PUNGGAWA
GLOBAL RESEARCH:
JURNAL MULTIDISIPLIN

Punggawa Global Research: Jurnal Multidisiplin
Volume 1, Nomor 6, 2026
E-ISSN: 3164-0117
Open Access: punggawajournal.com/pgr

Konflik Norma Peraturan Pelaksana Ketenagakerjaan dalam Masa Transisi Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026

Sonny Maryanto[1], Nur Fadhilah Mappaselleng[2]
[1,2] Program Studi Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Korespondensi: smaryant@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat artikel:
Received Oct 5th, 2026
Revised Nov 16th, 2026
Accepted Nov 24th, 2026

Keyword:
Asas lex superior; Hubungan industrial; Kepastian hukum; Ketentuan peralihan; Peraturan pelaksana.

ABSTRAK

Pengesahan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan memunculkan benturan norma karena ketentuan peralihannya memberlakukan sementara peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja sepanjang tidak bertentangan selama masa tunggu satu tahun. Penelitian ini bertujuan menganalisis kedudukan hukum peraturan pelaksana lama serta akibat hukum dari pertentangan aturan tersebut terhadap hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kajian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual terhadap struktur hierarki norma serta doktrin hukum peralihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*, ketentuan dalam peraturan pemerintah lama yang berlawanan dengan norma undang-undang baru yang dapat langsung dijalankan otomatis gugur demi hukum sejak undang-undang diundangkan tanpa memerlukan pencabutan tertulis. Penerapan aturan lama yang bertentangan mengakibatkan kontrak kerja waktu tertentu maupun alih daya berisiko berubah status hukum, penetapan upah minimum rentan dibatalkan, serta perhitungan pesangon menjadi tidak sah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa aparatur pengawas, mediator, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib langsung mengutamakan ketentuan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 sebagai dasar hukum utama sembari menunggu terbitnya pedoman teknis dari pemerintah.

© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan yang telah disahkan pada tanggal 28 Oktober 2026 mengubah secara mendasar aturan hubungan kerja di Indonesia. Undang-undang ini merupakan implenetasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang memerintahkan pemisahan pengaturan ketenagakerjaan dari Undang-Undang Cipta Kerja ke dalam undang-undang tersendiri. Selama beberapa tahun sebelumnya, penggabungan aturan ketenagakerjaan ke dalam skema penyederhanaan regulasi usaha terus memicu perdebatan mengenai lemahnya posisi tawar pekerja di hadapan pengusaha. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menegaskan kembali bahwa hukum ketenagakerjaan bertujuan melindungi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga tidak boleh ditempatkan sekadar sebagai pelengkap kebijakan investasi. Melalui Pasal 314, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 mencabut secara bersamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan seluruh pasal klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pencabutan serentak dua undang-undang induk ini menuntut penyesuaian menyeluruh pada seluruh peraturan pelaksana di bawahnya.

Pergantian undang-undang pokok biasanya menimbulkan masa peralihan yang rawan memicu konflik di lapangan. Pemerintah jarang dapat menerbitkan peraturan pelaksana pada hari yang sama ketika undang-undang induknya disahkan. Penyusunan peraturan pemerintah maupun peraturan menteri membutuhkan proses harmonisasi antar instansi, penyerapan aspirasi publik, serta pembahasan bersama serikat pekerja dan organisasi pengusaha dalam lembaga kerja sama tripartit. Untuk mengisi jeda waktu penyusunan aturan teknis tersebut, Pasal 312 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 memberi batas waktu paling lama satu tahun kepada pemerintah guna menyelesaikan seluruh peraturan pelaksana yang baru. Selama masa tunggu satu tahun itu berjalan, Pasal 310 menetapkan bahwa semua peraturan pelaksana dari undang-undang sebelumnya tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang baru. Klausul sepanjang tidak bertentangan memang lazim dipakai dalam aturan peralihan agar tidak terjadi kekosongan hukum dan pelayanan administrasi ketenagakerjaan tetap berjalan selama masa penyesuaian regulasi (Marzuki, 2020).

Walaupun Pasal 310 dan Pasal 312 disusun untuk menjaga kelancaran kegiatan administrasi, penerapannya dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 justru memunculkan masalah hukum yang nyata. Penyebab utamanya terletak pada arah kebijakan undang-undang baru yang berseberangan dengan undang-undang sebelumnya. Pada masa berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pemerintah turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, aturan ini disusun untuk melonggarkan syarat hubungan kerja demi mendukung keluwesan pasar tenaga kerja. Kelonggaran itu terlihat jelas pada perpanjangan batas waktu kontrak kerja hingga lima tahun, penghapusan batasan jenis pekerjaan alih daya, penyederhanaan rumus upah minimum yang bertumpu pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi, serta penurunan angka pengali uang pesangon untuk alasan efisiensi perusahaan.

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 mengambil arah kebijakan yang berbeda dengan memperketat kembali perlindungan bagi pekerja melalui pemulihan berbagai standar dasar hubungan kerja. Pembaruan ini mencakup pembatasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu menjadi paling lama dua tahun dengan syarat perpanjangan yang lebih ketat, pembatasan alih daya hanya pada pekerjaan penunjang yang terpisah dari kegiatan inti perusahaan, perubahan komponen penghitungan upah minimum dengan memasukkan kembali kebutuhan hidup layak serta memperkuat fungsi Dewan Pengupahan, dan kewajiban perusahaan untuk menyisihkan dana cadangan pesangon. Perbedaan isi yang sangat tajam antara undang-undang baru dan peraturan pemerintah lama membuat syarat keberlakuan sepanjang tidak bertentangan sulit dijalankan secara seragam tanpa pedoman teknis yang jelas.

Situasi di lapangan menjadi semakin rumit karena hingga berjalannya masa transisi, pemerintah belum mengeluarkan peraturan resmi yang merinci pasal-pasal mana saja dalam peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak lagi berlaku dan pasal mana yang masih bisa dipakai untuk urusan administrasi. Ketiadaan peraturan resmi tersebut membuat masing-masing pihak menafsirkan kesesuaian aturan berdasarkan kepentingannya sendiri. Dalam hubungan kerja sehari-hari, pengusaha cenderung tetap memakai peraturan pemerintah lama yang masih tercatat dalam lembaran negara karena memberi ruang gerak yang lebih longgar bagi pengelolaan perusahaan. Di pihak lain, pekerja dan serikat pekerja menuntut penerapan langsung ketentuan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 yang memberikan perlindungan lebih tinggi. Perbedaan pijakan hukum antara pengusaha dan pekerja ini berpotensi memicu perselisihan hubungan industrial, baik saat penyusunan kontrak kerja baru, perpanjangan kontrak, perundingan upah minimum tahunan, maupun perhitungan pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja selama masa tunggu satu tahun tersebut.

Ketidakjelasan aturan pada masa peralihan ini juga menyulitkan kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial, serta majelis hakim di Pengadilan Hubungan Industrial. Tanpa petunjuk teknis yang seragam, pengawas ketenagakerjaan akan menjadi ragu saat hendak menerbitkan nota pemeriksaan terhadap perusahaan yang masih menggunakan aturan kontrak kerja atau alih daya berdasarkan peraturan pemerintah lama. Hal serupa dialami oleh mediator di dinas ketenagakerjaan dan hakim di pengadilan ketika harus memeriksa sengketa yang masing-masing pihaknya berpegang pada dasar peraturan yang bertolak belakang. Jika tidak segera ada kejelasan mengenai batas daya ikat peraturan pelaksana lama serta pemisahan antara pasal undang-undang yang dapat langsung dijalankan dan pasal yang masih menunggu aturan pelaksana, penyelesaian sengketa

ketenagakerjaan selama masa transisi berisiko melahirkan putusan yang saling berbeda dan mengurangi kepastian hukum bagi dunia usaha maupun pekerja.

Berdasarkan persoalan tersebut, penelitian ini membahas dua masalah hukum utama yang muncul selama masa peralihan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Pertama, penelitian ini mengkaji kedudukan hukum dan batas daya ikat peraturan pelaksana klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja selama masa transisi berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Pembahasan pada bagian ini menelusuri cara kerja ketentuan peralihan ketika undang-undang induknya sudah dicabut, serta sejauh mana asas hierarki peraturan perundang-undangan membatasi keberlakuan peraturan pemerintah di bawahnya. Kedua, penelitian ini menganalisis akibat hukum yang timbul dari benturan norma antara peraturan pelaksana lama dan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 terhadap praktik hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui kajian kedua ini, tulisan ini memetakan dampak hukum pada pembuatan perjanjian kerja, penetapan upah minimum, serta perhitungan pesangon, sekaligus merumuskan acuan penerapan hukum bagi para pemangku kepentingan di bidang ketenagakerjaan.

Hasil kajian ini diharapkan memberi manfaat bagi pengembangan ilmu hukum maupun praktik di lapangan. Dari sisi keilmuan, penelitian ini menambah bahan kajian dalam ilmu perundang-undangan dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama mengenai cara kerja asas *lex superior derogat legi inferiori* dan batas efektivitas ketentuan peralihan ketika terjadi pergantian undang-undang yang mengubah arah kebijakan secara mendasar. Kajian ini juga menyajikan pemilahan konseptual antara norma undang-undang yang dapat langsung diterapkan (*self-executing norms*) dan norma yang membutuhkan aturan teknis lanjutan (*non-self-executing norms*) selama masa transisi peraturan perundang-undangan.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan instansi terkait dalam menyusun kebijakan administratif selama masa tunggu satu tahun, khususnya untuk menerbitkan daftar rincian pasal peraturan pelaksana lama yang gugur demi mencegah salah penerapan aturan di perusahaan. Bagi kalangan pengusaha dan serikat pekerja, pembahasan dalam artikel ini memberi gambaran jelas mengenai batas hak dan kewajiban dalam menyusun perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama agar terhindar dari risiko batal demi hukum. Bagi pengawas ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial, serta hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, kajian ini dapat dijadikan pegangan dalam memeriksa, memediasi, dan memutus perkara ketenagakerjaan selama peraturan pemerintah pelaksana Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 belum diterbitkan.

Persoalan mengenai keselarasan regulasi ketenagakerjaan, tertib hierarki peraturan perundang-undangan, serta penyelesaian benturan norma telah banyak dibahas oleh para peneliti hukum dalam sepuluh tahun terakhir. Dalam bidang ilmu perundang-undangan, Anggono (2018) menyoroti masih lemahnya penertiban jenis, hierarki, dan materi muatan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang kerap memicu tumpang tindih antara undang-undang dan peraturan pelaksana di bawahnya. Penelitian tersebut mengingatkan bahwa pengawasan yang longgar terhadap isi peraturan pelaksana sering kali membuat aturan turunan menyimpang dari maksud asli undang-undang. Sejalan dengan temuan itu, Marzuki (2020) mengkaji fungsi ketentuan peralihan saat terjadi pergantian undang-undang. Ia menegaskan bahwa ketentuan peralihan hanyalah jembatan sementara untuk menjaga kelancaran urusan administrasi, sehingga tidak boleh dipakai untuk mempertahankan aturan lama yang bertentangan dengan tujuan hukum yang baru. Dalam kajian yang lebih konseptual, Sagama (2016) menjelaskan bahwa kepastian hukum menuntut kejelasan rumusan pasal serta ketaatan pada urutan jenjang peraturan agar aparatur pelaksana tidak bingung saat menerapkan aturan di lapangan.

Pada bidang hukum ketenagakerjaan, perdebatan akademik sejak terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja hingga munculnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga berlangsung intensif. Agusmidah dkk. (2023) meneliti ketidakselarasan antara prinsip perlindungan pekerja dan kebijakan keluwesan pasar kerja setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pemerintah turunannya. Penelitian itu menunjukkan bahwa pemberian wewenang pengaturan yang terlalu luas kepada peraturan pemerintah telah menurunkan standar perlindungan pekerja, terutama menyangkut kepastian status kerja dan jaminan pesangon. Selanjutnya, Fitriani dkk. (2024) membahas politik hukum pengupahan dan keabsahan penetapan upah minimum pasca perubahan regulasi ketenagakerjaan. Kajian mereka menyoroti kerentanan keputusan kepala daerah tentang upah

minimum terhadap gugatan di pengadilan tata usaha negara apabila rumus penghitungannya menyimpang dari ketentuan undang-undang yang lebih tinggi.

Perbincangan ilmiah mengenai pembaruan hukum ketenagakerjaan kembali menguat setelah diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Sirait dkk. (2024) mengkaji dampak konstitusional dari perintah pemisahan klaster ketenagakerjaan terhadap kepastian hak-hak pekerja di Indonesia, serta menegaskan pentingnya membentuk undang-undang ketenagakerjaan tersendiri yang terlepas dari metode undang-undang *omni bus law*. Kemudian, Prasetyo (2025) menelaah perlunya menata ulang aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, dan pengupahan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 agar kembali berpijak pada amanat perlindungan tenaga kerja dalam konstitusi. Kajian tersebut menguraikan sejumlah pokok pengaturan penting yang perlu dimasukkan oleh pembentuk undang-undang saat merumuskan undang-undang ketenagakerjaan yang baru.

Berbagai penelitian terdahulu tersebut memang telah mengulas persoalan jenjang peraturan perundang-undangan, fungsi ketentuan peralihan, evaluasi isi Undang-Undang Cipta Kerja, hingga dampak konstitusional Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Namun, kajian yang secara khusus membedah benturan norma pada masa transisi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 belum pernah dilakukan. Penelitian-penelitian sebelumnya berhenti pada tahap menilai regulasi lama atau merumuskan gagasan pembaruan hukum sebelum Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 disahkan dan diberlakukan pada akhir Oktober 2026. Kebaruan artikel ini terletak pada analisis hukum mengenai keberlakuan bersyarat peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja selama masa tunggu satu tahun berdasarkan Pasal 310 dan Pasal 312 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 melalui penerapan asas *lex superior derogat legi inferiori*. Selain itu, tulisan ini menyajikan pemetaan yang memisahkan secara tegas antara norma Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 yang dapat langsung dilaksanakan tanpa menunggu peraturan pemerintah dan norma yang memerlukan aturan teknis lanjutan sebagai pegangan bersama dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*), yaitu penelitian kepustakaan yang meninjau hukum sebagai suatu sistem norma yang membentuk aturan perundang-undangan, asas hukum, dan doktrin hukum (Soekanto & Mamudji, 2015). Pemilihan jenis penelitian ini berdasarkan pada fokus kajian yang menelaah struktur hierarki peraturan perundang-undangan, keberlakuan ketentuan peralihan, serta kesesuaian substansi norma antara undang-undang baru dan peraturan pelaksana yang masih diberlakukan sementara. Untuk mendapatkan kedalaman analisis, penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah teks regulasi dan putusan pengadilan yang berkaitan, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang bertumpu pada teori jenjang norma (*Stufenbau Theory*), asas penyelesaian konflik norma (*lex superior derogat legi inferiori*), konsep delegasi pengaturan (*delegatie van wetgeving*), dan doktrin hukum peralihan (*overgangsrecht*).

Mengingat sifat kajian ini adalah penelitian hukum normatif yang tidak menggunakan responden lapangan, konsep populasi penelitian merujuk pada keseluruhan himpunan bahan hukum yang berkaitan dengan pengaturan hubungan kerja dan sistem pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Populasi bahan hukum tersebut meliputi seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hingga pembaruannya dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026, peraturan pemerintah pelaksana beserta peraturan menteri teknisnya, putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materiil regulasi ketenagakerjaan, serta seluruh literatur akademik dan artikel jurnal yang mengkaji dinamika hukum ketenagakerjaan dan hukum perundang-undangan.

Penentuan sampel atau objek kajian dilakukan secara purposif (*purposive sampling*) dengan memilih bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang memiliki relevansi langsung terhadap persoalan masa transisi Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Objek utama yang diteliti dikelompokkan ke dalam dua kategori bahan hukum sebagaimana dirinci pada Tabel 1.

Tabel 1.
Klasifikasi Sampel Bahan Hukum Penelitian

Kategori Bahan Hukum	Jenis Dokumen / Sumber	Fokus Pengkajian
Bahan Hukum Primer	1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. 2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beserta perubahannya. 4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. 5. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. 6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. 7. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.	Ketentuan peralihan (Pasal 310 dan Pasal 312), klausul pencabutan (Pasal 314), dasar kewenangan delegasi peraturan pelaksana, serta norma substantif mengenai kontrak kerja, alih daya, upah minimum, dan pesangon.
Bahan Hukum Sekunder	Buku ilmu perundang-undangan, literatur hukum ketenagakerjaan, serta artikel jurnal ilmiah terbitan sepuluh tahun terakhir.	andasan teoretis mengenai hierarki norma, batas keberlakuan aturan peralihan, serta pemetaan arah kebijakan perlindungan pekerja.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menginventarisasi dan mengklasifikasikan pasal-pasal yang mengalami perubahan mendasar. Seluruh bahan hukum yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif melalui tiga tahapan sistematis, meliputi inventarisasi dan sinkronisasi vertikal untuk menguji kesesuaian pasal-pasal peraturan pemerintah lama terhadap norma baru dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*; penafsiran sistematis dan teleologis guna memetakan hubungan antar aturan dalam satu kesatuan sistem hukum ketenagakerjaan sekaligus menangkap tujuan perlindungan pekerja yang dikehendaki pembentuk undang-undang; serta penarikan kesimpulan deduktif untuk merumuskan kedudukan hukum peraturan pelaksana lama dan solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa transisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan dan Daya Ikat Peraturan Pelaksana Lama pada Masa Transisi

Pengesahan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan yang mulai berlaku sejak diundangkan pada tanggal 28 Oktober 2026 membawa perubahan mendasar terhadap susunan aturan ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan tersebut tidak hanya menyentuh substansi perlindungan hak pekerja, tetapi juga menggeser kedudukan hukum seluruh peraturan pelaksana yang lahir pada rezim undang-undang sebelumnya. Berdasarkan ketentuan Pasal 314 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026, pembentuk undang-undang mencabut secara bersamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta seluruh pasal klaster

ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pencabutan dua undang-undang induk ini menimbulkan persoalan yuridis mengenai nasib peraturan pemerintah yang selama ini menjadi pedoman teknis hubungan kerja di perusahaan.

Dalam ilmu perundang-undangan, suatu peraturan pemerintah dibentuk atas dasar perintah atau delegasi kewenangan (delegatie van wetgeving) dari undang-undang yang berada di atasnya (Manan, 1992; Indrati S., 2020). Keabsahan serta daya ikat peraturan pemerintah bergantung sepenuhnya pada keberadaan undang-undang yang memberikan mandat pengaturan tersebut. Apabila undang-undang induknya dicabut, maka sumber kewenangan delegasi bagi peraturan pelaksana di bawahnya otomatis terputus. Tanpa adanya ketentuan peralihan yang mengatur secara khusus, pencabutan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 seharusnya mengakibatkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 beserta perubahannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 ikut gugur secara bersamaan.

Kondisi gugurnya seluruh peraturan teknis secara mendadak tentu berisiko menghentikan pelayanan administrasi ketenagakerjaan dan menciptakan kekosongan aturan (*rechtsvacuum*) di lapangan. Guna mencegah kekacauan administratif selama pemerintah menyiapkan peraturan pelaksana yang baru, pembentuk undang-undang merumuskan norma peralihan dalam Pasal 310 dan Pasal 312 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Pasal 312 menetapkan tenggat waktu paling lama satu tahun sejak tanggal pengundangan bagi pemerintah untuk menerbitkan seluruh peraturan pelaksanaan undang-undang baru. Sementara itu, Pasal 310 memberi status keberlakuan sementara kepada seluruh peraturan pelaksanaan yang lama sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026.

Melalui rumusan Pasal 310 dan Pasal 312 tersebut, kedudukan hukum peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja mengalami pergeseran sifat. Peraturan pemerintah yang semula berkedudukan sebagai aturan pelaksana tetap berubah fungsi menjadi norma peralihan (overgangsrecht) yang daya berlakunya dibatasi oleh dua syarat kumulatif. Syarat pertama adalah batasan waktu, yakni paling lama satu tahun terhitung sejak 28 Oktober 2026 atau hingga diterbitkannya peraturan pemerintah pengganti yang baru. Syarat kedua adalah batasan materiil, yakni substansi pasal dalam peraturan pemerintah lama tidak boleh bertentangan dengan norma baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026.

Pengujian syarat materiil sepanjang tidak bertentangan bukanlah sekadar formalitas administratif, melainkan mekanisme penyaringan norma yang sangat menentukan di lapangan. Hasil inventarisasi dan sinkronisasi vertikal terhadap kedua rezim regulasi menunjukkan bahwa sejumlah aturan pokok dalam peraturan pemerintah lama berhadapan langsung dengan ketentuan baru yang jauh lebih ketat dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Pemetaan perbandingan substansi serta status keberlakuan masing-masing aspek pengaturan pada masa transisi dirangkum secara sistematis dalam Tabel 2.

Tabel 2.
Pemetaan Benturan Norma Peraturan Pelaksana Lama dan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026

Aspek Pengaturan	Peraturan Pelaksana Lama (Turunan UU Cipta Kerja)	Norma Baru (UU Nomor 27 Tahun 2026)	Status Hukum dan Sifat Norma pada Masa Transisi
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengizinkan jangka waktu PKWT paling lama lima tahun termasuk perpanjangan.	Pasal 82 membatasi jangka waktu PKWT paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang maksimal dua kali masing-masing satu tahun.	Ketentuan batas lima tahun pada peraturan lama gugur demi hukum karena norma baru bersifat *self-executing*.
Alih Daya (*Outsourcing*)	Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membuka peluang penyerahan berbagai jenis pekerjaan tanpa pembatasan sektor.	Membatasi praktik alih daya hanya pada jenis pekerjaan penunjang yang terpisah dari kegiatan inti perusahaan.	Ketentuan perluasan jenis pekerjaan pada peraturan lama tidak berlaku lagi untuk perjanjian alih daya baru.
Rumus Penetapan Upah Minimum	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 menggunakan formula pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu (α).	Mengubah variabel penghitungan upah minimum dengan memasukkan komponen kebutuhan hidup layak serta memperkuat fungsi Dewan Pengupahan.	(α) kehilangan dasar keberlakuan karena bertentangan dengan variabel baru undang-undang.
Pesangon dan Dana Cadangan	Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan pengali pesangon 0,5 kali ketentuan untuk alasan efisiensi atau kepailitan tanpa kewajiban dana cadangan.	Pasal 239 sampai dengan Pasal 240 menaikkan pengali pesangon kondisi kepailitan atau keadaan memaksa menjadi satu kali ketentuan serta mewajibkan penyisihan dana cadangan pesangon.	Angka pengali pesangon baru langsung mengikat (*self-executing*), sedangkan kewajiban dana cadangan memerlukan aturan teknis (*non-self-executing*).
Perlindungan Dokumen Pekerja	Tidak diatur secara khusus dalam peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja sehingga sering menimbulkan sengketa penahanan dokumen.	Pasal 78 melarang secara tegas pengusaha menahan ijazah maupun dokumen pribadi milik pekerja sebagai jaminan kerja.	Larangan langsung berlaku mengikat sejak undang-undang diundangkan tanpa perlu menunggu aturan pelaksana (*self-executing*).

Data perbandingan yang disajikan pada Tabel 2 mengonfirmasi hipotesis penelitian bahwa keberlakuan sementara peraturan pemerintah lama pada masa transisi bersifat terbatas dan tunduk sepenuhnya pada asas *lex superior derogat legi inferiori*. Dalam teori jenjang norma (*Stufenbau Theory*) yang dikemukakan Hans Kelsen dan dikembangkan oleh Hans Nawiasky, sistem hukum tersusun secara berjenjang di mana validitas norma yang lebih rendah bersumber dari norma yang lebih tinggi (Asshiddiqie, 2014). Struktur berjenjang tersebut diadopsi secara tegas dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menempatkan undang-undang pada derajat yang lebih tinggi dibandingkan peraturan pemerintah.

Konsekuensi dari kedudukan yang lebih tinggi tersebut adalah aturan dalam undang-undang memiliki daya paksa untuk mengesampingkan isi peraturan pemerintah yang berlawanan dengannya. Dalam masa peralihan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026, asas *lex superior derogat legi inferiori* bekerja secara otomatis demi hukum (*van rechtswege*) sejak tanggal 28 Oktober 2026. Artinya, setiap pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang bertentangan dengan norma undang-undang baru langsung kehilangan kekuatan mengikatnya. Pencabutan secara tertulis melalui peraturan pemerintah yang baru di kemudian hari hanyalah tindakan penertiban administrasi, bukan syarat yang menentukan kapan norma baru dalam undang-undang mulai berlaku.

Guna memudahkan pemilahan antara ketentuan lama yang masih boleh digunakan dan ketentuan yang sudah gugur, norma-norma dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 perlu dibedakan berdasarkan sifat operasionalnya. Pertama adalah kelompok norma yang dapat langsung dijalankan (*self-executing norms*), yakni pasal-pasal yang rumusan hak, kewajiban, larangan, maupun nilai yang sudah lengkap dan jelas sehingga tidak bergantung pada peraturan teknis. Contoh nyata dari kelompok ini adalah larangan menahan ijazah pekerja dalam Pasal 78, batas maksimal masa kontrak kerja dua tahun dalam Pasal 82, serta angka pengali pesangon satu kali ketentuan pada kondisi kepailitan atau keadaan memaksa dalam Pasal 239 sampai dengan Pasal 240. Terhadap seluruh hal yang telah diatur secara tegas dalam norma *self-executing* tersebut, ketentuan lama dalam peraturan pemerintah otomatis gugur dan tidak boleh lagi dipakai.

Kedua adalah kelompok norma yang memerlukan pengaturan teknis lebih lanjut (*non-self-executing norms*), yaitu ketentuan undang-undang yang baru memuat prinsip dasar sementara tata cara pelaksanaannya didelegasikan kepada peraturan pemerintah atau peraturan menteri. Contoh kelompok ini adalah kewajiban perusahaan menyisihkan dana cadangan pesangon yang memerlukan kejelasan mengenai besaran persentase penyisihan, instrumen penempatan dana, pencatatan laporan keuangan, serta mekanisme pengawasannya. Pada wilayah yang bersifat teknis administratif dan belum bertentangan dengan asas perlindungan pekerja, ketentuan prosedur dalam peraturan pemerintah lama masih dapat difungsikan sementara sebagai jembatan administrasi sampai aturan teknis yang baru diterbitkan.

Temuan mengenai batas keberlakuan aturan peralihan ini sejalan dengan hasil kajian Marzuki (2020) yang menegaskan bahwa ketentuan peralihan hanya bertujuan menjaga kelangsungan tertib administrasi saat terjadi pergantian undang-undang, bukan untuk memperpanjang usia norma lama yang bertentangan dengan semangat hukum baru. Pandangan ini juga selaras dengan penelitian Anggono (2018) mengenai pentingnya menjaga disiplin hierarki peraturan perundang-undangan agar peraturan di tingkat pelaksana tidak menyimpangi atau melemahkan materi muatan undang-undang. Selain itu, kejelasan pemilahan daya ikat norma pada masa transisi mendukung gagasan Sagama (2016) bahwa kepastian hukum dalam negara hukum hanya dapat terwujud apabila susunan norma berjalan konsisten dan tidak menimbulkan keraguan penafsiran bagi pelaksana di lapangan.

Akibat Hukum Benturan Norma terhadap Praktik Hubungan Kerja

Belum diterbitkannya daftar resmi oleh pemerintah mengenai pasal-pasal peraturan pelaksana lama yang dinyatakan tidak berlaku membuka celah perbedaan penafsiran dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Di tingkat perusahaan, bagian pengelolaan sumber daya manusia cenderung mempertahankan standar operasional yang mengacu pada peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja karena dianggap belum dicabut secara tertulis. Sebaliknya, pekerja dan serikat pekerja menuntut penyesuaian segera terhadap hak-hak normatif yang telah dipulihkan oleh Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Perbedaan pijakan aturan ini melahirkan berbagai akibat hukum yang berdampak langsung pada keabsahan hubungan kerja.

Akibat hukum pertama menyangkut kepastian status kerja dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan praktik alih daya. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, ketentuan mengenai syarat materiil dan batas waktu kontrak kerja merupakan norma memaksa (*dwingend recht*) yang tidak dapat dilanggar oleh kesepakatan para pihak (Husni, 2020; Wijayanti, 2019). Meskipun hubungan kerja diawali dengan perjanjian antara pengusaha dan pekerja, kebebasan berkontrak dalam hukum perdata

dibatasi oleh standar perlindungan minimum yang ditetapkan negara untuk melindungi pihak yang posisi tawarnya lebih lemah (Subekti, 2014; Budiono, 2015).

Apabila selama masa transisi satu tahun perusahaan membuat perjanjian kerja waktu tertentu baru dengan jangka waktu tiga hingga lima tahun berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perjanjian tersebut secara langsung melanggar Pasal 82 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Demikian pula, apabila perusahaan tetap memperpanjang kontrak kerja melampaui batas maksimal yang diizinkan undang-undang baru dengan dalih peraturan pelaksana belum terbit, klausul jangka waktu dalam perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum. Akibat hukum yang timbul adalah hubungan kerja tersebut berubah statusnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap demi hukum sejak terjadinya pelanggaran ketentuan undang-undang.

Hal serupa berlaku pada perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja dalam skema alih daya. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebelumnya tidak membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sedangkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 mengembalikan pembatasan alih daya hanya untuk kegiatan penunjang yang terpisah dari proses produksi utama. Jika selama masa transisi perusahaan menandatangani kontrak baru dengan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk mengisi posisi pada lini pekerjaan inti, perjanjian alih daya tersebut bertentangan dengan undang-undang yang sedang berlaku. Akibatnya, hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan penyedia jasa tidak memiliki dasar hukum yang sah, sehingga tanggung jawab hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Akibat hukum kedua berkaitan dengan proses penetapan upah minimum provinsi maupun kabupaten dan kota. Mengingat Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 mulai berlaku pada tanggal 28 Oktober 2026, seluruh tahapan pembahasan Dewan Pengupahan dan penetapan upah minimum untuk tahun berikutnya berlangsung tepat pada bulan-bulan awal masa transisi. Pada saat tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 masih tercatat dalam lembaran negara, sementara peraturan pemerintah baru mengenai pengupahan belum selesai disusun.

Dari sudut pandang hukum administrasi negara, keputusan gubernur mengenai penetapan upah minimum merupakan keputusan tata usaha negara (*beschikking*) yang bersifat konkret, individual, dan final (Ridwan HR, 2018). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, setiap keputusan pejabat pemerintahan wajib memenuhi syarat keabsahan, salah satunya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Apabila gubernur tetap menetapkan upah minimum dengan memakai formula indeks tertentu (α) dari Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan mengabaikan variabel kebutuhan hidup layak yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026, maka keputusan penetapan upah minimum tersebut mengandung cacat wewenang dan cacat substansi. Keputusan kepala daerah yang demikian sangat rentan dibatalkan apabila diajukan gugatan oleh serikat pekerja ke Pengadilan Tata Usaha Negara, yang pada akhirnya justru menciptakan ketidakpastian pengupahan bagi seluruh perusahaan di daerah tersebut.

Akibat hukum ketiga muncul pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, khususnya mengenai perhitungan uang pesangon dan kewajiban penyisihan dana cadangan. Pada satu sisi, ketentuan Pasal 239 sampai dengan Pasal 240 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 telah menetapkan secara pasti besaran angka pengali pesangon, termasuk menaikkan hak pesangon pada kondisi kepailitan atau keadaan memaksa menjadi satu kali ketentuan. Karena norma ini bersifat lengkap dan dapat langsung dilaksanakan, perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja selama masa transisi wajib menghitung kompensasi berdasarkan undang-undang baru. Penggunaan angka pengali 0,5 kali ketentuan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak lagi memiliki dasar pembenaran hukum dan merupakan pelanggaran hak normatif pekerja.

Pada sisi yang lain, kewajiban perusahaan untuk menyisihkan dana cadangan pesangon merupakan norma yang memerlukan aturan pelaksanaan teknis. Tanpa adanya peraturan pemerintah yang merinci mekanisme pembukuan, batas waktu penyetoran, serta lembaga keuangan pengelola dana cadangan, perusahaan belum memiliki panduan operasional untuk menjalankan kewajiban tersebut. Dalam hukum administrasi, penjatuhan sanksi administratif oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya dapat dilakukan apabila ukuran pelanggarannya telah dirumuskan secara jelas. Oleh karena itu, selama peraturan pemerintah belum diterbitkan, kewajiban dana cadangan pesangon belum dapat

dipaksakan melalui sanksi administratif, meskipun prinsip kewajibannya telah diakui dalam undang-undang.

Implikasi terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja mengenai daya ikat peraturan pelaksana lama selama masa transisi pada akhirnya akan bermuara pada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sengketa hak maupun sengketa pemutusan hubungan kerja harus ditempuh terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi di dinas yang membidangi ketenagakerjaan, dan apabila tidak tercapai kesepakatan diajukan sebagai gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Uwiyono dkk., 2018).

Pada tahap perundingan bipartit dan mediasi, ketiadaan pedoman tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan sering membuat proses perundingan menemui jalan buntu. Pengusaha bertahan pada argumentasi bahwa tindakan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yang masih berlaku, sedangkan pekerja berpegang pada ketentuan undang-undang baru. Dalam situasi demikian, mediator hubungan industrial tidak boleh bersikap pasif atau sekadar menunggu terbitnya peraturan pemerintah baru. Mediator berkewajiban memberikan anjuran tertulis yang berlandaskan hukum yang berlaku, dengan mendudukkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 sebagai sumber hukum utama yang mengesampingkan pasal-pasal peraturan pemerintah lama yang bertentangan.

Selanjutnya, ketika perkara berlanjut ke tingkat pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial, peran majelis hakim menjadi penentu dalam menjaga kepastian hukum. Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Apabila terjadi ketidakjelasan aturan teknis atau pertentangan antarperaturan dalam suatu perkara yang diperiksa, hakim tidak boleh menolak memutus perkara dengan alasan hukumnya tidak lengkap, melainkan wajib melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*) melalui penafsiran sistematis dan teleologis (Mertokusumo, 2019).

Melalui penafsiran sistematis, hakim Pengadilan Hubungan Industrial menempatkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 dan peraturan pemerintah lama dalam satu kesatuan sistem hierarki peraturan perundang-undangan. Ketika ditemukan pertentangan antara dalil tergugat yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan dalil penggugat yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026, hakim wajib menerapkan asas *lex superior derogat legi inferiori* dengan mengesampingkan peraturan pemerintah lama tersebut. Sementara itu, melalui penafsiran teleologis, hakim menimbang tujuan pembentukan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 yang lahir untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam memulihkan perlindungan konstitusional pekerja. Menolak penerapan undang-undang baru dengan alasan peraturan pemerintahnya belum terbit sama saja dengan menunda pemulihan hak konstitusional warga negara yang telah diperintahkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi.

Meskipun jalur peradilan hubungan industrial tersedia untuk meluruskan penerapan aturan yang keliru, penyelesaian setiap sengketa melalui pengadilan membutuhkan waktu yang panjang serta biaya yang tidak ringan bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa langkah pencegahan di tingkat kebijakan administrasi jauh lebih mendesak untuk dilakukan. Kementerian Ketenagakerjaan perlu segera menerbitkan peraturan menteri atau surat edaran yang memuat daftar inventarisasi pasal-pasal peraturan pemerintah lama yang dinyatakan tidak berlaku lagi, disertai petunjuk teknis sementara bagi dinas ketenagakerjaan dan pegawai pengawas di seluruh daerah. Di samping itu, Mahkamah Agung dapat menerbitkan surat edaran sebagai pedoman kesatuan sikap bagi para hakim karier maupun hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial agar tidak terjadi disparitas putusan selama masa transisi satu tahun berlangsung.

Keseluruhan analisis dalam bagian pembahasan ini memperkuat sekaligus melengkapi temuan berbagai penelitian hukum ketenagakerjaan sebelumnya. Temuan mengenai kerentanan hak pekerja akibat ketidakpastian aturan pelaksana sejalan dengan penelitian Agusmidah dkk. (2023) yang membuktikan bahwa pendelegasian pengaturan kepada peraturan pemerintah sering kali melemahkan posisi pekerja dalam sengketa hubungan industrial. Demikian pula, analisis mengenai cacat yuridis penetapan upah minimum apabila tetap memakai formula lama mengonfirmasi peringatan Fitriani dkk. (2024) tentang tingginya risiko pembatalan keputusan kepala daerah di Pengadilan Tata Usaha Negara. Lebih jauh,

pembahasan ini melanjutkan kajian Sirait dkk. (2024) serta Prasetyo (2025) yang sebelumnya menelaah implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada tataran perumusan kebijakan legislasi. Jika studi-studi terdahulu berhenti pada tahap memetakan kebutuhan pembaruan undang-undang sebelum Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 disahkan, kajian ini membuktikan bahwa efektivitas perlindungan pekerja pada masa peralihan sangat bergantung pada konsistensi penegakan asas hierarki norma oleh pengawas ketenagakerjaan, mediator, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial sejak hari pertama undang-undang baru diberlakukan.

KESIMPULAN

Selama masa transisi satu tahun berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah turunan Undang-Undang Cipta Kerja hanya berlaku sementara sebagai norma peralihan sepanjang substansinya tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang baru. Berdasarkan asas hierarki peraturan perundang-undangan (*lex superior derogat legi inferiori*), setiap ketentuan dalam peraturan pemerintah lama yang berlawanan dengan norma undang-undang baru yang dapat langsung dijalankan (*self-executing norms*) seperti pembatasan masa kontrak kerja maksimal dua tahun, pembatasan alih daya pada pekerjaan penunjang, larangan penahanan ijazah, serta kenaikan pengali pesangon kepailitan, otomatis gugur demi hukum sejak 28 Oktober 2026 tanpa perlu menunggu pencabutan tertulis.

Penerapan aturan lama pada wilayah norma yang bertentangan tersebut mengakibatkan kontrak kerja maupun perjanjian alih daya berisiko berubah status atau beralih tanggung jawab demi hukum, penetapan upah minimum rentan dibatalkan di Pengadilan Tata Usaha Negara, serta perhitungan pesangon menjadi tidak sah. Untuk mencegah perselisihan hubungan industrial akibat perbedaan penafsiran selama masa tunggu, pengawas ketenagakerjaan, mediator, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib langsung mengutamakan norma Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 sebagai dasar hukum utama, sementara pemerintah dan Mahkamah Agung perlu segera menerbitkan pedoman teknis guna memastikan keseragaman penerapan aturan di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, dkk. (2023). Harmonisasi Regulasi Ketenagakerjaan Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Perlindungan Pekerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 30*(2), 312–334.

Anggono, B. D. (2018). Tertib Jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya. *Masalah-Masalah Hukum, 47*(1), 1–9.

Fitriani, R., dkk. (2024). Politik Hukum Pengupahan dan Keabsahan Penetapan Upah Minimum Pasca Perubahan Regulasi Ketenagakerjaan. *Jurnal Rechts Vinding, 13*(2), 245–264.

Marzuki, P. M. (2020). Keberlakuan Ketentuan Peralihan dalam Pergantian Rezim Peraturan Perundang-undangan. *Yuridika, 35*(3), 485–502.

Prasetyo, A. (2025). Penataan Ulang Regulasi Hubungan Kerja dan Pengupahan Pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Jurnal Konstitusi, 22*(1), 89–110.

Sagama, S. (2016). Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum dan Kemanfaatan dalam Pengelolaan Lingkungan. Mazahib: *Jurnal Pemikiran Hukum Islam, 15*(1), 20–41.

Asshiddiqie, J. (2014). *Perihal Undang-Undang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Budiono, H. (2015). *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Husni, L. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.

Indrati S., M. F. (2020). *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius.

Manan, B. (1992). *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*. Jakarta: Ind-Hill-Co.

Mertokusumo, S. (2019). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Ridwan HR. (2018). *Hukum Administrasi Negara*. Depok: Rajawali Pers.

Sirait, N. N., dkk. (2024). Implikasi Konstitusional Pemisahan Klaster Ketenagakerjaan terhadap Kepastian Hukum Pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan, 54*(4), 601–622.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Subekti. (2014). *Hukum Perjanjian.* Jakarta: Intermasa.

Uwiyono, A., dkk. (2018). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajawali Pers.

Wijayanti, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.