

**Interpretasi Frasa Adil dan Layak dalam Hubungan Kerja
dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar
Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Oleh:

Panji Mulkillah Ahmad¹ dan Andy Omara²

Intisari

Artikel ini menelusuri makna atas frasa “adil dan layak dalam hubungan kerja” pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 melalui risalah sidang Perubahan Kedua UUD 1945 dan interpretasi Mahkamah Konstitusi dalam putusan-putusannya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan historis, kasus, dan konseptual. Kesimpulan penelitian ini antara lain: 1) Perumusan Pasal 28D ayat (2) dalam perubahan kedua UUD 1945 sidang tahun 2000 bersumber dari Tap MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, yang merujuk ke Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Tahun (Kovenan Ekosob). 2) Frasa “adil dan layak dalam hubungan kerja” pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 diinterpretasikan oleh MK secara berbeda dalam beberapa putusan. MK menginterpretasikan frasa tersebut dengan mengkaitkan pada Kovenan Ekosob, memaknai keadilan secara proporsional kepada pengusaha dan pekerja, menyatakan bahwa subyek pemegang hak perlakuan yang adil dan layak adalah pekerja dan pengusaha, mengkontekstkan keadilan dengan risiko usaha, hak konstitusional upah, dan berpendapat bahwa Pasal 28D ayat (2) merupakan hak yang pemenuhannya membutuhkan peran aktif negara. 3) Tidak terdapat makna yang dijelaskan secara definitif pada interpretasi dalam putusan-putusan MK atas frasa “adil dan layak dalam hubungan kerja”. Makna atas frasa tersebut hanya dapat dijelaskan melalui penalaran dan analisis menggunakan teori keadilan dan HAM terhadap interpretasi MK melalui putusan-putusannya. Makna atas frasa tersebut koheren dengan perlindungan HAM yang diatur dalam DUHAM dan Kovenan Ekosob. Namun dalam interpretasi MK melalui putusan-putusannya tersebut, tidak digali lebih lanjut instrumen hukum internasional lain yang lebih relevan dalam menjawab masalah terkini pemenuhan hak perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja, misalnya konvensi dan rekomendasi Organisasi Perburuhan Internasional.

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada.

² Dosen Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada.

**Interpretation the Phrases Just and Favourable in Employment Relations
in Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of
the Republic of Indonesia**

Oleh:

Panji Mulkillah Ahmad³ dan Andy Omara⁴

ABSTRACT

This article explores the meaning of the phrase “just and favourable in working relations” in Article 28D paragraph (2) of the UUD 1945 through the minutes of the Second Amendment of the UUD 1945 and the interpretation of the Mahkamah Konstitusi in its decisions. This research is a normative legal research with historical, case, and conceptual approaches. The conclusions of this study include: 1) The formulation of Article 28D paragraph (2) in the second amendment to the UUD 194 of the 2000 session was sourced from the Tap MPR Number XVII/MPR/1998 on Human Rights, which refers to the Universal Declaration of Human Rights (UDHR). and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). 2) The phrase “just and favourable in working relations” in Article 28D paragraph (2) of the UUD 1945 is interpreted differently by MK in several decisions. MK interpreted this phrase by referring to the ICESCR, interpreting proportional justice to employers and workers, stating that the subjects holding the right to just and favourable treatment are workers and employers, contextualizing justice with business risks, constitutional rights to wages, and arguing that Article 28D paragraph (2) is a right whose fulfillment requires the active role of the state. 3) There is no meaning that is defined definitively in the interpretation of the MK's decisions on the phrase “just and favourable in an employment relationship”. The meaning of this phrase can only be explained through reasoning and analysis using the theory of justice and human rights on the interpretation of MK through its decisions. The meaning of the phrase is coherent with the protection of human rights regulated in the UDHR and the ICESCR. However, in the interpretation of MK through its decisions, no further exploration of other international legal instruments that are more relevant in answering the current problem of fulfilling the right to just and favourable treatment in employment relations, for example conventions and recommendations of the International Labor Organization, is not explored.

³ Student of Master of Business and Constitutional Law Study Program, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.

⁴ Lecturer of Constitutional Law, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.