satu ini. Meski begitu, secara umum dasar pembentukan bertujuan utama agar konstitusi berlaku dengan adil, serta memutus berbagai sengketa yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah. Pelopor pembentukan Mahkamah Konstitusi adalah Austria, di mana negara tersebut pertama kali membentuk peradilan ini pada tahun 1920 silam. Hal ini penyulutnya oleh semangat menjaga supremasi konstitusi ketika terjadi ketidakstabilan politik pasca perang. Mahkamah memastikan penetapan hukum yang berlaku sesuai dengan konstitusi.

Pada 2003, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia bentukannya sebagai bagian dari proses reformasi hukum pasca orde baru. Lembaga peradilan ini mengemban amanat undang-undang untuk memutus berbagai sengketa yang mengandung unsur konstitusi, hingga menguji pembentukan UU agar sesuai dengan UUD 1945. MKRI juga bertugas mengawal hak konstitusional bagi seluruh warga negara. Artinya, MK melindungi hak individu hingga memastikan aktivitas negara yang sejalan dengan amanat konstitusi. Dalam perjalanannya, fungsi MK sangat berpengaruh oleh situasi politik, hukum dan kondisi sosial yang dinamis di masing-masing negara. Sangat penting untuk mengupayakan wawasan lengkap seputar lembaga peradilan konstitusi yang satu ini. Pembentukan Mahkamah Konstitusi di Indonesia berdasarkan pada sejumlah filosofi, di antaranya mekanisme penegak hukum dan mekanisme untuk memutus sengketa yang mungkin terjadi di negara Indonesia. Pembentukan lembaga ini juga mempertimbangkan peranan hakim dan politik yang penting dalam pembentukan produk-produk hukum. Pembentukan MKRI berdasarkan UU Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Tepatnya 13 Agustus 2003, Rancangan Undang-Undang tentang mahkamah konstitusi disahkan dalam sidang paripurna MPR. Presiden Megawati Soekarnoputri pada saat itu juga menandatangani UU tentang MK ini. Pengesahan tersebut lantas di susul oleh keputusan presiden nomor 147/M Tahun 2003. Momen ini sekaligus menjadi awal sejarah ketatanegaraan Indonesia dengan pengangkatan hakim konstitusi pada 15 Agustus 2003. Selanjutnya, tanggal 16 Agustus 2003 para hakim konstitusi mengucapkan sumpah jabatannya di istana negara. Mengacu pada UUD 1945, MKRI bertugas mengadili perkara-perkara tertentu sesuai kewenangannya sebagai cabang kekuasaan yudikatif. Lembaga peradilan yang satu ini harus mampu mengawal tegaknya penerapan konstitusi melalui sistem peradilan modern dan terpercaya. MKRI juga bertugas meningkatkan pemahaman masyarakat akan hak konstitusionalnya. Secara lebih perinci, tugas MKRI di antaranya menguji UU terhadap UUD 1945, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD 1945, memutus pembubaran partai politik hingga memutus perselisihan dari hasil pemilihan umum. Lembaga peradilan ini juga menangani kasus-kasus pelanggaran konstitusi di jajaran eksekutif.

Hakim MK harus memenuhi persyaratan khusus sesuai konstitusi. Lembaga ini memiliki 9 orang hakim yaitu 3 orang diajukan oleh DPR, 3 orang yang diajukan oleh presiden dan 3 orang yang pengajuannya oleh Mahkamah Agung. Presiden menetapkan langsung hakim-hakim tersebut. Salah satu persyaratan hakim adalah memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, siap bersikap adil, serta teruji sebagai negarawan yang menguasai konstitusi dan ketatanegaraan. Hakim MK juga tidak boleh merangkap sebagai pejabat negara. Mahkamah Konstitusi menjadi pusat perhatian publik pada masa kepemimpinan Mohammad Mahfud MD. Di masa kepemimpinannya, berbagai putusan dari lembaga ini dianggapnya dapat memecah kebuntuan hukum ketatanegaraan. Kinerja MK juga dianggap berhasil mengedepankan prinsip keadilan substansial. Meski begitu, MK di Indonesia juga pernah mendapatkan rapor merah.

Pada 2013, hakim sekaligus ketua MK Akil Mochtar tertangkap oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di rumah dinas. Akil dugaannya menerima suap dalam penanganan gugatan pemilukada kabupaten Gunung mas, Kalimantan Tengah dan kabupaten Lebak Banten.

MKRI juga pernah berprestasi di kancah internasional. Pada 2010, lembaga ini terlibat dalam pendirian The Association of Asian Constitutional Courts and Equivalent institutions di Jakarta. Ini merupakan organisasi perkumpulan Mahkamah Konstitusi Se-Asia, di mana Indonesia menjadi salah satu pelapor. Wewenang kekuasaan kehakiman Mahkamah Konstitusi tidak didistribusikan kepada lembaga lain. Hal ini karena lembaga tersebut tidak memiliki cabang kekuasaan kehakiman. Wewenang Mahkamah Konstitusi dari suatu putusan peradilan itu bersifat final. Artinya hasil putusan langsung memperoleh kekuasaan hukum tetap sejak ditetapkan. Panitera Mahkamah Konstitusi bertugas membantu kelancaran tugas dan hakim MK pada bidang administrasi umum dilaksanakannya oleh sekretaris jenderal MPR untuk pertama kalinya. Tanggung jawab panitera yaitu menangani perihal pendaftaran pemohon, serta mencatat dalam buku registrasi perkara konstitusi bagi setiap permohonan yang sudah lengkap. Tugas lainnya adalah mempersiapkan dan membantu pelaksanaan persidangan Mahkamah Konstitusi. Rumusan Masalah: Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak dan upah pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia? Bagaimana cara Mahkamah Konstitusi mengatasi pekerja buruh yang di PHK selama COVID-19? Bagaimana peran Mahkamah Konstitusi dalam menangani mengenai batas umur, hingga ketentuan-ketentuan lainnya bagi para pekerja?

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah normatif – kualitatif dengan cara menjabarkan data-data yang diperoleh berdasarkan norma-norma hukum yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, teori-teori, serta doktrin hukum dan kaidah yang relevan dengan pokok permasalahan.
2. Sifat Penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yang merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian tentang terjadi pada saat sekarang di mana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya.
3. Jenis dan Sumber Data. Jenis data yang digunakan adalah sekunder, data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada seperti dokumen-dokumen penting, buku-buku teks, situs web dan jurnal. Terdapat tiga jenis bahan hukum:
 - a. Bahan Hukum Primer. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas yang terdiri dari: Undang-Undang Dasar 1945; Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
 - b. Bahan Hukum Sekunder. Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti: Jurnal-jurnal hukum; Pendapat para sarjana.
 - c. Bahan hukum Tersier. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan yang penting terkait dengan bahan hukum primer dan sekunder yaitu berupa kamus besar bahasa Indonesia, kamus hukum, Ensiklopedia.
4. Pendekatan Penelitian. Pendekatan penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan yang terdiri dari pendekatan undang-undang (statue approach), pendekatan kasus (case approach), pendekatan historis (historical approach), pendekatan perbandingan (comparative approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach).
5. Teknik Analisis Data. Teknik analisis data merupakan sebuah teknik yang membahas terkait proses pengolahan data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian

untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Dan pada penelitian kali ini, digunakan pendekatan kualitatif karena penelitian ini cenderung menggunakan analisis, dengan menggambarkan mengenai suatu kasus yang terjadi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam melaksanakan pembangunan di perlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi diri, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia.

Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, berkesinambungan, terpadu, dan salah satu latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Diharapkan dapat Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi sebagai anggota Perserikataan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan deklarasi universal tentang Hak Asasi Manusia(HAM). Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak Pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. Pemerintah/pemerintah daerah dalam

penetapan standar upah minimum seringkali berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh. Oleh karena itu, permasalahan yang muncul adalah bagaimana pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah diatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah yang layak. Selain itu, Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia dan Konvenan mengenai Hak Ekonomi, Hak sosial, dan Hak Budaya juga mengatur kehidupan yang layak untuk pekerja dan keluarga mereka.

Perlindungan hukum dalam upah ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur perlindungan tentang upah terhadap pekerja/buruh, yang berarti perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dalam bentuk upah yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh mencakup beberapa aspek, seperti perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam membentuk keamanan dan keselamatan. Jaminan Sosial Tenaga kerja mengandung aspek-aspek sebagai berikut : memberikan perlindungan dasar dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya, pemberian penghargaan pada tenaga kerja yang sudah menyumbangkan tenaga kerja serta fikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja dan dengan adanya upaya perlindungan dasar akan menjamin kepastian bahwa setiap tenaga kerja berhak menerima perlindungan atas keselamatan serta kesehatan kerja pada melakukan pekerjaan buat kesejahteraan hidup serta menaikkan produktivitas nasional. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga mencakup perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan, pekerja/buruh anak, penyandang cacat, serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur tentang upah minimum yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Dalam penelitian ini, analisis hukum ketenagakerjaan tentang perlindungan buruh/pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam serta persamaan dan perbedaan. Dalam sintesis, perlindungan hukum dalam upah ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berfokus pada perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dalam bentuk upah yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh mencakup beberapa aspek, seperti perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya, perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja,

dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

COVID-19 muncul pada akhir tahun 2020 yang memberikan banyak dampak kepada masyarakat sehingga harus dijalankan pandemi yang berjalan hingga tahun 2022. Selama pandemi, seluruh aktivitas dilakukan di rumah termasuk sekolah dan kerja. Karena itu, orang tidak disarankan untuk keluar rumah yang membuat toko-toko menjadi sepi terutama di mall. Banyaknya perusahaan yang tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha sehingga harus lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data Kemnaker RI tercatat hingga 2.8 juta korban PHK di era pandemik Covid-19. Selama pandemi COVID-19, sektor ini mengalami pengurangan tenaga kerja hingga 351,38 ribu orang atau 13,11% dari total tenaga kerja sebelumnya. Industri tekstil juga mengalami penurunan sebesar 183,30 ribu orang atau 14,4%, sehingga totalnya 534 ribu buruh TPT kena PHK.¹ Terjadinya PHK ini tidak hanya terjadi UMKM, tetapi juga terjadi perusahaan besar, bahkan sampai tutup usaha. Banyak pekerja yang di PHK secara sepihak sehingga para pekerja tidak terima. Dalam mencegah terjadinya PHK yang lebih, pemerintah mengambil langkah mitigasi dengan berbagai cara. Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziyah mengatakan bahwa berbagai langkah yang diambil pemerintah tersebut di antaranya adalah mulai dari pemberian stimulus bagi pelaku usaha untuk mencegah meluasnya terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adanya berbagai macam paket stimulus ekonomi yang diberikan kepada perusahaan yang memiliki komitmen untuk tidak melakukan PHK. Lalu pemerintah juga menyiapkan program keringanan bagi pekerja sektor formal antara lain berupa insentif pajak, rencana relaksasi pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, pembayaran pinjaman atau kredit dan berbagai skema program lainnya. Selanjutnya bagi para pekerja di sektor informal, adanya program yang telah disiapkan oleh pemerintah yaitu program jaring pengaman sosial dengan memberikan prioritas pemberian bantuan untuk pekerja yang masuk ke dalam kategori miskin dan kelompok rentan. Pemerintah juga memprioritaskan Kartu Prakerja bagi pekerja korban PHK tanpa dibayar.

Berpedoman pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28E ayat (1) UUD 1945, pada intinya setiap orang berhak untuk memilih pekerjaan dan bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berkaitan dengan ini, Mahkamah Konstitusi dalam kewenangannya untuk menguji undang-undang, khusus dengan pekerja/buruh telah dilakukan 35 kali pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Naker) dan bahkan termasuk dalam Top 10 UU yang sering diuji di Mahkamah Konstitusi. Karena adanya batasan untuk berpergian, UMKM menjalankan usahanya melalui toko online berbagai platform dan dipromosikan melalui media sosial seperti TikTok, Instagram dan lain-lain. Toko online sangat membantu untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan juga tidak perlu membayar uang sewa.

Pada Senin (18/03), pukul 13.00 WIB, dengan agenda Perbaikan Permohonan. Permohonan yang teregistrasi dengan nomor perkara 35/PUU-XXII/2024 ini diajukan oleh Leonardo Olefins Hamonangan yang berprofesi sebagai karyawan swasta. Karena Leonardo Olefins Hamonangan dan para pekerja lainnya tidak setuju dan merasa Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal yang diuji ini membuka pintu bagi potensi yang bersifat diskriminatif sehingga membuat para pekerja sulit mendapat pekerjaan. "Dalam situasi di mana pemberi kerja dapat merekrut tenaga kerja tanpa melalui proses seleksi yang adil atau transparan, pemberi kerja dapat dengan mudah memanfaatkan keadaan tersebut untuk mengeksploitasi tenaga kerja dengan memberlakukan kondisi kerja yang tidak sesuai atau memberikan upah yang rendah. Hal ini dapat menciptakan

¹ Soraya Novika, "Jutaan Buruh di RI Kena PHK Selama Pandemi, Sektor Ini Paling Banyak". <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5543022/jutaan-buruh-di-ri-kena-phk-selama-pandemi-sektor-ini-paling-banyak>, diakses pada 12 Juni 2024.

ketidaksetaraan yang lebih besar dalam hubungan kerja,” ujar Leonardo di hadapan Majelis Hakim yang dipimpin Hakim Konstitusi Saldi Isra didampingi Hakim Konstitusi Arsul Sani dan Hakim Konstitusi Anwar Usman di Ruang Sidang MK, Jakarta.

Pemohon menambahkan dapat menyebabkan semakin naiknya angka pengangguran di Indonesia, sehingga para pencari kerja akan memiliki beberapa permasalahan yang dihadapi karena UU *a quo*. Pemohon mencontohkan kerugian konstitusional potensial di masa yang akan datang, di mana partisipasi angkatan kerja meningkat begitu juga dengan angka pengangguran oleh karena adanya penetapan syarat pelamar kerja seperti: batas usia kandidat dan pengalaman kerja. Dalam situasi di mana pemberi kerja dapat merekrut tenaga kerja tanpa melalui proses seleksi yang adil atau transparan, pemberi kerja dapat dengan mudah memanfaatkan keadaan tersebut untuk mengeksploitasi tenaga kerja dengan memberlakukan kondisi kerja yang tidak sesuai atau memberikan upah yang rendah. Hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan yang lebih besar dalam hubungan kerja,” ujar Leonardo di hadapan Majelis Hakim yang dipimpin Hakim Konstitusi Saldi Isra didampingi Hakim Konstitusi Arsul Sani dan Hakim Konstitusi Anwar Usman di Ruang Sidang MK, Jakarta. Karena pada dasarnya Mahkamah Konstitusi harus membuat suatu aturan/peraturan yang sesuai dengan asas-asas dan nilai-nilai keadilan hingga tentu harus adanya tindakan kelanjutan dari permasalahan yang di ajukan para pekerja. Karena jika tidak tentunya akan menimbulkan banyak kerugian terutama bagi para buruh di UMKM.

KESIMPULAN

Di Indonesia, masih banyak terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran dalam ketenagakerjaan. Adanya masalah yang muncul seperti mempekerjakan anak dibawah umur, hak upah dan hak pekerja, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, memberlakukan pekerja tidak layak dan lain sebagainya. Mahkamah Konstitusi melakukan tugas yang sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja dengan menjamin undang-undang. Sebagai penjaga konstitusi, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi kebijakan yang dapat merugikan hak-hak dasar pekerja. Fungsi ini menjadi semakin penting dalam konteks perubahan politik dan sosial di Indonesia, yang sering kali memerlukan perubahan kebijakan untuk menyeimbangkan perlindungan sosial dan kepentingan ekonomi. Hukum utama yang digunakan di Indonesia untuk melindungi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berbagai elemen penting seperti upah, jam kerja, kondisi kerja, dan hak-hak lain yang terkait dengan pekerjaan diatur oleh undang-undang ini. Namun, dalam pelaksanaannya, perlindungan terhadap pekerja masih kurang efektif. Beberapa hambatan tersebut meliputi penegakan hukum yang lemah, kurangnya pengawasan, dan ketidakpahaman antara pemberi kerja dan pekerja tentang hak dan kewajiban masing-masing. Pemerintah harus mencari cara untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama pada daerah-daerah yang sulit dijangkau yang pendidikannya masih rendah. Dengan ditingkatkan sumber daya manusia, kemampuan bekerja akan semakin meningkat dan akan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Masyarakat dengan SDM yang baik juga dapat berpikir lebih baik untuk menentukan apakah pantas mendapatkan upah segitu, serta menentukan pekerjaan yang layak. Pemerintah juga bisa memberikan pelatihan khusus kepada masyarakat sehingga memiliki kemampuan yang baik agar bisa bekerja. Selain itu di Indonesia, dunia ketenagakerjaan sangat terpengaruh oleh pandemi COVID-19, yang membuat perlindungan pekerja sangat sulit. Penurunan aktivitas ekonomi menyebabkan banyak perusahaan mengalami PHK. Bantuan sosial dan program subsidi upah adalah beberapa kebijakan mitigasi yang dibuat oleh pemerintah untuk menangani kondisi ini. Meskipun kebijakan-kebijakan ini berguna, mereka masih menghadapi beberapa hambatan untuk

diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang lebih responsif dan fleksibel diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja selama krisis.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga karya tulis ini dapat saya selesaikan dengan baik dan lancar. Tak lupa juga, saya mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Rasji, S.H, M.H. selaku dosen pembimbing karya tulis ini. Akhir kata, saya berharap semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, W. (2021). Langkah Pemerintah Lindungi Pekerja PHK Saat Pandemi. Indonesiabaik.id. <https://indonesiabaik.id/infografis/langkah-pemerintah-lindungi-pekerja-phk-saat-pandemi>
- Daftar Perusahaan yang PHK Karyawan Karena Covid-19. (2021). CNNIndonesia.com. Anonim <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210804092131-92-676136/daftar-perusahaan-yang-phk-karyawan-gegara-covid-19>
- Mimi, K. (2024). Pemohon Ingin Lowongan Pekerjaan Tak Batasi Usia Pelamar. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20128&menu=2>
- Novika, S. (2021). Jutaan Buruh di RI Kena PHK Selama Pandemi, Sektor Ini Paling Banyak. Detik.com. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5543022/jutaan-buruh-di-ri-kena-phk-selama-pandemi-sektor-ini-paling-banyak>
- Sri, P. (2022). Konsep Perlindungan Pekerja dalam Konstitusi. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18771&menu=2>
- Supriyanto, B. (2014). Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) Menurut Hukum Positif di Indonesia. <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SPS/article/viewFile/167/156>