

Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang- Undang Cipta Kerja

by Chamdani Chamdani

Submission date: 22-Jan-2024 05:44PM (UTC+0700)

Submission ID: 2275802004

File name: BUKU_Perlindungan_Hukum_Pekerja_CHAMDANI_-_DANI_HAMDANI.pdf (1.2M)

Word count: 30343

Character count: 198122

Buku ini menjelaskan hukum pekerja/buruh alih daya, atau yang kita kenal sebagai outsourcing, setelah Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) dikeluarkan.

Dr. Hufron, S.H., M.H.,
Dr. Chamdani, S.H., M.H.

Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya
Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya

Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Dr. Hufron, S.H., M.H., dan Dr. Chamdani, S.H., M.H.

Facebook: jejak.pustaka
Twitter: jejak_pustaka
Instagram: jejak.pustaka
Website: jejakpustaka.com



PERLINDUNGAN HUKUM
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA
SETELAH DIKELUARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Dr. Hufron, S.H., M.H.
Dr. Chamdani, S.H., M.H.



**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA**

LINGKUP HAK CIPTA

Pasal 1

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KETENTUAN PIDANA

Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

PERLINDUNGAN HUKUM
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA
SETELAH DIKELUARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Dr. Hufron, S.H., M.H.
Dr. Chamdani, S.H., M.H.



**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA
SETELAH DIKELUARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Penulis:

Dr. Hufron, S.H., M.H.

Dr. Chamdani, S.H., M.H.

All rights reserved

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Hak Penerbitan pada Jejak Pustaka

ISBN:

Tata Letak Isi:

Imarafsah Mutianingtyas

Desain Cover:

Bayu Aji Setiawan

viii + 117 hlm: 15,5 x 23 cm

Cetakan Pertama, September 2023

Penerbit

Jejak Pustaka

Anggota IKAPI No. 141/DIY/2021

Sekretariat Jejak Imaji, RT 04 Kepuhkulon, Wirokerten

Banguntapan Bantul Yogyakarta

jejakpustaka@gmail.com

081320748380

Kerjasama

Pengurus Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (HKHKI)

Cabang Surabaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. karena hanya atas berkat, petunjuk, bimbingan, pertolongan, serta kasih sayang-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan buku ini tepat waktu, tanpa halangan yang berarti.

Buku berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH-DAYA SETELAH DIKELUARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**, memuat 7 (tujuh) bab, yaitu **BAB I PENDAHULUAN**, berisi dasar pemikiran yang melatarbelakangi buku ini ditulis, landasan teoretis sebagai pisau analisis, meliputi teori negara kesejahteraan, teori perlindungan hukum, dan teori tujuan hukum.

Bab II PERAN DAN STATUS PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL, meliputi uraian mengenai peran pekerja/buruh alih daya dalam hubungan industrial, dan status pekerja/buruh alih daya dalam perjanjian kerja alih daya.

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI, meliputi uraian mengenai Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 dan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020;

BAB IV PERBANDINGAN HAK PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN, UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA, PERPU NO. 2 TAHUN 2022, DAN UNDANG-UNDANG NO 6 TAHUN 2023.

BAB V PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM PERSPEKTIF TEORETIS, meliputi uraian mengenai pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh alih daya dalam perspektif negara kesejahteraan, perspektif perlindungan hukum, dan perspektif tujuan hukum.

Selanjutnya, **BAB VI** memuat **KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA YANG ADIL DAN BERKEPASTIAN HUKUM.**

Terakhir **BAB VII, PENUTUP** berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari hasil analisis dan jawaban atas permasalahan yang ada dan Rekomendasi atas kesimpulan yang telah diambil.

Penulisan buku ini meskipun telah diupayakan secara maksimal dan optimal oleh penulis, sebagai karya manusia tentu masih jauh dari sempurna atau paripurna. Jadi, saran, kritik, dan masukan yang konstruktif terbuka lebar bagi siapa saja yang berminat pada pengembangan hukum ketenagakerjaan.

Surabaya, Agustus 2023
Penulis,

Dr. Hufron, S.H., M.H.
Dr. Chamdani, S.H., M.H.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1. Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak di Indonesia.....	1
2. Negara Kesejahteraan, Perlindungan Hukum, dan Tujuan Hukum.....	8
BAB II	
PERAN DAN STATUS PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	34
1. Peran Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Hubungan Industrial	34
2. Status Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Perjanjian Kerja.....	36
BAB III	
PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH ALIH DAYA MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI	39
1. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011	39
2. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020	42
BAB IV	
PERBANDINGAN HAK PEKERJA/BURUH ALIH DAYA YANG DI-PHK DALAM MASA KONTRAK (DALAM UUK, UUCK, PERPU NO. 2 TAHUN 2022, UU NO 6/2003)	52

BAB V	
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA/BURUH	
ALIH DAYA PERSPEKTIF TEORI NEGARA	
KESEJAHTERAAN, TEORI PERLINDUNGAN HUKUM,	
DAN TEORI TUJUAN HUKUM.....	64
1. Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh Alih Daya	
dalam Perspektif Negara Kesejahteraan.....	64
2. Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh Alih Daya	
dalam Perspektif Perlindungan Hukum.....	70
3. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya	
dalam Perspektif Teori Tujuan Hukum	82
BAB VI KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM	
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA YANG ADIL DAN	
BERKEPASTIAN HUKUM	99
BAB VII PENUTUP	105
1. Kesimpulan	105
2. Rekomendasi.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
TENTANG PENULIS	116

BAB I

PENDAHULUAN

1. Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak di Indonesia

Secara filosofis, pendirian Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia. Cita-cita pendiri negara sebagai ikrar para pendiri negara untuk mewujudkan masyarakat adil makmur dan sejahtera dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tercantum pada alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945), yaitu “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.

Alinea IV Pembukaan UUD NRI 1945 tersebut secara filosofis memuat pokok-pokok pikiran yang meliputi suasana kemerdekaan tahun 1945, yang selanjutnya menjiwai pasal-pasal yang terdapat di dalamnya. Pokok-pokok pikiran yang tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945 tersebut sesungguhnya memuat kehendak rakyat yang diwujudkan melalui cita hukum (*rechts-idee*) negara Republik Indonesia. Mengenai konsep cita hukum (*rechts-idee*), terdiri dari *idee* dapat diterjemahkan dengan cita, dan cita ialah gagasan, rasa, cipta, dan pikiran.

Kata *idee* tidak diterjemahkan dengan cita-cita karena cita-cita berarti keinginan, kehendak, harapan yang selalu ada di pikiran atau di hati. Cita hukum, jiwa bangsa itu, yaitu Pancasila, sebagai sumber dari segala sumber hukum yang menguasai atau berada di atas hukum konstitusi negara yang menjadi jiwa dan dasar dari lahirnya, baik hukum yang tertulis, yaitu Undang-Undang Dasar maupun hukum yang tidak tertulis, yaitu konvensi ketatanegaraan yang terpelihara dalam kehidupan bernegara. Kata *rechts* dari bahasa Belanda yang berarti hukum yang

pengertiannya lebih luas daripada undang-undang yang meliputi semua norma yang terdapat dalam masyarakat.

Secara yuridis, konstitusional berkaitan dengan hak konstitusional warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja diatur pada Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945.

Memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan, rendahnya kualitas sumber daya manusia membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan.

Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Bertitik tolak dari kondisi tersebut, pemerintah melakukan berbagai upaya strategis dalam rangka memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam UUD NRI 1945, antara lain mengesahkan dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK) pada tanggal 2 November 2020 yang diundangkan melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Dalam Penjelasan Umum UUCK, disebutkan:

Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan (a) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; (b) peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; (c) kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan koperasi dan UMKM; dan (d) peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Selain itu dalam Penjelasan Umum UUCK juga disebutkan:

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja paling sedikit memuat pengaturan mengenai perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Dalam penjelasan umum tersebut di atas, terdapat tiga hal penting yang perlu mendapat perhatian, yaitu perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak, dan perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya.

Sehubungan tiga hal tersebut, menarik dan perlu dilakukan kajian lebih jauh mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya dengan perjanjian waktu tertentu akibat pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak atau sebelum kontrak berakhir sebagaimana

diatur menurut UUK, UUCK, atau Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya. UUCK yang diikuti terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP 35/2021) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP 36/2021) dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya disebut PP 37/2021) sekaligus berfungsi sebagai instrumen pemerintah untuk melakukan intervensi dalam arti luas termasuk di dalamnya pengendalian hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan dan sebagai kontrol hubungan antara keduanya, tetapi masih belum memberikan perlindungan hukum yang tepat dan bermanfaat bagi pekerja/buruh alih daya.

Dalam Pasal 18 Ayat (1) PP 35/2021, menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Selanjutnya, apabila terdapat pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh alih daya, di dalam Pasal 17 PP 35/2021 dinyatakan bahwa terhadap salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1) PP 35/2021 yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

Di dalam Pasal 62 UUK, dinyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) UUK, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun, menurut Pasal 61A UUCK, pada ayat (1) ditentukan: “Dalam hal perjanjian kerja waktu

tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh”, dan pada Ayat (2) ditentukan: “Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”.

Jika diperhatikan secara saksama kedua pengaturan, baik yang terdapat dalam Pasal 62 UUK dan Pasal 61A UUCK, khusus berkaitan dengan pemberian hak kepada pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak terdapat konflik norma (*antinomy normen*), di mana UUK mewajibkan salah satu pihak yang mengakhiri perjanjian, baik pengusaha atau pekerja/buruh untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (sisa masa kontrak), sedangkan UUCK mewajibkan pengusaha memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (masa kerja yang telah dijalani) sehingga perlu dilakukan harmonisasi atau penyelarasan antara ketentuan yang terdapat dalam UUK dan UUCK, termasuk di dalamnya hak pekerja/buruh alih daya dengan PKWT akibat pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak.

Lebih lanjut melalui Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) N0. 91-PUU-XVIII-2020 : (1) UUCK dinyatakan bertentangan dengan UUD dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak diperbaiki dalam waktu 2 (dua) tahun sejak diucapkan; (2) UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sejak diucapkan); (3) memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan UUCK dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) dan apabila tidak dilakukan perbaikan menjadi inkonstitusional secara permanen; (4) undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh UUCK dinyatakan berlaku kembali bila dalam 2 (dua) tahun UUCK tidak diperbaiki, dan (5) segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas

ditangguhkan serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UUCK.

2 Dalam amar ketiga Putusan MK N0. 91-PUU-XVIII-2020, memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan UUCK dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) dan apabila tidak dilakukan perbaikan menjadi inkonstitusional secara permanen. Tidak disangka-sangka ternyata terhadap amar tersebut, pembentuk undang-undang bukan melakukan perbaikan UUCK, malahan presiden pada tanggal 30 Desember 2022 mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dengan konsideran²menimbang:

- a. bahwa untuk Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;
- c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai undang-undang sektor saat ini belum dapat

- memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e. bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan undang-undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus;
 - f. bahwa untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 - g. bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan, perubahan iklim (*climate change*, dan terganggunya rantai pasokan (*supply chain*) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja;

Selanjutnya, pada tanggal 31 Maret 2023 sudah bisa dan mudah ditebak ternyata betul bahwa Pembentuk Undang Undang mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (disingkat UU No 6/2023). Berdasarkan uraian di atas, penulisan buku ini bermaksud membandingkan perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja alih daya yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa kontrak atau berakhirnya masa kontrak, baik sebagaimana diatur dalam UUK,

UUCK berikut turunannya, Perpu No 2 tahun 2022 maupun UU No. 6/2023.

2. Negara Kesejahteraan, Perlindungan Hukum, dan Tujuan Hukum

Dalam penulisan buku ini diajukan kerangka dasar pemikiran teoretis sebagai pisau analisis terhadap isu hukum yang hendak dikaji, yaitu teori negara kesejahteraan, teori perlindungan hukum, dan teori tujuan hukum

A. Negara Kesejahteraan

Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) tentu tidak asing bagi kalangan ahli hukum, ahli ekonomi, dan ahli politik. Akan tetapi, karena begitu luasnya ruang lingkup negara kesejahteraan, kajian hukum tentu akan berbeda dari kajian ekonomi dan kajian politik terhadap perspektif negara kesejahteraan. Menurut sejarahnya, konsep *welfare state* merupakan sebuah solusi kebijakan yang bersifat *top-down* terhadap permasalahan jaminan sosial dalam penyelenggaraan sistem ekonomi kapitalis. Dalam sistem ekonomi ini, upah pekerja/buruh dipengaruhi oleh kondisi pasar serta dihadapkan pada persoalan yang berada di luar kendali pekerja. Barr berpendapat:

First, the state is not the only source of welfare. Most people find support through the labour market for most of their lives. Individuals can secure their own well-being through private insurance; and private charities, family and friends also provide welfare. Second it does not follow that if a service is financed by the state it must necessarily be publicly produced. Welfare is thus a mosaic, with diversity both in its source and in the manner of its delivery. The term 'welfare state' can be thought of 'as a shorthand for the state's role in education, health, housing, poor relief, social insurance and other social services.(Bertram 2011) (pertama, negara bukanlah satu-satunya sumber kesejahteraan. Kebanyakan orang mendapatkan dukungan melalui pasar tenaga kerja untuk sebagian besar hidup mereka. Individu dapat mengamankan kesejahteraannya sendiri melalui asuransi swasta; dan badan amal pribadi, keluarga dan teman juga memberikan kesejahteraan. Kedua, tidak berarti bahwa jika suatu layanan dibiayai oleh negara, layanan tersebut harus diproduksi secara publik. Dengan demikian, kesejahteraan

merupakan suatu mozaik, dengan keragaman baik sumbernya maupun cara penyampaiannya. Istilah 'negara kesejahteraan' dapat dianggap sebagai 'kependekan dari peran negara dalam pendidikan, kesehatan, perumahan, bantuan sosial, asuransi sosial, dan layanan sosial lainnya. Karena itu, sistem negara kesejahteraan tidak homogen dan statis. Ia beragam dan mengikuti perkembangan dan tuntutan peradaban)

Menurut Black's Law Dictionary(Garner 2006):

"Welfare State a nation in which the government undertakes various social insurance programs, such as unemployment compensation, old age pensions, family allowances, food stamps, and aid to the blind or deaf - also termed welfare -regulatory state. (Negara kesejahteraan adalah suatu bangsa yang pemerintahannya menjalankan berbagai program asuransi sosial, seperti kompensasi pengangguran, pensiun, bantuan uang untuk keluarga, kupon makanan, dan bantuan bagi orang buta atau tuli - juga pengertian kesejahteraan- negara sebagai pengatur).

Definisi Welfare State dalam *Collin Cobuild English Dictionary* (Publishers 2016) adalah:

Welfare State as a system in which the government provides free social service, such as health and education, and gives money to people when they are unable to work for example because they are old, unemployed, or sick. (Negara kesejahteraan adalah sebagai suatu sistem pemerintahan yang menyediakan pelayanan sosial secara gratis (bebas biaya) dalam hal kesehatan, pendidikan, dan bantuan keuangan bagi warga yang tidak mampu bekerja karena usia lanjut, pengangguran, atau sakit)

Titmus membagi *welfare state* menjadi dua model umum (Ainur 2011), yaitu tipe residual dan tipe universal, sedangkan Esping-Anderson mengklasifikasikan menjadi tiga tipe berdasarkan kaitannya dengan kepentingan elite berkuasa dan/atau kelas-kelas sosial, yaitu tipe konservatif atau korporatis atau Bismarckian, tipe liberal, dan tipe sosialis demokratik. Terdapat empat model negara kesejahteraan berikut ini.

1. Model universal atau *The Scandinavian Welfare States*. Model ini pelayanan sosial diberikan oleh negara secara merata kepada seluruh penduduknya, baik kaya maupun miskin. Negara yang menerapkan model ini adalah Swedia, Norwegia, Denmark, dan Finlandia.
2. Model korporasi atau *Work Merit Welfare States*. Model ini mirip dengan model universal, tetapi kontribusi terhadap berbagai skema jaminan sosial berasal dari tiga pihak, yakni pemerintah, dunia usaha, dan pekerja (buruh). Pelayanan sosial yang diselenggarakan oleh negara diberikan terutama kepada mereka yang bekerja atau mampu memberikan kontribusi melalui skema asuransi sosial. Model yang dianut oleh Jerman dan Austria ini sering disebut sebagai model Bismarck karena idenya pertama kali dikembangkan oleh Otto von Bismarck.
3. Model residual. Model ini, pelayanan sosial, khususnya dalam hal kebutuhan dasar diberikan terutama kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung (*disadvantage groups*), seperti orang miskin, penganggur, penyandang cacat, orang lanjut usia yang tidak kaya, dan sebagainya. Ada tiga elemen dalam model ini di Inggris, yaitu (a) jaminan standar minimum, termasuk pendapatan minimum; (b) perlindungan sosial pada saat munculnya risiko-risiko; dan (c) pemberian pelayanan sebaik mungkin. Model ini mirip dengan model universal yang memberikan pelayanan sosial berdasarkan hak warga negara dan memiliki cakupan luas. Namun, jumlah tanggungan dan pelayanan relatif lebih kecil dan berjangka pendek. Perlindungan sosial dan pelayanan sosial diberikan secara ketat, temporer, dan efisien. Model ini dianut oleh negara-negara Anglo-Saxon, meliputi Inggris, Amerika Serikat, Australia, dan Selandia Baru.
4. Model minimal. Model ini ditandai dengan pengeluaran pemerintah untuk pembangunan sosial yang sangat kecil. Program kesejahteraan dan jaminan sosial diberikan secara sporadis, parsial, dan minimal, umumnya hanya diberikan kepada pegawai negeri, anggota militer, dan pegawai swasta yang mampu membayar premi. Model ini umumnya diterapkan di negara-negara Latin, seperti Spanyol, Italia, Chile, dan Brazil, dan negara-negara Asia, seperti Korea Selatan, Filipina, Srilanka, dan Indonesia (Anderson, 1994).

Selain itu, didasarkan pada pembangunan ekonomi dan pembangunan sosial terdapat empat bentuk negara kesejahteraan.

1. Negara sejahtera, yakni negara yang memiliki pembangunan ekonomi tinggi dan pembangunan sosial yang tinggi pula. Negara yang menerapkan prinsip ini adalah negara-negara Skandinavia dan Eropa Barat yang menerapkan model kesejahteraan universal dan korporasi.
2. Negara baik hati, yakni negara yang memiliki pembangunan ekonomi relatif rendah, tetapi mereka tetap melakukan investasi sosial.
3. Negara pelit, yakni negara yang memiliki pembangunan ekonomi tinggi, tetapi pembangunan sosialnya rendah. Contoh negara yang termasuk kategori ini adalah Jepang dan Amerika Serikat.
4. Negara lemah, yakni negara yang pembangunan ekonomi dan pembangunan sosialnya rendah. Indonesia, Kamboja, Laos, dan Vietnam termasuk dalam kategori ini. (Suharto 2005)

Cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan Negara Kesejahteraan rakyat jelas tercantum dalam UUD NRI 1945, baik sebelum maupun sesudah diamandemen. Konsep negara kesejahteraan yang diselenggarakan dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia tidak hanya bertujuan melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, tetapi bertujuan pula mewujudkan kesejahteraan umum. Secara lengkap tujuan negara sebagaimana yang dinyatakan dalam Pembukaan UUD NRI 1945 sebagai berikut.

Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, perdamaian abadi dan keadilan sosial maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan

kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan pernyataan Pembukaan UUD NRI 1945 yang demikian itu, tujuan pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan oleh lembaga-lembaga pemerintahan negara mewujudkan kesejahteraan sebagaimana yang dimaksud oleh Thomas Hobbes (dalam Leviathan) yang mengatakan :

"...government exist to promote welfare, the welfare of the people is the highest law" (Solus popule suprema est lex)"(Spicker 2000) (pemerintah ada untuk mempromosikan kesejahteraan, kesejahteraan rakyat adalah hukum yang tertinggi)

Promosi kesejahteraan ini tentu mengacu pada definisi negara kesejahteraan.

The welfare state is an attempt to break away from the stigma of the poor law. It was not designed for the poor, it was supposed to offer social protection for everyone, to present people from becoming poor.(Spicker 2000) (Negara kesejahteraan merupakan upaya untuk melepaskan diri dari stigma hukum yang buruk. Itu tidak dirancang untuk orang miskin, itu seharusnya menawarkan perlindungan sosial untuk semua orang, untuk mencegah orang menjadi miskin)

Dengan demikian, fungsi negara adalah membebaskan warga negara dari kemiskinan serta memberikan perlindungan sosial kepada seluruh warga negara. Untuk itu negara wajib melaksanakan berbagai kebijakan dan kegiatan untuk membebaskan setiap warga negara dari kemiskinan. Mencermati hal ini, peran negara telah ada dalam era *laissez faire* sekalipun yang diusung oleh bapak ilmu ekonomi modern, Adam Smith, melalui bukunya *The Wealth of Nation*.

Walaupun dalam konsepnya sendiri Smith mengelak masuknya negara dalam perekonomian, beliau mengakui fungsi dan peran negara yang dinyatakan dalam bukunya dengan memberikan tiga tugas negara. Pertama, perlindungan kebebasan individu terhadap agresi asing dan

perbudakan. Kedua, melindungi anggota masyarakat terhadap ketidakadilan dari anggota masyarakat lainnya. Ketiga, negara harus menjaga pekerjaan dan institusi publik, seperti jalan, pelabuhan, bendungan, pendidikan, dan kesehatan publik. Dalam hal ekonomi, Smith juga mempersilakan negara untuk mengendalikan harga dalam hal pelaku pasar memegang sebuah monopoli yang berakibat pada persaingan tidak sehat atau menghalangi orang untuk masuk ke pasar (Ebenstein, 1956).

Prinsip utama *welfare state* adalah pertama, pengakuan bahwa setiap anggota masyarakat mendapatkan minimum *standart of living*; kedua, menjaga kemajuan dan stabilitas ekonomi (*economic stability and progres*); dan ketiga, sepakat untuk mencapai kesempatan kerja yang maksimal (*full employment*) (Ebenstein, 1956). Sidney Webb dalam pidato presiden pada Perkumpulan Pendidikan Sosial dan Politik pada tahun 1908 mengatakan bahwa terdapat 4 (empat) dasar suatu standar kehidupan minimum di negara kesejahteraan yang harus dilakukan oleh pemerintah negara tersebut sebagai berikut.

1. *The terms and conditions of employment, including a minimum rate of wages.*
2. *Leisure and recreation. Adequate time must be assured by law to every wage leaner for sleep, recreation, exercise of body and mind, the duties of citizenship and family life.*
3. *Health. This involved on the one hand a sanitary environment secured by a pure water supply, drainage and so fort, and on the other, medical services, hospital and skill nursing for the sick.*
4. *Education. There must be schools and colleges of every grade, and an adequate system of scholarship providing maintenance and tuition up to the postgraduate level for every scholar fitted to received it.*(Robson 1976)

Empat dasar suatu standar kehidupan minimum di negara kesejahteraan yang harus dilakukan oleh pemerintah negara tersebut adalah (1) syarat dan ketentuan kerja, termasuk tingkat upah minimum; (2) waktu luang dan rekreasi, hukum harus memastikan waktu yang memadai untuk setiap gaji yang lebih ramping untuk tidur, rekreasi, olahraga tubuh dan pikiran, tugas kewarganegaraan, dan kehidupan keluarga; (3) kesehatan, hal ini di satu sisi menyangkut lingkungan sanitasi

yang dijamin dengan suplai air bersih, drainase, dan sebagainya, di sisi lain pelayanan medis, rumah sakit, dan keterampilan merawat orang sakit; dan (4) pendidikan, harus ada sekolah dan perguruan tinggi untuk setiap kelas dan sistem beasiswa memadai yang menyediakan pemeliharaan dan biaya kuliah hingga tingkat pascasarjana untuk setiap sarjana yang cocok untuk menerimanya. Dengan menggunakan referensi literatur lain, ide dasar negara kesejahteraan menurut Bessant, Watts, Dalton, dan Smith beranjak dari abad ke-18 ketika Jeremy Bentham mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin *the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens*.

Bentham menggunakan istilah '*utility*' (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip *utilitarianisme* yang ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk. Menurutnya, aksi-aksi pemerintah harus selalu diarahkan untuk meningkatkan kebahagiaan sebanyak mungkin orang. Gagasan Bentham mengenai reformasi hukum, peranan konstitusi, dan penelitian sosial bagi pengembangan kebijakan sosial membuat ia dikenal sebagai “Bapak Kesejahteraan Negara” (*father of welfare states*) (Robson, 1976). Dalam konteks ini, menurut Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, Bentham berpendapat bahwa pembentuk undang-undang hendaknya dapat melahirkan undang-undang yang dapat mencerminkan keadilan bagi semua individu (Rasjidi dan Rasjidi, 2002).

Pembukaan UUD NRI 1945 alinea IV telah menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia, yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Menurut Husni, dari ketentuan ini setidaknya ada empat tujuan bernegara, yaitu

1. *protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia;
2. *welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat;
3. *educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa; serta

4. *peacefulness function*, wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar (Husni, 2019).

Kranenburg adalah salah satu di antara ilmuwan yang menganut teori negara hukum kesejahteraan. Menurut dia, tujuan negara bukan sekadar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif mengupayakan kesejahteraan warganya. Hal ini tentunya sejalan dengan pemikiran Aristoteles yang mengatakan bahwa negara yang didasarkan kepada hukum bukan merupakan alternatif yang paling baik dari negara yang dipimpin oleh orang-orang cerdas cendekiawan, melainkan satu-satunya cara yang paling praktis untuk mencapai kehidupan yang baik dan sejahtera dalam masyarakat (Rahardjo, 2000).

Negara kesejahteraan pada hakikatnya bukan merupakan bentuk dominasi negara, melainkan wujud dari adanya kesadaran warga negara atas hak-hak yang dimilikinya sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi. Negara diberi mandat untuk melaksanakan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak warga negaranya. Karakter-karakter negara kesejahteraan yang berbentuk di masing-masing negara adalah unik. Tiap negara mengalami dan memiliki tingkat atau tahap pembangunan yang khas yang memengaruhi tingkat kesejahteraannya (Triwibowo, 2006).

Spicker berpendapat bahwa kesejahteraan tergantung kepada perkembangan ekonomi negara yang bersangkutan. Ekonomi bukanlah satu-satunya untuk mencapai suatu kesejahteraan suatu negara, tetapi hal ini merupakan kebutuhan karena perkembangan ekonomi merupakan dasar bagi tercapainya suatu kesejahteraan materiil. Hanya melalui perkembangan ekonomilah persoalan-persoalan penting dalam perwujudan kesejahteraan masyarakat akan tercapai (Spicker 2000).

Menurut Emil Salim, terdapat beberapa ciri-ciri sistem ekonomi Pancasila atau demokrasi ekonomi selain yang tercantum dalam Pasal 33 UUD NRI 1945.

Pertama, peranan negara beserta aparatur ekonomi negara adalah penting. Tetapi tidak dominan agar dicegah tumbuhnya sistem etatisme. Peranan negara adalah penting, tetapi juga tidak dominan agar dicegah tumbuhnya *free fight*. Dalam sistem ekonomi Pancasila, usaha negara dan swasta

tumbuh berdampingan dengan perimbangan tanpa dominansi berlebihan satu terhadap yang lain.

Kedua, dalam sistem ekonomi Pancasila maka hubungan kerja antar lembaga-lembaga ekonomi tidak didasarkan pada dominansi modal, juga tidak didasarkan pada dominansi buruh tetapi juga berdasarkan asas kekeluargaan. Hubungan seperti ini mengelak konfrontasi kepentingan modal versus buruh.

Ketiga, masyarakat sebagai suatu kesatuan memegang peranan sentral dalam sistem ekonomi Pancasila. Produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau pemilikan anggota masyarakat. Masyarakat adalah bagian dari unsur ekonomi non negara, yaitu ekonomi swasta.

Berdasarkan uraian Pasal 33 Ayat (1) UUD NRI 1945, jelas terungkap suatu pertautan di antara hukum dan ekonomi. Pertautan ini terungkap dari kalimat “perekonomian disusun”. Kata disusun menunjukkan pada sesuatu pernyataan yang bersifat normatif sehingga perekonomian tidak diserahkan begitu saja pada kekuatan pasar, tetapi ada pengaturan atau hukum yang mengaturnya. Oleh karena itu, berdasarkan sistem ekonomi Indonesia yang berdasarkan pada UUD NRI 1945 dan Pancasila, terlihat bahwa dalam pembangunan ekonomi, hukum harus menjadi figura ekonomi dan sebaliknya ekonomi juga tidak boleh meninggalkan hukum (Sumodiningrat, 1999).

Dalam sistem hukum dan sistem ekonomi suatu negara terdapat hubungan hukum yang sangat erat dan mempunyai pengaruh timbal balik. Pembaharuan-pembaharuan dasar pemikiran di bidang ekonomi ikut mengubah dan menentukan dasar-dasar sistem hukum yang bersangkutan, penegakan asas-asas hukum yang sesuai juga akan memperlancar terbentuknya struktur ekonomi yang dikehendaki. Sebaliknya, penegakan asas - asas hukum yang tidak sesuai akan menghambat terciptanya struktur ekonomi yang dicita-citakan. Oleh karena itu, dalam rangka usaha menuju ke struktur ekonomi Pancasila, kaidah-kaidah hukum yang melandasinya harus benar-benar mencerminkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh Pancasila (Saleh, 1990).

Realisasi dari sistem ekonomi Pancasila yang tertuang dalam UUD NRI 1945 dan Pancasila terdapat dalam Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan nasional, menyatakan bahwa “Pembangunan nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional”. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025 menyatakan berikut ini.

“Pembangunan hukum diarahkan untuk mendukung terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan; mengatur permasalahan yang berkaitan dengan ekonomi, terutama dunia usaha dan dunia industri, serta menciptakan kepastian investasi, terutama penegakkan dan perlindungan hukum”.

“Pembangunan hukum diarahkan pada makin terwujudnya sistem hukum nasional yang mantap bersumber pada Pancasila dan UUD NRI 1945, mencakup pembangunan materi hukum, struktur hukum termasuk aparat hukum, sarana dan prasarana hukum; perwujudan masyarakat yang mempunyai kesadaran hukum dan budaya hukum yang tinggi dalam rangka mewujudkan negara hukum; serta menciptakan kehidupan masyarakat yang adil dan demokratis. Pembangunan hukum dilaksanakan melalui pembaharuan hukum dengan tetap memperhatikan kemajemukan tatanan hukum yang berlaku dan pengaruh globalisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kepastian dan perlindungan hukum, penegakkan hukum, dan hak asasi manusia”.

“Pembangunan hukum sebagai bagian dari pembangunan materi hukum harus diselenggarakan dengan memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhi, baik di dalam masyarakat itu sendiri maupun dalam pergaulan masyarakat internasional yang dilakukan secara terpadu dan meliputi semua bidang pembangunan sehingga produk hukum yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan kehidupan bangsa dan negara serta dapat mengantisipasi perkembangan zaman”.

Dari uraian konsep negara kesejahteraan jelas terungkap suatu konsep bahwa upaya mewujudkan negara kesejahteraan membutuhkan dukungan suatu sistem hukum. Dengan dukungan suatu sistem hukum yang dimaksud, proses implementasi berbagai kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan menjadi terarah dan terkendali untuk terwujudnya kesejahteraan.

B. Perlindungan Hukum

Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial (Hartono, 1991). Sebutan “mereka” yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial tentu mengacu pada perorangan atau kelompok-kelompok masyarakat yang lemah, tidak memiliki sumber daya, dan akhirnya terposisikan pada kedudukan yang lemah. Kelemahan yang dimaksud antara lain kelemahan intelektual yang menyebabkan perorangan atau kelompok masyarakat tersebut tidak memiliki pengetahuan hukum dan terbatasnya aksesibilitas informasi yang menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban hukum serta tidak memahami bagaimana melakukan upaya hukum. Tidak memiliki sumber daya yang dimaksud bisa mencakup sumber daya sosial, sumber daya ekonomi, dan sumber daya politik.

Hal yang dimaksud terposisikan adalah posisi sosial normatif perseorangan atau kelompok masyarakat yang memang tidak memiliki sumber daya sosial, sumber daya ekonomi, dan sumber daya politik. Pada struktur perekonomian, perorangan atau kelompok masyarakat yang dimaksud disebut kelompok usaha mikro atau warga miskin, sedangkan pada struktur perusahaan, perorangan atau kelompok masyarakat yang dimaksud adalah orang-orang yang berkedudukan sebagai buruh atau pekerja dengan segala atribut yang disandangnya. Perorangan atau kelompok masyarakat inilah yang sangat membutuhkan perlindungan hukum.

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas

kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak (Rahardjo, 2000). Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi (Rahardjo, 2000).

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Rahardjo, 2000), sedangkan Phillipus M. Hadjon berpendapat, perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif (Hadjon, 1987). Upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum, yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum, serta keadilan hukum meskipun pada umumnya dalam praktik ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, tetapi haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.

Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu, berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subjek hukum, yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak terkecuali kaum wanita (Lahaling dan Makkulawuzar, 2021).

Upaya perlindungan hukum yang diamanatkan oleh konstitusi merujuk pada Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal 28 D Ayat (2) hasil Amandemen kedua UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dengan demikian, kewajiban konstitusional pemerintah tidak hanya menyediakan lapangan kerja yang seluas-luasnya

bagi warga negara, tetapi berkewajiban pula memberikan perlindungan hukum kepada warga negara yang bekerja.

Perlindungan hukum kepada warga negara yang bekerja tentu terkait dengan upaya penegakkan hukum yang antara lain dilakukan oleh pemerintah. Penegakan hukum dapat dikatakan efektif bila proses penegakan hukum itu mengefektifkan juga pelaksanaan fungsi hukum dan pencapaian tujuan hukum. Karena itu, menelaah fungsi hukum dan menelaah tujuan hukum adalah hal-hal pokok sebelum menelaah efektivitas penegakkan hukum.

Sebagaimana halnya pembahasan tentang fungsi hukum, pembahasan tentang tujuan hukum juga telah melahirkan berbagai konsep dan teori tentang tujuan hukum. Dalam mencapai tujuan, hukum harus difungsikan menurut fungsi-fungsi tertentu. Apakah fungsi dari hukum? Jawabannya tergantung yang ingin kita capai apa? Dengan lain perkataan, fungsi hukum itu luas, tergantung tujuan-tujuan hukum umum dan tujuan-tujuan yang spesifik yang ingin dicapai. Berikut ini diuraikan tentang fungsi hukum.

1. Fungsi hukum sebagai, *a tool of social control*. Fungsi ini sebagai alat pengendalian sosial, dapat diterapkan sebagai fungsi untuk menetapkan, tingkah laku mana yang dianggap merupakan penyimpangan terhadap aturan hukum, dan sanksi atau tindakan yang dilakukan oleh hukum jika terjadi penyimpangan tersebut.
2. Fungsi hukum sebagai, *a tool of social engineering*. Fungsi ini menjadikan hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat, dalam arti bahwa hukum mungkin digunakan sebagai suatu alat atau *agent of change*, atau pelopor perubahan sosial yang dikehendaki sebagaimana telah direncanakan sebelumnya, fungsi ini sangat penting terutama untuk melakukan perubahan terhadap kultur masyarakat (dari masyarakat sederhana yang masih hidup dengan tradisi) menuju masyarakat modern mengikuti perkembangan kultur akibat pengembangan ilmu pengetahuan (misalnya berkembangnya teknologi komunikasi dan internet dengan segala kemudahannya).
3. Fungsi hukum sebagai simbol. Fungsi yang memberikan simbol-simbol hukum sehingga masyarakat lebih mudah memahami apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan di tengah masyarakat,

misalnya simbol atau istilah pencurian, pembunuhan, dan/atau korupsi dan yang lainnya.

4. Fungsi hukum sebagai, *a political instrument*. Fungsi ini dijalankan oleh pemerintah untuk kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara dalam menjalankan pemerintahan dengan tetap bersandar pada konstitusi sebagai dasar utamanya.
5. Fungsi hukum sebagai, *integrator*. Fungsi untuk menyelesaikan konflik-konflik yang ada di tengah masyarakat (Ali, 2015)

Keseluruhan fungsi-fungsi hukum tersebut di atas juga diharapkan dapat merealisasikan fungsi sosial dari hukum. Menurut Joseph Raz, fungsi sosial hukum dibedakan ke dalam hal-hal berikut.

1. Fungsi langsung yang bersifat primer yang mencakup pencegahan perbuatan tertentu dan mendorong dilakukannya perbuatan tertentu, penyediaan fasilitas bagi rencana-rencana privat, penyediaan servis dan pembagian kembali barang-barang, serta penyelesaian perselisihan di luar jalur reguler.
2. Fungsi langsung yang bersifat sekunder, mencakup prosedur bagi perubahan hukum dan prosedur bagi pelaksanaan hukum.
3. Fungsi tidak langsung, termasuk di dalam fungsi hukum yang tidak langsung ini, memperkuat atau juga memperlemah kecenderungan untuk menghargai nilai-nilai norma tertentu (Ali, 2015)

Dalam kajian Ilmu Negara dikenal adanya teori perjanjian masyarakat yang disampaikan oleh Immanuel Kant. Menurut Kant, tujuan negara adalah melindungi dan menjamin ketertiban hukum agar hak dan kemerdekaan warga negara terbina dan terpelihara. Untuk itu, diperlukan undang-undang yang merupakan penjelmaan kehendak umum (*volonte general*) dan karenanya harus ditaati oleh siapa pun, rakyat maupun pemerintah. Agar tujuan negara tersebut dapat terpelihara, Kant menyetujui asas pemisahan kekuasaan menjadi tiga potestas (kekuasaan): *legislatoria, rectoria, iudiciaria* (pembuat, pelaksana, dan pengawas hukum) (Adiwidjaja, [n.d.]

Teori Kant tentang negara hukum disebut teori negara hukum murni atau negara hukum dalam arti sempit karena peranan negara hanya

sebagai penjaga ketertiban hukum dan pelindung hak dan kebebasan warga negara, tak lebih dari *nightwatcher* (penjaga malam). Negara tidak turut campur dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Adiwidjaja, [n.d.]). Pendapat Kant ini sangat sesuai dengan zamannya, yaitu tatkala terjadi pemujaan terhadap liberalisme (dengan semboyannya *laissez faire, laissez aller*). Namun, teori Kant mulai ditinggalkan karena persaingan bebas ternyata semakin melebarkan jurang pemisah antara golongan kaya dan golongan miskin. Para ahli berusaha menyempurnakan teorinya dengan teori negara hukum dalam arti luas atau negara kesejahteraan (*Welfare State*). Menurut teori ini, selain bertujuan melindungi hak dan kebebasan warganya, negara juga berupaya mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh warga negara (Adiwidjaja, [n.d.]

Negara hukum yang bertujuan melindungi hak dan kebebasan warganya serta berupaya mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh warga negara tentu mempunyai ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri *rechtsstaat* adalah (1) adanya Undang-undang Dasar atau konstitusi yang memuat ketentuan tertulis tentang hubungan antara penguasa dan rakyat; (2) adanya pembagian kekuasaan negara; dan (3) diakui dan dilindunginya hak-hak kebebasan rakyat (Huda, 2005) sebagai suatu negara yang demokratis, Indonesia memiliki ciri-ciri *rechtsstaat* tersebut. Ciri-ciri *rechtsstaat* menunjukkan bahwa ide sentral *rechtsstaat* adalah pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia yang bertumpu pada prinsip kebebasan dan persamaan. Adanya UUD NRI 1945 secara teoretis memberikan jaminan konstitusional atas kebebasan dan persamaan tersebut.

Pembagian kekuasaan dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penumpukan kekuasaan dalam satu tangan. Kekuasaan yang berlebihan yang dimiliki seorang penguasa cenderung bertindak mengekang kebebasan dan persamaan yang menjadi ciri khas negara hukum. Ciri-ciri *rechtsstaat* tersebut juga melekat pada Indonesia sebagai sebuah negara hukum. Ketentuan bahwa Indonesia adalah negara hukum tidak dapat dilepaskan dari Pembukaan UUD NRI 1945 sebagai cita negara hukum, kemudian ditentukan dalam batang tubuh dan penjelasan UUD NRI 1945 (sebelum diamandemen). Alinea I Pembukaan UUD NRI 1945 mengandung kata peri keadilan, dalam alinea II terdapat kata adil, dalam

alinea III terdapat kata Indonesia, dan dalam alinea IV terdapat kata keadilan sosial dan kata kemanusiaan yang adil. Semua istilah tersebut merujuk pada pengertian negara hukum karena salah satu tujuan negara hukum adalah untuk mencapai keadilan. Pengertian keadilan yang dimaksud dalam konsep negara hukum Indonesia adalah bukan hanya keadilan hukum (*legal justice*), tetapi juga keadilan sosial (*social justice*) (Huda, 2005).

Cita negara hukum itu untuk pertama kalinya dikemukakan oleh Plato dan kemudian pemikiran tersebut dipertegas oleh Aristoteles (Huda, 2005) Menurut Aristoteles, yang memerintah dalam suatu negara bukanlah manusia, melainkan pikiran yang adil dan kesusiaanlah yang menentukan baik atau buruknya suatu hukum (Thaib 1999). Menurut Aristoteles, suatu negara yang baik ialah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Aristoteles mengemukakan tiga unsur pemerintahan berkonstitusi. Pertama, pemerintah dilaksanakan untuk kepentingan umum. Kedua, pemerintahan dilaksanakan menurut hukum yang berdasarkan ketentuan-ketentuan umum, bukan hukum yang dibuat secara sewenang-wenang yang mengesampingkan konvensi dan konstitusi. Ketiga, pemerintahan berkonstitusi yang dilaksanakan atas kehendak rakyat (Thaib, 1999).

Pernyataan bahwa pemerintahan dilaksanakan menurut hukum dapat juga dimaknai bahwa pelaksanaan seluruh fungsi pemerintahan harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemaknaan ini tentu berlaku juga untuk penyelenggaraan perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam dimensi pemaknaan tersebut, pemerintah mempunyai kewajiban memberikan perlindungan kepada para pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan prinsip perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber dari 2 (dua) konsep, yaitu “pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan perlindungan yang bermuara kepada kepastian hukum” (Chamdani, 2020).

Pekerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan sebab tanpa pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa memproduksi dan berpartisipasi dalam pembangunan. Sebaliknya, mana mungkin kesejahteraan pekerja

bisa meningkat manakala perusahaan tidak mendapatkan keuntungan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, perlu diaktualisasikan pemikiran agar pekerja diberikan perlindungan hukum untuk mendapatkan hak-hak normatifnya sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 Ayat (2) jo Pasal 28D UUD NRI 1945.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia (Muchsin, 2003). Mencermati hal ini, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dapat juga diartikan sebagai suatu konsep perlindungan pekerja/buruh yang diatur dengan aturan hukum yang tertulis.

Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih, perlindungan pekerja mencakup beberapa hal.

- a. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma keselamatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja; dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan; perawatan tenaga kerja yang sakit; mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi higiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat kerja atau penyakit umum; serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja, meliputi perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja anak, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang dianut pekerja dan yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- d. Kepada pekerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit umum akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian (Kartasapoetra 1982)

Menurut Soepomo, perlindungan pekerja dapat dibagi menjadi tiga macam.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Soepomo et al., 1995).

Ketentuan hukum yang mengatur ketiga jenis perlindungan tersebut dapat pula dikatakan sebagai penjelasan objek perlindungan hukum. Menurut Winahyu, perlindungan hukum bagi wanita secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu perlindungan hukum pasif dan perlindungan hukum aktif. Perlindungan hukum pasif berupa tindakan-tindakan dari luar (selain pekerja/buruh) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita (Erwiningsih, 1995).

Perlindungan hukum aktif berupa tindakan dari pekerja/buruh wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua. 1) Perlindungan hukum aktif-preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan dan kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya memengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita. 2) Perlindungan hukum aktif-represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijakan yang telah diterapkan kepada pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian. Dengan demikian,

perlindungan hukum terhadap pekerja dapat juga mencakup perlindungan hukum pasif dan perlindungan hukum aktif. Perlindungan hukum ini tentu dibutuhkan oleh para pekerja yang sering terposisikan sebagai pihak yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial, penyelenggaraan negara kesejahteraan dapat dinyatakan belum efektif menurut tujuan hukum apabila masih terdapat perseorangan atau kelompok pekerja yang tidak mendapat perlindungan hukum secara adil sesuai dengan kedudukan, hak, dan kewajibannya dalam pelaksanaan hubungan industrial.

M. Isnaeni berpendapat, pada dasarnya persoalan “perlindungan hukum itu ditinjau dari sumbernya dapat dibedakan menjadi dua (2) macam, yakni perlindungan hukum “eksternal” dan perlindungan hukum “internal” (Isnaeni, 2016). Hakikat perlindungan hukum internal, pada dasarnya perlindungan hukum yang dimaksud dikemas sendiri oleh para pihak pada saat membuat perjanjian, di mana pada waktu mengemas klausula-klausula kontrak, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingannya terakomodasi atas dasar kata sepakat. Demikian juga segala jenis risiko diusahakan dapat ditangkal lewat pemberkasan lewat klausula-klausula yang dikemas atas dasar sepakat pula sehingga dengan klausula itu para pihak akan memperoleh perlindungan hukum berimbang atas persetujuan mereka bersama. Perihal perlindungan hukum internal seperti itu baru dapat diwujudkan oleh para pihak manakala kedudukan hukum mereka relatif sederajat, dalam arti para pihak mempunyai *bargaining power* yang relatif berimbang sehingga atas dasar asas kebebasan berkontrak masing-masing rekan seperjanjian itu mempunyai keleluasaan untuk menyatakan kehendak sesuai kepentingannya. Pola ini dijadikan landasan pada waktu para pihak merakit klausula-klausula perjanjian yang sedang digarapnya sehingga perlindungan hukum dari masing-masing pihak dapat terwujud secara lugas atas inisiatif mereka (Isnaeni, 2016).

Perlindungan hukum eksternal yang dibuat oleh penguasa lewat regulasi bagi kepentingan pihak yang lemah, sesuai hakikat aturan perundang-undangan yang tidak boleh berat sebelah dan bersifat memihak, secara proporsional juga wajib diberikan perlindungan hukum yang seimbang sedini mungkin kepada pihak lainnya (Isnaeni, 2016).

Sebab mungkin saja pada awal dibuatnya perjanjian, ada suatu pihak yang relatif lebih kuat dari pihak mitranya, tetapi dalam pelaksanaan perjanjian pihak yang semula kuat itu terjerumus justru menjadi pihak yang teraniaya, yakni misalnya saat debitur wanprestasi maka kreditur selayaknya perlu perlindungan hukum juga. Kemasannya aturan perundangan sebagaimana paparan di atas, tergambar betapa rinci dan adilnya penguasa itu memberikan perlindungan hukum kepada para pihak secara proporsional. Menerbitkan aturan hukum dengan model seperti itu, tentu saja bukan tugas yang mudah bagi pemerintah yang selalu berusaha secara optimal untuk melindungi rakyatnya.

C. Tujuan Hukum

Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai dan dalam fungsinya sebagai perlindungan kepastian manusia, hukum mempunyai tujuan. Tujuan hukum merupakan arah atau sasaran yang hendak diwujudkan dengan memaknai hukum sebagai alat dalam mewujudkan tujuan tersebut dengan mengatur tatanan dan perilaku masyarakat.

Begitu banyak teori tentang tujuan hukum, tetapi paling tidak ada beberapa teori yang dapat digolongkan sebagai *grand theory* tentang tujuan hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Achmad Ali. Achmad Ali membagi *grand theory* tentang tujuan hukum ke dalam beberapa teori, yakni teori barat, teori timur, dan teori hukum islam sebagai berikut.

a. Teori Barat

Menempatkan teori tujuan hukumnya yang mencakup kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan (Ali, 2009). Teori ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam tabel yang terdiri atas teori klasik dan teori modern.

b. Teori Timur

Berbeda dengan teori barat, bangsa-bangsa timur masih menggunakan kultur hukum asli mereka yang hanya menekankan maka teori tentang tujuan hukumnya. Hanya menekankan “keadilan adalah keharmonisan dan keharmonisan adalah kedamaian” (Ali, 2009).

c. Teori Hukum Islam

Teori tujuan hukum Islam, pada prinsipnya bagaimana mewujudkan “kemanfaatan” kepada seluruh umat manusia yang mencakup “kemanfaatan” dalam kehidupan dunia maupun di akhirat. Tujuan mewujudkan kemanfaatan ini sesuai dengan prinsip umum Al-Qur’an: a. *Al-asl fi al-manafi al-hall wa fi al-mudar al-man’u* (segala yang bermanfaat diperbolehkan dan segala yang mudarat dilarang), b. *La darara wa la dirar* (jangan menimbulkan kemudaratan dan jangan menjadi korban kemudaratan), c. *Ad-darar yuzal* (bahaya harus dihilangkan). (Ali 2009)

Perihal Teori Barat, lebih jelasnya Achmad Ali memasukkan dan menjelaskannya ke dalam skema sebagai berikut (Ali, 2009).

Tabel 1.2
Teori Barat

Teori Klasik	a. Teori Etis	Tujuan hukum semata-mata untuk mewujudkan keadilan (<i>justice</i>).
	b. Teori Utilitas	Tujuan hukum semata-mata untuk mewujudkan kemanfaatan (<i>utility</i>).
	c. Teori Legalistik	Tujuan hukum semata-mata untuk mewujudkan kepastian hukum (<i>legal certainty</i>).
Teori Modern	a. Teori Prioritas Baku	Tujuan hukum mencakup: 1. keadilan; 2. kemanfaatan; dan 3. kepastian hukum.
	b. Teori Prioritas Kasuistik	Tujuan hukum mencakup keadilan-kemanfaatan-kepastian hukum dengan urutan prioritas sesuai dengan kasus yang dihadapi dan ingin dipecahkan.

Selaras dengan tujuan hukum barat, Indonesia menggunakan hukum formal barat yang konsep tujuan hukumnya adalah keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Namun, Indonesia juga menganut Sistem Eropa Kontinental secara dominan dalam sistem hukumnya sehingga corak pemikirannya sangat legalistik. Hal itu disebabkan oleh keadaan dan sejarah perkembangan Indonesia (Ali, 2009). Dalam berbagai negara-negara berkembang (salah satunya Indonesia) pada umumnya hukum di negara-negara berkembang secara historis terbentuk oleh empat lapisan.

Lapisan terdalam terdiri atas aturan-aturan kebiasaan yang diakui (sebagai hukum oleh masyarakat yang bersangkutan), di atasnya ialah lapisan aturan-aturan keagamaan yang diakui, kemudian aturan-aturan hukum dari negara kolonial, dan lapisan paling atas ialah hukum nasional modern yang terus berkembang. Sejak beberapa puluh tahun ke belakang kemudian ditambahkan lapisan kelima, yaitu hukum internasional (Irianto et al., 2012).

Soebekti berpendapat bahwa hukum itu mengabdikan kepada tujuan negara, yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan para rakyat. Dalam mengabdikan kepada tujuan negara dengan menyelenggarakan keadilan dan ketertiban (Mertokusumo 1986).

Menurut hukum positif yang tercantum dalam Alinea IV Pembukaan UUD NRI 1945, menyatakan bahwa tujuan hukum positif kita adalah untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial (Mertokusumo, 1986).

Menurut Teori Campuran, Mochtar Kusumaatmadja mengemukakan tujuan pokok dan pertama dari hukum adalah ketertiban. Kebutuhan akan ketertiban adalah syarat pokok bagi adanya masyarakat manusia yang teratur. Di samping itu, tujuan lain hukum adalah tercapainya keadilan yang berbeda isi dan ukurannya menurut masyarakat pada zamannya (Mertokusumo, 1986).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Indonesia merupakan negara yang menggunakan konsep umum tujuan hukum yang sama dengan negara-negara barat yang menggunakan sistem hukum *civil law* dan *living law*, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian. Namun, yang lebih dominan bercorak legalistik yang menekankan pada aspek hukum tertulis yang berorientasi pada kepastian. Maka dari itu, pada hakikatnya suatu hukum harus memiliki tujuan yang di dalamnya mengandung unsur keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Ketiga-tiganya merupakan syarat imperatif yang tidak boleh hanya satu unsur dan atau dua unsur lainnya yang terpenuhi.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai sarana pengendali dan perubahan sosial, hukum memiliki tujuan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, damai, adil yang ditunjang dengan kepastian hukum sehingga kepentingan individu dan masyarakat dapat terlindungi. Dalam beberapa literatur ilmu hukum, para sarjana hukum telah merumuskan tiga teori tujuan hukum dari berbagai sudut pandang.

- a. Teori Etis, pertama kali dikemukakan oleh filsuf Yunani, Aristoteles, dalam karyanya *Ethica* dan *Rhetorika* yang menyatakan bahwa hukum memiliki tujuan suci memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Menurut teori ini, hukum semata-mata bertujuan demi keadilan. Isi hukum ditemukan oleh keyakinan etis kita, mana yang adil dan mana yang tidak. Singkatnya, hukum menurut teori ini bertujuan mewujudkan keadilan.
- b. Teori Utilitas, hukum bertujuan untuk menghasilkan kemanfaatan yang sebesar-besarnya pada manusia dalam mewujudkan kesenangan dan kebahagiaan. Penganut teori ini adalah Jeremy Bentham dalam bukunya *Introduction to the Moral and Legislation*. Pendapat ini dititikberatkan pada hal-hal yang berfaedah bagi orang banyak dan bersifat umum tanpa memperhatikan aspek keadilan.
- c. Teori campuran, menurut Apeldoorn tujuan hukum adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil. “Untuk mewujudkan kedamaian masyarakat, harus diciptakan kondisi masyarakat yang adil dengan mengadakan pertimbangan antara kepentingan satu dengan yang lain dan setiap orang (sedapat mungkin) harus memperoleh apa yang menjadi haknya. Dengan

demikian, pendapat ini dikatakan sebagai jalan tengah antara teori etis dan utilitis”(Warjiyati 2018).

Gustav Radbruch melihat tujuan hukum harus diarahkan kepada nilai dasar hukum, yaitu kepastian, kemanfaatan, dan keadilan. Kepastian hukum bertujuan menjaga ketenteraman, ketertiban, dan kepastian hukum, selain memberikan perlindungan hak, dan/atau kepentingan yang dibenarkan oleh hukum (Efendi dan Dyah Ochtorina, 2021). Kemanfaatan mengarahkan hukum harus dapat memberikan kontribusi serta kegunaan bagi kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Keadilan merupakan hakikat dari hukum. Hukum harus mempunyai kualitas keadilan walaupun tolok ukur keadilan pada tingkat implementasi masih beraneka ragam (bersifat relatif/subjektif). Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Tujuan hukum bukan hanya keadilan, tetapi juga kepastian hukum dan kemanfaatan hukum (Margono, 2021). Idealnya hukum memang harus mengakomodasi ketiganya. Putusan hakim misalnya, sedapat mungkin merupakan *resultant* (hasil) ketiganya. Sekalipun demikian, tetap ada yang berpendapat bahwa di antara ketiga tujuan hukum tersebut, keadilan merupakan tujuan hukum yang paling penting, bahkan ada yang berpendapat bahwa keadilan adalah tujuan hukum satu-satunya.

Thomas Aquinas membedakan keadilan atas dua kelompok, yaitu keadilan umum (*iustitia generalis*) dan keadilan khusus (*iustitia specialis*). Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak undang-undang yang harus dituaikan demi kepentingan umum. Selanjutnya, keadilan khusus adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dibedakan menjadi beberapa hal, yaitu 1) keadilan distributif (*iustitia distributiva*), 2) keadilan komutatif (*iustitia commutativa*), dan 3) keadilan vindikatif (*iustitia vindicativa*). Keadilan distributif adalah keadilan yang secara proporsional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum.

Ulpianus (200 M) menggambarkan keadilan sebagai *justitia constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi* (keadilan adalah kehendak yang terus menerus dan tetap memberikan kepada masing-masing apa yang

menjadi haknya) atau *tribuere cuique suum-to give everybody his own*, keadilan memberikan kepada setiap orang yang menjadi haknya (Notomihardjo, 1971). Perumusan ini dengan tegas mengakui hak masing-masing person terhadap lainnya serta apa yang seharusnya menjadi bagiannya, demikian pula sebaliknya.

John Locke (1632-1704), seorang filsuf politik Inggris. Dalam tulisan ini saya menggali gagasan keadilan yang secara implisit dijelaskan Locke dalam pemikirannya tentang negara (J.Schmandt 2002). Dalam bukunya *Two Treatises of Civil Government*, Locke menganalisis tahap-tahap perkembangan masyarakat. Menurut Locke, perkembangan masyarakat dibagi ke dalam tiga tahap, yakni keadaan alamiah (*the state of nature*), keadaan perang (*the state of war*), dan terbentuknya negara (*commonwealth*) (Petrus,Simon;Tjahjadi, 2004). Keadaan alamiah merupakan tahap pertama perkembangan masyarakat. Locke menjelaskan bahwa dalam keadaan alamiah, tiap-tiap orang hidup dalam keadaan harmonis yang ditandai kebebasan dan kesamaan hak. Dalam keadaan alamiah, manusia bebas sebebaskan-bebasnya dan tidak ada yang lebih berkuasa daripada yang lain (Locke, 2002).

Karl Marx mengatakan bahwa di dalam persaudaraan, semua orang mendapatkan yang sama, tidak ada yang memiliki secara berlebihan dan tidak ada yang menderita kekurangan. Marx menganalisis ketegangan ekonomi, terutama dalam hubungan produksi, yakni pertentangan kepentingan antara kaum buruh (kelas bawah) dan kaum borjuis (kelas atas). Menurut Marx, ketegangan dipicu oleh perkembangan kepemilikan alat-alat produksi (Huijbers, 2011). Menurut Marx, keterasingan yang paling dalam adalah para buruh teralienasi dari hasil pekerjaan mereka. Situasi keterasingan seperti inilah yang membuat buruh tetap miskin, betapa pun besarnya usaha mereka untuk maju (Huijbers, 2011).

Rawls menjelaskan bahwa ada dua prinsip keadilan yang dipilih di balik selubung ketidaktahuan. Dua prinsip keadilan itu adalah sebagai berikut. Pertama, tiap-tiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas sepadan dengan kebebasan yang sama diberikan kepada tiap-tiap orang. Kedua, ketidaksamaan sosial dan ekonomi hendaknya diatur sedemikian cara sehingga (a) diharapkan memberikan keuntungan bagi tiap-tiap orang dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka

bagi semua orang (Notomihardjo, 1971). Rawls menyebut prinsip pertama sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equality principle*) dan prinsip kedua adalah (a) prinsip kesetaraan kesempatan yang *fair* dan (b) prinsip perbedaan (*difference principle*) (Rawls, 2009).

Ditegaskan oleh Rawls, bahwa kedua prinsip tersebut bermaksud mengatur bagaimana hak dan kewajiban diterapkan, bagaimana keuntungan sosial dan ekonomi didistribusikan, serta untuk menata masyarakat secara adil. Untuk menjamin efektivitasnya, kedua prinsip tersebut harus diatur secara serial (*serial order*). Artinya, prinsip pertama harus mendahului prinsip kedua. Dengan kata lain, prinsip kebebasan yang sama harus diprioritaskan atas prinsip perbedaan. Berikut adalah interpretasi atas dua prinsip keadilan Rawls, yaitu “Dengan disyaratkan oleh prinsip kedua mengenai posisi-posisi yang terbuka dan prinsip kebebasan secara umum, harapan yang lebih besar yang didapat para pengusaha mendorong mereka untuk melakukan hal-hal yang memunculkan prospek jangka panjang kelas pekerja” (Farida, 2017).

BAB II

PERAN DAN STATUS PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Peran Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Hubungan Industrial

Peran pekerja/buruh alih daya di era sekarang ini sangat membantu para pengusaha untuk dapat menghadapi persaingan usaha dan persaingan sumber daya manusia, baik tingkat nasional maupun internasional. Persaingan dalam dunia bisnis antarperusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem alih daya, di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pelaksanaan perjanjian alih daya menjadi begitu populer dan cenderung semakin meluas, khususnya sejak akhir tahun sembilan puluhan atau awal tahun 2000. Selain dipandang lebih efisien dalam sistem manajemen, alih daya dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), terutama dalam rangka menekan biaya pekerja/buruh (*labor cost*). Bagi perusahaan pemberi pekerjaan akan merasa lebih efisien dan tidak terbebani apabila jenis pekerjaan tersebut diserahkan kepada pihak lain yang lebih memiliki keahlian dan pengalaman di bidangnya sehingga perusahaan akan tetap fokus pada jenis pekerjaan atau kegiatan utamanya (*core business*) (Farida [n.d.]).

Alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Saija, 2019). Alih daya tidak dapat dipandang dalam perspektif jangka pendek saja, dengan menggunakan alih daya perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan alih daya. Alih daya harus dipandang dalam perspektif jangka panjang, mulai dari pengembangan karier pekerja/buruh, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, *benefit*, dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar kerja, di mana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.

Di negara-negara lain, seperti Jepang, Inggris, Jerman, dan Amerika memiliki sistem alih daya dengan jenis pekerjaan yang lebih beragam sehingga alih daya di keempat negara tersebut banyak diminati, baik oleh *unskill labor* maupun oleh *skill labor*. Tampaknya hal itu berasal dari *mindset* atau paradigma alih daya yang dibangun dan digunakan oleh pemerintah di negara-negara tersebut yang mengonsepan peran signifikan alih daya, yaitu untuk menopang dan mendukung sistem perekonomian dengan lebih maksimal (Farida [n.d.]) Begitu pula dalam konsep pekerjaan yang dialihdayakan jauh lebih banyak membutuhkan keahlian (*skill*) yang tinggi daripada fisik semata, seperti keahlian di bidang teknologi informasi, telekomunikasi, perbankan, *customer service*, jasa keuangan, keperawatan di rumah sakit hingga pelayanan jasa hukum, dan lain sebagainya (Farida [n.d.]

Di Indonesia, alih daya menimbulkan problematika yang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan alih daya dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara peraturan perundang-undangan yang ada belum memadai untuk mengatur tentang alih daya yang telah berjalan tersebut. Secara garis besar, permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan alih daya di Indonesia, yaitu (1) perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan

dasar dari pelaksanaan alih daya; (2) hubungan hukum antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan pengguna jasa alih daya; dan (3) mekanisme penyelesaian sengketa bila ada pekerja/buruh alih daya yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja.

Peran pekerja/buruh alih daya sangat dibutuhkan bukan saja oleh penyedia jasa, tetapi juga dibutuhkan bagi kemajuan dan pembangunan negara. Perjanjian kerja alih daya bukan hanya dianggap sebagai salah satu solusi bagi pelaku bisnis dalam menjalankan roda produksinya, tetapi juga sering dianggap sebagai satu-satunya solusi yang ada. Pada akhirnya, bukan saja dunia usaha atau pekerja/buruh yang memerlukan pekerja/buruh alih daya, tetapi juga pemerintah dalam rangka pembangunan nasional, meningkatkan kesejahteraan rakyat, memperluas kesempatan kerja, menciptakan keadilan sosial, serta menyesuaikan kebutuhan mengikuti perkembangan dunia (Farida [n.d.]).

2. Status Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Perjanjian Kerja

Hubungan hukum antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan diikat dengan menggunakan perjanjian kerja sama. Dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja/buruh pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna alih daya. Pekerja/buruh alih daya menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya sebagai dasar hubungan kerja (hubungan ketenagakerjaan). Dalam perjanjian kerja tersebut, disebutkan bahwa pekerja/buruh ditempatkan dan bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, pekerja/buruh alih daya dalam penempatannya pada perusahaan pemberi pekerjaan harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh alih daya.

Hal yang mendasari mengapa pekerja/buruh alih daya harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja sebagai berikut.

1. Karyawan (pekerja/buruh) tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja.

2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan (pekerja/buruh), di mana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja.
3. Bukti tunduknya karyawan (pekerja/buruh) adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja, dan aturan kerja. Untuk *benefit* dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan alih daya.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan pekerja/buruh alih daya secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja. Jadi, yang berwenang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan alih daya walaupun peraturan yang dilanggar adalah Peraturan Perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan Perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja/buruh alih daya. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan, di mana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Hubungan hukum yang ada antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan, berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan pekerja/buruh tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk PKWT maupun PKWTT. Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, Peraturan Perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk pekerja/buruh alih daya karena tidak adanya hubungan kerja.

Pekerja/buruh alih daya yang ditempatkan di perusahaan pengguna alih daya tentu secara aturan dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna alih daya. Dalam perjanjian kerja sama antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pengguna alih daya

harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh pekerja/buruh alih daya selama ditempatkan pada perusahaan pengguna alih daya. Hal-hal yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan pengguna alih daya sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh pekerja/buruh alih daya. Misalkan masalah *benefit*, tentu ada perbedaan antara pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh pada perusahaan pengguna alih daya. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada pekerja/buruh alih daya oleh perusahaan alih daya. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari pekerja/buruh alih daya yang menuntut dijadikan pekerja/buruh tetap (PKWTT) pada perusahaan pengguna jasa alih daya dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna alih daya.

Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi di PT Toyota Astra Motor, salah satu produsen mobil di mana pekerja/buruh alih daya khusus pembuat jok mobil Toyota melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan pekerja/buruh PT Toyota Astra Motor. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan PT Toyota Astra Motor selaku perusahaan pengguna alih daya, begitu pula di PT Smelting Gresik juga terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh alih daya yang dipekerjakan di PT Smelting Gresik.

Dengan demikian, dipandang penting untuk memberikan pemahaman kepada pekerja/buruh alih daya terkait status hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh alih daya.

BAB III

PERLINDUNGAN

PEKERJA/BURUH ALIH DAYA

MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH

KONSTITUSI

1. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011

Dalam permohonan pengujian yang kedua, Pemohon Didik Suprijadi mengajukan permohonan agar majelis hakim menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UUK bertentangan dengan UUD NRI 1945. Pasal-pasal UUK yang dimohonkan agar dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945 tersebut adalah Pasal 59 UUK mengenai PKWT, sedangkan Pasal 65 dan Pasal 66 UUK mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Dalam permohonannya Para Pemohon mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UUK yang menjadi dasar bagi pelaksanaan praktik kerja kontrak dan *outsourcing* bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (2), dan Pasal 33 UUD NRI 1945. Pemohon berpendapat bahwa praktik kerja kontrak dan *outsourcing* menyebabkan pekerja tidak memiliki *job security* karena akan kehilangan pekerjaan ketika perjanjian kerjanya berakhir sehingga bertentangan dengan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja maupun perjanjian pemborongan pekerjaan apabila perjanjian kerjanya menggunakan PKWT maka tidak ada jaminan terhadap keamanan dan keberlangsungan kerja. Apabila keamanan dan keberlangsungan kerja tidak terjamin, terjadi pelanggaran terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan layak yang tercantum di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945.

Majelis hakim dalam putusannya Nomor 27/PUU-IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012 menyatakan frasa "perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 65 Ayat (7), dan dalam Pasal 66 Ayat (2) huruf b UUK bertentangan dengan UUD NRI 1945, sepanjang dalam perjanjian tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek pekerjaannya tetap ada meskipun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. *Ratio decidendi* dari majelis hakim adalah bahwa pekerja/buruh alih daya dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja maupun perjanjian pemborongan pekerjaan menghadapi ketidakpastian akan keberlanjutan kerja apabila hubungan kerjanya dengan perusahaan dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (*fixed term contract*). Apabila penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berakhir, berakhir pula hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Pekerja/buruh alih daya menanggung risiko kehilangan pekerjaan dan kehilangan penghasilan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan penerima pemborongan tidak lagi mendapatkan penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Di samping ketidakpastian tentang keberlanjutan pekerjaan, pekerja/buruh alih daya juga mengalami kerugian yang berupa tidak diperhitungkannya masa kerja yang disebabkan oleh berganti-gantinya perusahaan penyedia jasa pekerja (*temporary work agency*) atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (*subcontractor*). Meskipun ada ketentuan tentang jaminan untuk mendapatkan persamaan di dalam perlindungan hukum dan syarat-syarat kerja, jika hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak ada kepastian bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak.

Majelis hakim mempertimbangkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha sepanjang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Namun demikian, dalam praktiknya dapat menyebabkan hilangnya jaminan kepastian untuk tetap bekerja dan memperoleh upah layak yang dilindungi oleh konstitusi. Oleh karenanya, majelis hakim harus memastikan bahwa sistem kerja alih daya tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja dan untuk menghindari terjadinya eksploitasi pekerja/buruh.

Majelis hakim berpendapat ada 2 (dua) model perlindungan hak-hak pekerja/buruh alih daya. Pertama, dengan menentukan perjanjian kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dalam bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu, melainkan dalam bentuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan perlindungan hukum atau *transfer of undertaking protection* bagi pekerja yang objek pekerjaannya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Selanjutnya, sebagai hukum yang berhasil dilakukan perubahan, seharusnya hukum yang mengatur pekerja/buruh alih daya mampu merefleksikan kebutuhan masyarakat akan pemenuhan hak asasi manusia, keadilan, dan kepastian hukum. Keadilan sebagai tujuan tertinggi merupakan kondisi yang hendak dicapai oleh konstitusi sebagai hukum tertinggi. Keadilan konstitusional adalah bentuk konkret dari keadilan ideal yang hendak dicapai dalam suatu negara (Chandranegara 2016). Melalui putusannya, alih daya yang berkeadilan menurut Mahkamah Konstitusi adalah alih daya yang dilaksanakan dengan menjamin hal berikut.

1. Keberlangsungan Kerja Pekerja

Mahkamah Konstitusi mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya atas dasar PKWTT. Akan tetapi, apabila dilaksanakan atas dasar PKWT, harus diterapkan prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal perusahaan pemberi kerja menunjuk perusahaan alih daya baru, selanjutnya perusahaan alih daya yang baru wajib menerima pengalihan pekerja/buruh dari perusahaan alih daya yang lama.

2. Melanjutkan Perjanjian Kerja yang Telah Ada

Perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya harus dilanjutkan tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam perjanjian, kecuali

perubahan dilakukan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruhnya karena bertambahnya pengalaman dan masa kerja.

3. Penghitungan Masa Kerja

Masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh alih daya tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan sehingga pekerja/buruh alih daya dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja/buruh secara layak dan proporsional.

4. Persamaan Hak Antara Pekerja/Buruh

Perusahaan pemberi kerja harus mengatur agar pekerja/buruh alih daya yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja menerima *fair benefits* dan *welfare* tanpa diskriminasi.

Jadi, mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, alih daya yang berkeadilan haruslah memenuhi 4 (empat) unsur yang telah disebutkan di atas, yaitu keberlangsungan pekerja/buruh, melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada, penghitungan masa kerja, dan persamaan hak antara pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini diharuskan oleh perusahaan pemberi kerja agar terciptanya keadilan bagi para pekerja/buruh alih daya.

2

2. **Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020**

Dalam permohonan pengujian, Para Pemohon Hakimi Irawan Bangkid Pamungkas dan kawan-kawan (6 orang) mengajukan permohonan agar majelis hakim menyatakan UUCK bertentangan dengan UUD NRI 1945. Bahwa terhadap pembentukan UUCK yang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang berdasarkan UUD NRI 1945 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dengan alasan-alasan sebagai berikut.

1. Bahwa UUCK yang disahkan dan diundangkan menjadi undang-undang pada tanggal 2 November 2020, merupakan undang-undang yang menerapkan konsep *omnibus law* yang terbagi atas 11 *Cluster*, yaitu

- a) penyederhanaan perizinan tanah;
- b) persyaratan investasi;
- c) ketenagakerjaan;
- d) kemudahan dan perlindungan UMKM;
- e) kemudahan berusaha;
- f) dukungan riset dan inovasi;
- g) administrasi pemerintahan;
- h) pengenaan sanksi;
- i) pengendalian lahan;
- j) kemudahan proyek pemerintah; serta
- k) Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

2. Bahwa kesebelas *cluster* yang diatur dalam UUCK merupakan penggabungan dari 78 (tujuh puluh delapan) undang-undang, yaitu

- 1) UU No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
- 2) UU No. 27 Tahun 2007 tentang Pulau Kecil;
- 3) UU No. 32 Tahun 2014 tentang Kelautan;
- 4) UU No. 4 Tahun 2011 tentang Geospasial;
- 5) UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan;
- 6) UU No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung;
- 7) UU No. 6 Tahun 2017 tentang Arsitek;
- 8) UU No. 31 Tahun 2004 tentang Kelautan;
- 9) UU No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan;
- 10) UU No. 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman;
- 11) UU No. 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan;
- 12) UU No. 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani;
- 13) UU No. 13 Tahun 2010 tentang Hortikultura;
- 14) UU No. 18 Tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan;
- 15) UU No. 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan;
- 16) UU No. 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan Pemberantasan Hutan;
- 17) UU No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara;
- 18) UU No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi;

- 19) UU No. 21 Tahun 2014 tentang Panas Bumi;
- 20) UU No. 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan;
- 21) UU No. 10 Tahun 1997 tentang Ketenaganukliran;
- 22) UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian;
- 23) UU No. 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan;
- 24) UU No. 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal;
- 25) UU No. 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal;
- 26) UU No. 1 Tahun 2011 tentang Perumahan Rakyat;
- 27) UU No. 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun;
- 28) UU No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi;
- 29) UU No. 17 Tahun 2019 tentang Sumber Daya Air;
- 30) UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
- 31) UU No. 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian;
- 32) UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran;
- 33) UU No. 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan;
- 34) UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
- 35) UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 36) UU No. 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika;
- 37) UU No. 35 Tahun 2009 tentang Narkotika;
- 38) UU No. 18 Tahun 2012 tentang Pangan;
- 39) UU No. 33 Tahun 2009 tentang Perfilman;
- 40) UU No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata;
- 41) UU No. 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah;
- 42) UU No. 38 Tahun 2009 tentang Pos;
- 43) UU No. 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi;
- 44) UU No. 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran;
- 45) UU No. 16 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan;
- 46) UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian;
- 47) UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
- 48) UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan;
- 49) UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah;
- 50) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 51) UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 52) UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Nasional;
- 53) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;

- 54) UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian;
- 55) UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- 56) UU No. 38 Tahun 2004 tentang Jalan;
- 57) UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian;
- 58) UU No. 13 Tahun 2016 tentang Paten;
- 59) UU No. 20 Tahun 2016 tentang Merek dan Indikasi Geografis;
- 60) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
- 61) *Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 226 juncto *Staatsblad* Tahun 1940 Nomor 450 tentang Undang-Undang Gangguan (*Hinderordonnantie*);
- 62) UU No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
- 63) UU No. 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam;
- 64) UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan;
- 65) UU No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat;
- 66) UU No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan;
- 67) UU No. 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah;
- 68) UU No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum Perpajakan;
- 69) UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa;
- 70) UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
- 71) UU No. 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
- 72) UU No. 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum;
- 73) UU No. 41 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan;
- 74) UU No. 39 Tahun 2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus;
- 75) UU No. 36 Tahun 2000 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas;
- 76) UU No. 37 Tahun 2000 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang;

77) UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan; dan

78) UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

3. Bahwa persoalan utama yang terdapat pada UUCK yang menjadi Pokok Perkara Pengujian Formil ini adalah Proses Pembentukannya yang tidak memenuhi ketentuan Pembentukan Undang-Undang berdasarkan UUD NRI 1945 (Cacat formil/Cacat Prosedur) karena terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan secara terang benderang dan secara nyata diketahui oleh publik. Bahkan selain cacat formil juga bermasalah secara materiil.

Dalam permohonannya, Para Pemohon mendalilkan bahwa UUCK tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang sehingga bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Adapun alasan-alasan yang mendasarinya.

1) UUCK Melanggar Format Susunan Peraturan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Bahwa adanya pelanggaran terhadap format susunan peraturan dari UUCK dapat dilihat dari Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan yang menggunakan teknik *Omnibus Law* yang bertentangan dengan Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah ditegaskan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yang menyatakan:

- (1) Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan dilakukan sesuai dengan teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan;
- (2) Ketentuan mengenai teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini;
- (3) Ketentuan mengenai perubahan terhadap teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) diatur dengan Peraturan Presiden.

Bahwa dengan tegas dan jelas Pasal 64 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagai teknik baku penyusunan peraturan perundang-undangan. Teknik *Omnibus Law* yang diadopsi oleh UUCK memiliki ciri mereformulasi, menegaskan, mencabut sebagian atau keseluruhan peraturan lain yang pada aspek teknik memiliki implikasi terhadap teknik penyusunan sehingga dapat bertentangan dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Lampiran I dan II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.

Bahwa pertentangan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dengan konsep *Omnibus Law* dengan berbagai ciri sebagaimana disebutkan pada poin 4 di atas terdapat pada sistematika/kerangka aturan yang berbeda dengan lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.

a. Judul

b. Pembuka

- (1) Frasa Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa
- (2) Jabatan Pembentuk Peraturan Perundang-undangan
- (3) Konsiderans
- (4) Dasar Hukum
- (5) Diktum

c. Batang Tubuh

- (1) Ketentuan Umum
- (2) Materi pokok yang diatur
- (3) Pencabutan dan/atau Perubahan Undang-Undang muncul aturan yang akan mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru
- (4) Materi Perubahan, Penghapusan, dan/atau penetapan peraturan baru yang juga memuat:
 - a) Ketentuan Umum yang berubah;
 - b) Materi pokok yang diubah dan/atau materi baru; dan
 - c) Ketentuan Pidana.
- (5) Ketentuan peralihan
- (6) Ketentuan penutup

d. Penutup

Penjelasan

Lampiran

Lebih lanjut, selain adanya perubahan sistematika/kerangka aturan sebagaimana diuraikan di atas, muncul sistematika baru pada teknik pembentukan peraturan perundang-undangan yang tidak dikenal dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 atas diberlakukannya UUCK, yaitu

- a. judul,
- b. pembukaan, dan
- c. batang tubuh, pada batang tubuh ada ketidakjelasan sistematika/kerangka aturan yang diisi dengan berbagai undang-undang yang akan mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Pada posisi ini pun tidak ada ketentuan yang pasti bagaimana sejumlah undang-undang tersebut ditempatkan posisinya.

2) UUCK Bertentangan dengan Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Bahwa dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 turut memberi penegasan terhadap sejumlah asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang menyatakan bahwa:

Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, meliputi

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

Bahwa sejumlah asas yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 telah mengelaborasi dan menggabungkan asas formil dan materiil sebagaimana dijelaskan pada teori perundang-undangan dan ilmu perundang-undangan dengan rincian, yaitu

- a. Asas kejelasan tujuan (merupakan asas formil);

- b. Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat (merupakan asas formil);
- c. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan (merupakan asas formil dan materiil);
- d. Asas dapat dilaksanakan (merupakan asas formil);
- e. Asas kedayagunaan (merupakan asas materiil);
- f. Asas kejelasan rumusan (merupakan asas formil dan materiil); dan
- g. Asas keterbukaan (merupakan asas formil).

Selanjutnya Para Pemohon juga mendalilkan bahwa dalam pembentukan UUCK, pemerintah tidak melibatkan partisipasi publik dan *stakeholder* sehingga Pemohon dalam petitum permohonannya memohon yang pada pokoknya untuk:

1. menyatakan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; dan
4. menyatakan ketentuan norma dalam Undang-Undang yang telah diubah, dihapus dan/atau yang telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) berlaku kembali.

Selanjutnya, Mahkamah Konstitusi menggelar sidang putusan hasil uji formil dan materiil UUCK. Dalam amar putusan, Mahkamah Konstitusi menyatakan “UUCK inkonstitusional secara bersyarat dan harus dilakukan perbaikan dalam kurun waktu dua tahun dari putusan ini diucapkan”. Mahkamah Konstitusi berpendapat, proses pembentukan UUCK tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD NRI 1945 sehingga harus dinyatakan cacat formil. Dalam pertimbangan putusan, Mahkamah Konstitusi menilai, metode penggabungan atau UUCK tidak jelas apakah metode tersebut merupakan pembuatan undang-undang baru atau melakukan revisi. Kemudian, dalam pembentukannya, UUCK tidak memegang asas keterbukaan kepada publik. Naskah akademik dan rancangan UUCK tidak dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Padahal berdasarkan Pasal 96 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, akses terhadap undang-undang diharuskan untuk memudahkan masyarakat memberikan masukan secara lisan atau tertulis. Mahkamah Konstitusi juga menilai, tata cara pembentukan UUCK tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku dan standar, serta sesuai dengan sistematika pembentukan undang-undang. Terjadi perubahan penulisan beberapa substansi setelah persetujuan bersama DPR dan presiden bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan.

Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa obesitas regulasi dan tumpang-tindih antar undang-undang tidak boleh menjadi alasan untuk mengesampingkan tata cara atau pedoman baku yang berlaku untuk menyusun undang-undang. Meski Mahkamah Konstitusi dapat memahami, metode omnibus law bertujuan untuk mengakselerasi investasi dan memperluas lapangan kerja. Oleh karena itu, majelis hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa UUCK inkonstitusional secara bersyarat dan memberi kesempatan kepada pembentuk undang-undang untuk memperbaiki UUCK selama 2 tahun berdasarkan tata cara pembentukan undang-undang yang memenuhi cara dan metode yang pasti, baku, dan standar di dalam membentuk undang-undang.

Adapun beberapa permasalahan dalam UUCK adalah kesalahan pengutipan pasal, yaitu Pasal 6 UUCK yang mengutip Pasal 5 Ayat (1). Dalam Pasal 5 tidak memuat kutipan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 6, kemudian terdapat berbagai pergantian istilah, seperti “direktur” menjadi “direksi” pada halaman 390 Pasal 153D ayat (2) RUU Ciptaker yang dibandingkan dengan halaman 613 Pasal 153D Ayat (2) UU Ciptaker, serta berbagai istilah lainnya. Ketidaksesuaian tersebut membuktikan telah ada kesalahan pengutipan dalam merujuk pasal. Hal tersebut tidak sesuai dengan asas kejelasan “rumusan” yang menyatakan bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa umum yang jelas dan mudah dimengerti. Dalam putusannya, Majelis Hakim MK menyatakan UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu yang telah ditentukan dalam putusan tersebut. Namun, jika dalam jangka waktu dua tahun tidak dilakukan perbaikan, UUCK tersebut menjadi inkonstitusional secara permanen. Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga melarang pemerintah mengeluarkan kebijakan yang strategis terkait UUCK.

Bahwa dengan masih berlakunya UUCK sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu yang telah ditentukan dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, masih berlaku pula ketentuan-ketentuan yang mengatur soal ketenagakerjaan khususnya terhadap pekerja/buruh alih daya. Oleh karena itu, segala pengaturan tentang pekerja/buruh alih daya masih harus tunduk dan patuh terhadap UUCK dan peraturan turunannya, yaitu PP 35/2021.

BAB IV
PERBANDINGAN HAK
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA
YANG DI-PHK DALAM MASA KONTRAK
(DALAM UUK, UUCK, PERPU NO. 2
TAHUN 2022,
UU NO 6/2003)

Diundangkannya UUCK membuat adanya beberapa perubahan yang ada di dalam UUK sebelumnya. Salah satunya adalah istilah alih daya. UUCK mengubah istilah dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Dalam UUCK, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dialihdayakan. Selama ini alih daya dalam UUK diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 (dua) mekanisme, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (Thea DA, 2021).

UUCK mengubah ketentuan alih daya dan menghapus ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan mengubah Pasal 66 UUK, dalam UUCK dikenal dengan istilah alih daya. PP 35/2021 menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, untuk lebih memperjelas maka dibuat tabel sebagai berikut.

Tabel 2.3

UUK	UUCK
<p>Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.</p>	<p>Pasal 64 Dihapus</p>
<p>Pasal 65</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus berbentuk badan hukum. (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diatur dalam perjanjian 	<p>Pasal 65 Dihapus</p>

UUK	UUCK
<p>kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.</p> <p>(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.</p> <p>(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (8) maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (7).</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 66</p> <p>(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.</p> <p>(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu 	<p style="text-align: center;">Pasal 66</p> <p style="text-align: center;">Diubah menjadi:</p> <p>(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.</p> <p>(3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan</p>

UUK	UUCK
<p>tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.</p> <p>c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.</p> <p>d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</p> <p>(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta Ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.</p>	<p>perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.</p> <p>(4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

Selanjutnya, berbicara perubahan peristilahan *outsourcing* yang berubah menjadi alih daya juga tidak terlepas dengan perubahan-perubahan lainnya, termasuk hak pekerja/buruh alih daya yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Dalam UUCK memberikan amanat lebih lanjut terkait perlindungan pekerja/buruh alih daya kepada PP 35/2021. Dalam Pasal 18 Ayat (1) PP 35/2021 menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan

pekerja/buruh yang dipekerjakan dapat didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Selanjutnya, apabila terdapat pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh alih daya dan pada Pasal 17 PP 35/2021 dinyatakan bahwa “terhadap salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh”, sedangkan dalam Pasal 62 UUK dinyatakan bahwa “apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Untuk memperjelas perbedaan hak pekerja/buruh alih daya berdasarkan UUK dan UUCK, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2.4

UUK	UUCK & PP 35/2021
<p style="text-align: center;">Pasal 62</p> <p>Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 61 A UUCK</p> <p>(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.</p> <p>(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
	<p style="text-align: center;">Pasal 17 PP 35/2021</p> <p>Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.</p>

Namun, terkait dengan UUCK telah dilakukan uji formil dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang pada pokoknya amarnya berisi sebagai berikut.

1. Menyatakan pembentukan UUCK bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan”.
2. Menyatakan UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.

3. Memerintahkan kepada pembentuk UU untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, UUCK menjadi inkonstitusional secara permanen.
4. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UUCK maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh UUCK (dinyatakan berlaku kembali).
5. Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UUCK.

Mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, UUCK tetap dinyatakan berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yaitu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Putusan diucapkan pada tanggal 25 November 2021 (dua puluh lima, bulan November, tahun dua ribu dua puluh satu). UUCK berlaku sampai tanggal 25 November 2023 dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, UUCK menjadi inkonstitusional secara permanen;

Seperti pada tabel perbandingan di atas, ketentuan Pasal 62 UUK menentukan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja (baik itu pekerja atau pengusaha) diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sedangkan ketentuan Pasal 61 A UUCK menentukan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dan uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jika diperhatikan secara saksama kedua

pengaturan, baik yang terdapat dalam Pasal 62 UUK dan Pasal 61 A UUCK, khusus berkaitan dengan pemberian hak kepada pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak terdapat konflik norma (*antinomy normen*), di mana menurut Pasal 62 UUK pihak yang mengakhiri hubungan kerja, baik itu pekerja atau pengusaha diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (sisa masa kontrak), sedangkan menurut ketentuan 61A UUCK pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dan uang kompensasi diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (masa kerja yang telah dijalani) .

Berkaitan dengan adanya konflik norma tersebut dapat diselesaikan dengan menggunakan asas preferensi hukum yang relevan sebagai berikut. Pertama, *asas lex specialis derogat lex generalis*, peraturan perundang-undangan yang khusus mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang khusus apabila keduanya mengatur hal yang sama dan saling bertentangan. Dalam konteks konflik di atas, UUK lebih merupakan *lex specialis* karena khusus mengatur aspek ketenagakerjaan, sedangkan UUCK lebih merupakan *lex generalis*, karena secara umum UUCK mengatur 11 klaster, meliputi penyederhanaan perizinan tanah, persyaratan investasi, kemudahan dan perlindungan UMKM, kemudahan berusaha, dukungan riset dan inovasi, administrasi pemerintahan, pengenaan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah, Kawasan Ekonomi Khusus (KEK), termasuk klaster ketenagakerjaan maka yang diberlakukan adalah *lex specialis*, yaitu Pasal 62 UUK. Kedua, *lex posteriori derogat lex apriori*, peraturan perundang-undangan yang baru mengesampingkan berlakunya peraturan perundang-undangan yang lama apabila keduanya mengatur hal yang sama dan saling bertentangan. Dalam konteks konflik norma di atas, yang diberlakukan adalah *lex posteriori*, yaitu Pasal 61 A UUCK.

Pada tataran praktik tidak jarang terjadi kesepakatan mengenai pilihan hukum dalam penyelesaian adanya konflik norma antara Pasal 62 UUK dengan Pasal 61A UUCK. Pengusaha dan pekerja dapat mendesain perjanjian kerja dengan sepakat untuk memilih menggunakan Pasal 62 UUK atau Pasal 61A UUCK apabila terjadi pemutusan hubungan kerja

dalam masa kontrak. Dengan adanya pilihan ketentuan hukum penggunaan Undang-Undang yang dipergunakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dan pekerja termasuk pekerja/buruh alih daya, apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak, di samping memenuhi asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) juga secara praktis dapat menyelesaikan persoalan dan kebingungan akibat adanya konflik norma tersebut di atas.

Mengingat secara substansi terdapat pengaturan norma yang saling bertentangan (*antinomy normen*), dalam praktik terdapat dua pemahaman yang berbeda antara Majelis hakim Pengadilan PHI dalam penerapan hukumnya. *Pertama*, majelis lebih memilih ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta turunannya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 berkaitan dengan pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang di-PHK dalam masa kontrak. *Kedua*, majelis menerapkan ketentuan Pasal 62 UUK dan Pasal 61 A UUCK secara bersamaan karena Pasal 62 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menitikberatkan pada ganti rugi akibat pengakhiran kerja sebelum kontrak berakhir, sedangkan Pasal 61 A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 lebih menitikberatkan pada pemberian uang kompensasi setelah berakhir PKWT. Dengan demikian, ke depan perlu penyelarasan atau harmonisasi antara Pasal 62 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dengan Pasal 61A Undang-Undang 11 Tahun 2020 terkait pemberian uang ganti rugi dan/atau uang pemberian kompensasi agar memiliki kepastian hukum dalam penerapannya.

Bila dikaji lebih lanjut, berkaitan dengan pemberian uang kompensasi dalam Pasal 61A Perpu No 2 Tahun 2022, Pasal 61A Undang Undang No 6 Tahun 2023 dibandingkan dengan Pasal 61A UUCK ternyata tidak terdapat perubahan pengaturan.

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (f) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jika dicermati, ketiga ketentuan yang terdapat dalam Pasal 61A Perpu No 2 Tahun 2022, Pasal 61A Undang-Undang No 6 Tahun 2023, dan Pasal 61A UUCK berkaitan dengan pemberian uang kompensasi akibat perjanjian kerja waktu tertentu berakhir pada pokoknya sama.

- a. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.
- b. Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan (masa kerja yang telah dijalani).
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Begitu pula berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh alih daya, baik yang diatur dalam Pasal 66 Perpu No 2 Tahun 2022, Pasal 66 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 dibandingkan dengan Pasal 66 UUCK ternyata tidak terdapat perubahan pengaturan.

1. Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
3. Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jika dicermati, ketiga ketentuan yang terdapat dalam Pasal 66 Perpu No 2 Tahun 2022, Pasal 66 Undang-Undang No 6 Tahun 2023, dan Pasal 66 UUCK berkaitan dengan perlindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya, lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP).

Menurut hemat penulis, perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya yang di-PHK dalam masa kontrak yang selanjutnya akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) seharusnya memuat sekurang-kurangnya beberapa hal, yaitu

1. Kejelasan Kriteria Pekerjaan yang dapat dialihdayakan, baik dalam kaitan dengan penyerahan sebagian pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja;
2. Adanya kewajiban Pendaftaran Perjanjian Alih Daya kepada Instansi Ketenagakerjaan;
3. Materi Muatan/Isi Perjanjian Alih Daya, baik dalam kaitan dengan penyerahan sebagian pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak;
4. Jaminan Kelangsungan Bekerja dalam Hal Terjadi Pergantian Perusahaan Alih Daya;
5. Kewajiban pemberian Uang Kompensasi; dan
6. Adanya pengawasan dan penegakan sanksi Administratif (teguran tertulis; pembatasan kegiatan usaha; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan pembekuan kegiatan usaha) apabila

terjadi pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB V
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA
PERSPEKTIF TEORI NEGARA
KESEJAHTERAAN, TEORI
PERLINDUNGAN HUKUM, DAN TEORI
TUJUAN HUKUM

1. Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Perspektif Negara Kesejahteraan

Pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh alih daya memang tidak dapat dihindarkan, baik oleh pengusaha atau oleh pekerja/buruh. Dalam pelaksanaan alih daya berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh pekerja/buruh maupun adanya perselisihan antara pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh lainnya. Menurut Pasal 66 Ayat (2) huruf c UUK, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi, walaupun yang dilanggar oleh pekerja/buruh alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam hal ini perusahaan alih daya harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodasi kepentingan pekerja/buruh, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa pekerja/buruh daripada perusahaan alih daya itu sendiri. Ada baiknya perusahaan alih daya secara berkala mengirim perwakilannya untuk memantau para pekerja/buruhnya di perusahaan pengguna jasa pekerja sehingga potensi konflik bisa dihindari dan performa kerja pekerja/buruh bisa terpantau dengan baik.

Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial. Sebutan “mereka” yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial tentu mengacu pada perorangan atau kelompok-kelompok masyarakat yang lemah, tidak memiliki sumber daya, dan akhirnya terposisikan pada kedudukan yang lemah. Kelemahan yang dimaksud antara lain kelemahan intelektual yang menyebabkan perorangan atau kelompok masyarakat tersebut tidak memiliki pengetahuan hukum dan terbatasnya aksesibilitas informasi yang menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban hukum serta tidak memahami bagaimana melakukan upaya hukum. Tidak memiliki sumber daya yang dimaksud dapat mencakup sumber daya sosial, sumber daya ekonomi, dan sumber daya politik. Terposisikan adalah posisi sosial normatif perorangan atau kelompok masyarakat yang memang tidak memiliki sumber daya sosial, sumber daya ekonomi, dan sumber daya politik. Pada struktur perekonomian, perorangan, atau kelompok masyarakat yang dimaksud disebut kelompok usaha mikro atau warga miskin. Pada struktur perusahaan, perorangan atau kelompok masyarakat yang dimaksud adalah orang-orang yang berkedudukan sebagai pekerja/buruh dengan segala atribut yang disandangnya. Dalam konteks ini, kelompok pekerja/buruh alih daya sangat membutuhkan perlindungan hukum.

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Dalam konteks ini adalah membatasi hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh, termasuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh alih daya.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dalam konteks ini adalah perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya berupa hak-hak konstitusional yang diamanatkan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28 D Ayat (1) UUD NRI 1945, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI 1945, hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Menurut Phillipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *represif*. Upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum, yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum, serta keadilan hukum meskipun pada umumnya dalam praktik ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan. Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu, berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subjek hukum, yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak terkecuali kaum wanita.

Berdasarkan pengaturan mengenai perlindungan hukum pekerja/buruh dengan PKWT yang diputus hubungannya dalam masa kontrak, secara perspektif teori Perlindungan Hukum diperoleh pemahaman bahwa ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja belum optimal, baik perlindungan hukum yang bersifat eksternal maupun bersifat internal. Menurut M. Isnaeni, perlindungan hukum bersifat eksternal adalah perlindungan yang diberikan pengaturannya dalam suatu peraturan perundang-undangan yang menyangkut hak-hak pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan kerja

dalam masa kontrak, sedangkan perlindungan hukum bersifat internal adalah perlindungan hukum yang diatur dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja pekerja PKWT dalam masa kontrak adalah perjanjian kerja atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/Serikat Kerja yang menyangkut hak-hak pekerja/buruh secara proporsional dan berkeadilan.

Upaya perlindungan hukum yang diamanatkan oleh konstitusi merujuk pada Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28 D Ayat (2) hasil Amandemen kedua UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dengan demikian, kewajiban konstitusional pemerintah tidak hanya menyediakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara, tetapi berkewajiban pula memberikan perlindungan hukum kepada warga negara yang bekerja. Perlindungan hukum kepada warga negara yang bekerja tentu terkait dengan upaya penegakan hukum yang antara lain dilakukan oleh pemerintah. Penegakan hukum dapat dikatakan efektif bila proses penegakan hukum itu mengefektifkan juga pelaksanaan fungsi hukum dan pencapaian tujuan hukum. Karena itu menelaah fungsi hukum dan menelaah tujuan hukum adalah hal-hal pokok sebelum menelaah efektivitas penegakan hukum. Sebagaimana halnya pembahasan tentang fungsi hukum, pembahasan tentang tujuan hukum juga telah melahirkan berbagai konsep dan teori tentang tujuan hukum. Dalam mencapai tujuan, hukum harus difungsikan menurut fungsi-fungsi tertentu. Apakah fungsi dari hukum? Jawabannya tergantung yang ingin kita capai apa? Dengan lain perkataan, fungsi hukum itu luas, tergantung tujuan-tujuan hukum umum dan tujuan-tujuan yang spesifik yang ingin dicapai. Berikut ini diuraikan tentang fungsi hukum.

1. Fungsi hukum sebagai *a tool of social control*. Fungsi ini sebagai alat pengendalian sosial, dapat diterapkan sebagai fungsi untuk menetapkan tingkah laku mana yang dianggap merupakan penyimpangan terhadap aturan hukum dan

sanksi atau tindakan yang dilakukan oleh hukum jika terjadi penyimpangan tersebut.

2. Fungsi hukum sebagai *a tool of social engineering*. Fungsi ini menjadikan hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat, dalam arti bahwa hukum mungkin digunakan sebagai suatu alat, *agent of change*, atau pelopor perubahan sosial yang dikehendaki sebagaimana telah direncanakan sebelumnya, fungsi ini sangat penting terutama untuk melakukan perubahan terhadap kultur masyarakat (dari masyarakat sederhana yang masih hidup dengan tradisi) menuju masyarakat modern mengikuti perkembangan kultur akibat pengembangan ilmu pengetahuan (misalnya berkembangnya teknologi komunikasi dan internet dengan segala kemudahannya).
3. Fungsi hukum sebagai simbol. Fungsi yang memberikan simbol-simbol hukum sehingga masyarakat lebih mudah memahami apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan di tengah masyarakat, misalnya simbol atau istilah pencurian, pembunuhan, dan/atau korupsi dan yang lainnya.
4. Fungsi hukum sebagai *a political instrument*. Fungsi ini dijalankan oleh pemerintah untuk kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara dalam menjalankan pemerintahan dengan tetap bersandar pada konstitusi sebagai dasar utamanya.
5. Fungsi hukum sebagai *integrator*. Fungsi untuk menyelesaikan konflik-konflik yang ada di tengah masyarakat.

Keseluruhan fungsi-fungsi hukum tersebut di atas juga diharapkan dapat merealisasikan fungsi sosial dari hukum. Menurut Joseph Raz, fungsi sosial hukum dibedakan ke dalam hal-hal berikut.

1. Fungsi langsung yang bersifat primer, mencakup pencegahan perbuatan tertentu dan mendorong dilakukannya perbuatan tertentu, penyediaan fasilitas bagi rencana-rencana privat, penyediaan servis dan pembagian kembali barang-barang, serta penyelesaian perselisihan di luar jalur reguler.
2. Fungsi langsung yang bersifat sekunder, mencakup prosedur bagi perubahan hukum dan prosedur bagi pelaksanaan hukum.
3. Fungsi tidak langsung, termasuk di dalam fungsi hukum yang tidak langsung ini, memperkuat atau juga memperlemah kecenderungan untuk menghargai nilai-nilai norma tertentu.

Apabila meminjam pendapat Sidney Webb terdapat 4 (empat) dasar suatu standar kehidupan minimum di negara kesejahteraan yang harus dilakukan oleh pemerintah negara tersebut. (1) Syarat dan ketentuan kerja, termasuk tingkat upah minimum. (2) Waktu luang dan rekreasi, hukum harus memastikan waktu yang memadai untuk setiap gaji yang lebih ramping, waktu untuk tidur, rekreasi, olahraga tubuh dan pikiran, tugas kewarganegaraan, dan kehidupan keluarga. (3) Kesehatan, hal ini di satu sisi menyangkut lingkungan sanitasi yang dijamin dengan suplai air bersih, drainase dan sebagainya, dan di sisi lain, pelayanan medis, rumah sakit dan keterampilan merawat orang sakit. (4) Pendidikan, harus ada sekolah dan perguruan tinggi untuk setiap kelas dan sistem beasiswa yang memadai yang menyediakan pemeliharaan dan biaya kuliah hingga tingkat pascasarjana untuk setiap sarjana yang cocok untuk menerimanya.

Menurut Husni, dari ketentuan ini setidaknya ada empat tujuan bernegara, yaitu (1) *protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia; (2) *welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat; (3) *educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa; dan (4) *peacefulness function*, wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar (Husni, 2019). Negara Indonesia adalah negara kesejahteraan sosial (*social welfare state*) sebagaimana dirumuskan dalam Alinea IV Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dan Bab XIV UUD NRI Tahun 1945, dengan judul “Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial” yang oleh Bung Hatta disederhanakan sebagai “Negara Pengurus”, negara bertanggung jawab dalam urusan perekonomian dan kesejahteraan rakyatnya. Dengan maksud segala kebijakan tentang perekonomian nasional harus dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan kesejahteraan sosial itu sendiri. Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh alih daya dalam masa kontrak dalam perspektif negara kesejahteraan, negara dalam hal ini pemerintah harus mengeluarkan kebijakan yang berpihak kepada pekerja/buruh alih daya dalam rangka mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil, dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI 1945.

Berdasarkan analisis ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja/buruh dalam perspektif teori negara kesejahteraan diperoleh kesimpulan bahwa ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja alih daya belum optimal. Dalam konteks teori negara kesejahteraan ketentuan Pasal 62 UUK menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) UUK, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Seharusnya secara tegas juga dinyatakan dalam UUK selain mendapatkan ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, juga mendapatkan jaminan hari tua karena pekerja/buruh dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Perspektif Perlindungan Hukum

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Menurut Phillipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *represif*. Perlindungan hukum yang *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang *represif* bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan. Upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum, yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum, serta keadilan hukum meskipun pada umumnya dalam praktik ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.

Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu, berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subjek hukum, yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak terkecuali kaum wanita.

Pemahaman perlindungan hukum dari para ahli, menurut Iman Soepomo, hukum perburuhan meliputi lima bidang, yaitu

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja,
2. bidang hubungan kerja,
3. bidang kesehatan kerja,
4. bidang keamanan kerja, dan
5. bidang jaminan sosial buruh (Supomo,1992).

Asri Wijayanti menjelaskan lebih lanjut terkait dengan pendapat Imam Soepomo sebagaimana uraian di atas bahwa pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan.

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa sebelum penempatan atau pengerahan.
2. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan

pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
4. Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Wijayanti, 2009).

Indiarso dan MJ Saptanno berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*) (Indiarso dan Saptanno, 1996). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah, baik dari segi ekonomi maupun sosial sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka. Demikian pula dinyatakan oleh Abdul Khakim, menurutnya tujuan perlindungan tenaga kerja untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah (Khakim, 2009). Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja/buruh tersebut sesuai peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh adalah salah satu jenis perlindungan hukum yang wajib diberikan oleh negara kepada para pekerja/buruh. Hal ini tercakup dalam pertimbangan-pertimbangan yang

melatarbelakangi terbitnya UUK. Pertimbangan yang dimaksud adalah berikut.

- a. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
- c. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- d. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dengan pertimbangan yang mengatakan “diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”, tercakup pandangan tentang pentingnya upaya perlindungan pekerja. Dengan demikian, secara umum perlindungan pekerja, termasuk pekerja/buruh alih daya, terkait erat dengan upaya untuk menghormati harkat dan martabat kemanusiaan yang sejak lahir sudah melekat pada diri setiap pekerja/buruh. Secara khusus perlindungan pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia

usaha. Hal penting yang harus diperhatikan dalam menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh adalah pentingnya memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, artinya upaya perlindungan hukum pekerja/buruh hendaknya tidak sampai mengabaikan kepentingan para pengusaha dan perusahaan di mana para pekerja/buruh itu bekerja. Karena itu, upaya perlindungan hukum pekerja/buruh hendaknya dipandang sebagai bagian integral pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 4 UUK menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan, yaitu

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan ini jelas terarah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian integral kesejahteraan masyarakat yang menjadi tujuan penyelenggaraan negara kesejahteraan.

Pasal 32 UUK menyatakan, bahwa:

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Dari ketentuan hukum di atas, jelas terungkap bahwa perlindungan hukum merupakan salah satu asas penempatan pekerja/buruh yang diatur oleh undang-undang. Praktik perlindungan hukum ini hendaknya diberlakukan dengan asas keterbukaan, kebebasan, objektivitas, keadilan, kesetaraan, dan tanpa diskriminasi. Dengan aturan hukum ini, pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sudah diberlakukan sejak awal penempatan pekerja/buruh. Instrumen untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum pekerja/buruh yang diberlakukan adalah dituangkan dalam perjanjian kerja yang disetujui oleh kedua belah pihak yang terikat pada perjanjian kerja tersebut bagi pekerja/buruh alih daya, perjanjian kerja yang dimaksud tercermin dalam PKWT sesuai syarat-syarat yang tertuang pada Pasal 59 UUK atau PKWTT sebagaimana kesepakatan dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini dibuat oleh kedua belah pihak melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dipandang sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan satu perusahaan kepada perusahaan lain dan penyerahan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sejalan dengan penjelasan ini, menurut Adrian Sutedi bahwa hubungan kerja pada perusahaan alih daya tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa perusahaan alih daya selalu dan/atau sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu (Sutedi, 2009). Pasal 65 UUK menyatakan sebagai berikut.

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan

perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (8) maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (7).

Perlindungan kerja pada perusahaan lain, yaitu perusahaan pelaksana pekerjaan alih daya sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah ketentuan hukum yang menegaskan bahwa perlindungan kerja menjadi tanggung jawab semua pihak yang terikat pada perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh satu perusahaan kepada perusahaan lain. Agar setiap pihak memahami tanggung jawabnya atas upaya perlindungan kerja maka tanggung jawab yang dimaksud hendaknya dijelaskan dan disepakati oleh semua pihak dalam naskah perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Kejelasan tanggung jawab setiap pihak atas upaya perlindungan kerja dan kesepakatan para pihak terhadap upaya perlindungan kerja merupakan langkah awal

perlindungan hukum pekerja/buruh. Langkah awal perlindungan hukum pekerja ini sudah harus terakomodasi dalam naskah perjanjian kerja yang disepakati oleh semua pihak sebelum pekerja/buruh itu ditempatkan pada pekerjaan tertentu. Pasal 66 UUK menyatakan berikut ini.

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a) adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b) perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta Ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menurut Abdul Khakim, walaupun alih daya merupakan hak pengusaha, pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, dalam melakukan alih daya di samping harus memenuhi syarat materiil dan formil, juga secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh. Hak-hak normatif pekerja/buruh, antara lain (1) hak atas upah yang layak; (2) hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti; (3) hak atas pemutusan hubungan kerja; dan (4) hak untuk mogok kerja dan sebagainya (Khakim, 2009). Aturan hukum yang menegaskan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja, yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau pelaksana pekerjaan alih daya artinya meskipun secara praktis pekerja/buruh alih daya bekerja pada perusahaan yang memberi pekerjaan, tetapi secara prinsip perlindungan tersebut tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Karena itu setiap pekerja/buruh alih daya tentu tidak hanya mendapat perlindungan dari perusahaan yang menjadi penyedia jasa pekerja, tetapi mendapat juga perlindungan dari perusahaan di mana pekerja/buruh itu bekerja. Perlindungan apa saja yang diterima setiap pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan industrial menjadi penting untuk diketahui dan disepakati oleh para pihak yang terikat pada perjanjian kerja. Pasal 86 UUK menyatakan seperti di bawah.

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas a) keselamatan dan kesehatan kerja; b) moral dan kesusilaan; dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama merupakan aturan hukum yang memperjelas cakupan kinerja perlindungan pekerja/buruh. Kinerja perlindungan pekerja/buruh inilah yang menjadi acuan pelaksanaan perlindungan hukum pekerja/buruh, termasuk perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya. Tidak hanya itu, perlindungan hukum pekerja/buruh juga merujuk pada aspek-aspek perlindungan lainnya yang terkait dengan kebijakan pengupahan bagi pekerja/buruh. Pendapat lain terkait dengan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, didukung oleh Abdul Khakim bahwa eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja (Khakim, 2009), yaitu

- (1) melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja;
- (2) meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh;
- (3) agar pekerja/buruh dan orang-orang sekitarnya terjamin keselamatannya;
- (4) menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Pendapat lain dikemukakan oleh Adrian Sutedi, menurutnya “perwujudan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, dibuatlah Jamsostek, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.” Pasal 88 U²TK menyatakan sebagai berikut.

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), meliputi a) upah

minimum; b) upah kerja lembur; c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f) bentuk dan cara pembayaran upah; g) denda dan potongan upah; h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j) upah untuk pembayaran pesangon; dan k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan hukum yang menyatakan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja semakin memperjelas kedudukan, peran, dan tanggung jawab pemerintahan dalam pelaksanaan hubungan industrial. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang dimaksud, meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. Dengan demikian, peran dan tanggung jawab pemerintah dalam pelaksanaan hubungan industrial menjadi sangat penting dan strategis bagi tercapainya tujuan-tujuan perlindungan hukum pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh. Pendapat Adrian Sutedi bahwa kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya suatu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun secara nasional. Pihak pemerintah keterlibatannya dalam soal upah karena kewajibannya dalam mengatur tata kehidupan dalam segala bidang yang dalam hal ini pihak pemerintah mengeluarkan ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan, dan segala peraturan pelaksanaannya sehingga pihak yang satu tidak akan dirugikan oleh pihak yang lain.

Menurut Soepomo, jika setiap orang yang melakukan pekerjaan yang sama nilainya berhak atas yang sama, yaitu upah yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya maka upah itu juga harus ditetapkan sesuai dengan sifat, bakat, dan kecakapan buruh masing-masing (Supomo, 1980). Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan ini tidak boleh diserahkan semata-mata kepada rasa keluhuran (etika) dari pengusaha saja, tetapi harus dijamin oleh penguasa supaya dilaksanakan oleh pengusaha sebagai suatu kewajiban sosial, artinya sejalan apa yang dijelaskan Soepomo bahwa upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh ini tentu tidak hanya terkait dengan peran pemerintahan saja, tetapi juga perlu peran pengusaha untuk bersinergi dengan pekerja/buruh.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh secara kolektif diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari terbitnya undang-undang ini sebagai berikut.

- a. Bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, baik secara lisan maupun secara tulisan memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara.
- b. Bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.
- c. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Berdasarkan analisis ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja dalam perspektif teori perlindungan hukum diperoleh kesimpulan bahwa ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya belum optimal.

Optimalisasi perlindungan hukum tersebut terkait dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D UUD NRI 1945; Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Secara khusus, optimalisasi perlindungan pekerja tercantum dalam UUK dan UUCK. Namun demikian, implementasi perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya belum optimal karena adanya beberapa kelemahan dalam Permenakertrans 19/2012. Pelaksanaan Permenakertrans tersebut menyebabkan pelaksanaan hubungan industrial di antara perusahaan pengguna pekerja/buruh alih daya dan perusahaan penyalur pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh alih daya menjadi kurang harmonis. Oleh sebab itu, pelaksanaan pekerjaan alih daya di Indonesia jauh tertinggal bila dibandingkan dengan perkembangan pelaksanaan pekerjaan alih daya di Amerika Serikat, Jepang, Jerman, dan Inggris.

3. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya dalam Perspektif Teori Tujuan Hukum

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan tujuan hukum. Kepentingan maupun hak dasar yang dilindungi oleh hukum perlu diarahkan karena hukum berisi perintah dan/atau larangan. Pada dasarnya, teori tujuan hukum melihat hukum merupakan karya manusia sebagai cerminan kehendak dari sasaran-sasaran masyarakat yang ingin dicapainya (Warassih, 2011). Terdapat tiga teori tujuan hukum, yaitu teori etis, teori utilitas, dan teori campuran (Warjiyati, 2018).

Teori etis melandaskan pada pandangan Aristoteles bahwa hukum memiliki tujuan mulia, yakni memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Substansi hukum ditentukan oleh moral-etis sehingga hukum semata-mata ditujukan untuk keadilan. Teori utilitas menitikberatkan tujuan hukum untuk menghasilkan kemanfaatan sebesar-besarnya untuk manusia dalam mewujudkan kebahagiaan. Teori campuran, teori ini sebenarnya merupakan jalan tengah dari teori etis dan utilitas. Untuk menjembatani dua teori tersebut, Van Apeldoorn

melihat tujuan hukum diarahkan kepada ketertiban di dalam masyarakat.

Gustav Radbruch melihat tujuan hukum harus diarahkan kepada nilai dasar hukum, yaitu kepastian, kemanfaatan, dan keadilan (Rahardjo, 2000). Kepastian hukum bertujuan menjaga ketenteraman, ketertiban, dan kepastian hukum selain memberikan perlindungan hak dan/atau kepentingan yang dibenarkan oleh hukum. Kemanfaatan mengarahkan hukum harus dapat memberikan kontribusi serta kegunaan bagi kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Keadilan merupakan hakikat dari hukum. Hukum harus mempunyai kualitas keadilan walaupun tolok ukur keadilan pada tingkat implementasi masih beraneka ragam (bersifat relatif/subjektif). Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Tujuan hukum bukan hanya keadilan, tetapi juga kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Idealnya hukum memang harus mengakomodasi ketiganya. Putusan hakim misalnya, sedapat mungkin merupakan *resultant* (hasil) ketiganya. Sekalipun demikian, tetap ada yang berpendapat bahwa di antara ketiga tujuan hukum tersebut, keadilan merupakan tujuan hukum yang paling penting, bahkan ada yang berpendapat bahwa keadilan adalah tujuan hukum satu-satunya (Soepiadhdy, 2012).

Ulpianus (200 M) menggambarkan keadilan sebagai *justitia constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi* (keadilan adalah kehendak yang terus menerus dan tetap memberikan kepada masing-masing apa yang menjadi haknya) atau *tribuere cuique suum - to give everybody his own*, keadilan memberikan kepada setiap orang yang menjadi haknya (Notomihardjo, 1971). Perumusan ini dengan tegas mengakui hak masing-masing person terhadap lainnya serta apa yang seharusnya menjadi bagiannya, demikian pula sebaliknya.

John Locke (1632-1704), seorang filsuf politik Inggris. Dalam tulisan ini saya menggali gagasan keadilan yang secara implisit dijelaskan Locke dalam pemikirannya tentang negara (J.Schmandt, 2002). Dalam bukunya *Two Treatises of Civil Government*, Locke menganalisis tahap-tahap perkembangan masyarakat. Menurut Locke, perkembangan masyarakat dibagi ke dalam tiga tahap, yakni keadaan alamiah (*the state of*

nature), keadaan perang (*the state of war*), dan terbentuknya negara (*commonwealth*) (Petrus,Simon;Tjahjadi, 2004). Keadaan alamiah merupakan tahap pertama perkembangan masyarakat. Locke menjelaskan bahwa dalam keadaan alamiah, tiap-tiap orang hidup dalam keadaan harmonis yang ditandai kebebasan dan kesamaan hak. Dalam keadaan alamiah, manusia bebas sebeb-bebasnya dan tidak ada yang lebih berkuasa daripada yang lain (Locke, 2002).

Marx mengatakan bahwa di dalam persaudaraan, semua orang mendapatkan yang sama, tidak ada yang memiliki secara berlebihan dan tidak ada yang menderita kekurangan. Marx menganalisis ketegangan ekonomi, terutama dalam hubungan produksi, yakni pertentangan kepentingan antara kaum buruh (kelas bawah) dan kaum borjuis (kelas atas). Menurut Marx, ketegangan dipicu oleh perkembangan kepemilikan alat-alat produksi (Huijbers, 1982). Menurut Marx, keterasingan yang paling dalam adalah para buruh teralienasi dari hasil pekerjaan mereka. Situasi keterasingan seperti inilah yang membuat buruh tetap miskin, betapa pun besarnya usaha mereka untuk maju (Huijbers, 1982).

Rawls menjelaskan bahwa ada dua prinsip keadilan yang dipilih di balik selubung ketidaktahuan. Dua prinsip keadilan itu adalah sebagai berikut. Pertama, tiap-tiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas sepadan dengan kebebasan yang sama diberikan kepada tiap-tiap orang. Kedua, ketidaksamaan sosial dan ekonomi hendaknya diatur sedemikian cara sehingga (a) diharapkan memberikan keuntungan bagi tiap-tiap orang dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang (Rawls, 2009). Rawls menyebut prinsip pertama sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equality principle*) dan prinsip kedua adalah (a) prinsip kesetaraan kesempatan yang fair dan (b) prinsip perbedaan (*difference principle*) (Rawls, 2009). Ditegaskan oleh Rawls, bahwa kedua prinsip tersebut bermaksud mengatur bagaimana hak dan kewajiban diterapkan, bagaimana keuntungan sosial dan ekonomi didistribusikan, serta untuk menata masyarakat secara adil. Untuk menjamin efektivitasnya, kedua prinsip tersebut harus diatur secara serial (*serial order*). Artinya, prinsip pertama harus

mendahului prinsip kedua. Dengan kata lain, prinsip kebebasan yang sama harus diprioritaskan atas prinsip perbedaan.

Thomas Aquinas membedakan keadilan atas dua kelompok, yaitu keadilan umum (*iustitia generalis*) dan keadilan khusus (*iustitia specialis*). Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak undang-undang yang harus ditunaikan demi kepentingan umum, sedangkan keadilan khusus adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Selanjutnya, keadilan khusus dibedakan menjadi 1) keadilan distributif (*iustitia distributiva*), 2) keadilan komutatif (*iustitia commutativa*), dan 3) keadilan vindikatif (*iustitia vindicativa*). Keadilan distributif adalah keadilan yang secara proporsional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum. Sebagai contoh, negara hanya akan mengangkat seorang menjadi hakim apabila orang itu memiliki kecakapan menjadi hakim. Keadilan komutatif adalah keadilan dengan mempersamakan antara prestasi dan kontra prestasi. Keadilan vindikatif adalah keadilan dalam tindak pidana. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya (Riyanto, 2021).

Seperti sudah diketahui bersama, UUCK merupakan undang-undang yang diusulkan Presiden Joko Widodo dan menjadi bagian dari rancangan undang-undang prioritas tahun 2020 dalam program legislasi nasional tahun 2020. Pada prinsipnya, UUCK dirancang untuk peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional. Dengan kata lain, keadilan dan orientasi kesejahteraan bukanlah diskursus yang melatarbelakangi lahirnya UUCK. Tidak mengherankan jika berbagai regulasi terkait keberadaan praktik alih daya hanya menguntungkan pihak pengusaha dan pada saat yang sama semakin menyudutkan para pekerja/buruh alih daya.

Keadilan adalah kehendak undang-undang yang merepresentasikan kepentingan umum. Apakah UUCK merupakan cerminan dari kepentingan umum atau tidak? Diskursus mengenai keadilan bagi para pekerja/buruh alih daya erat kaitannya dengan kehadiran negara dan perlindungan-perlindungan hukum yang mungkin dilakukan oleh negara. Ini disebabkan oleh fakta bahwa para pekerja/buruh alih daya adalah kelompok rentan yang memiliki daya tawar lemah di hadapan, baik

perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maupun perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

Lemahnya kelas pekerja/buruh di Indonesia diniscayakan oleh jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja. Sebagian besar dari mereka terpaksa mengambil kesempatan kerja apa saja daripada sama sekali tidak mendapatkannya. Pada akhirnya, pihak perusahaan dapat melakukan kesewenangan dalam pembuatan perjanjian kerja. Pendek kata, nilai keadilan dalam UUCK dapat diukur melalui sejauh mana undang-undang tersebut dapat memberikan perlindungan kepada para pekerja/buruh alih daya hingga mereka mendapatkan hak-haknya.

Sebagaimana sudah diulas dalam bagian-bagian sebelumnya, alih-alih memberikan berbagai perlindungan, UUCK justru semakin menyudutkan para pekerja/buruh alih daya dan lebih menguntungkan pihak pengusaha daripada pekerja/buruh.

A) Keuntungan Perusahaan dari UUCK

- a. Perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja. Untuk perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, secara hukum mereka terbebas dari segala beban ketenagakerjaan saat menggunakan para pekerja/buruh alih daya. UUCK telah melimpahkan semua beban tersebut kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Berikut Pasal 66 Ayat (2) UUCK: “Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.”
- b. Perusahaan alih daya atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja diberikan keluasan bidang pekerjaan yang ditangani. Jika dulu dalam UUK hanya dapat menangani pekerjaan tertentu yang bukan pokok, kini mereka dapat mengerjakan berbagai bidang karena pasal yang membatasi jenis bidang pekerjaan tersebut telah dihapus. Ini menjadi keuntungan baik bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maupun perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Khusus untuk perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, mereka sangat diuntungkan karena tidak lagi perlu mengangkat pekerja tetap bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan inti. Pengusaha

diuntungkan oleh ketentuan tentang kontrak kerja PKWT yang tidak dibatasi.

- c. Baik perusahaan penyedia dan pengguna jasa tenaga kerja, kini keduanya bisa lebih diberdayakan pekerja/buruh alih daya. Keuntungan ini berlaku ganda. Pertama, kewajiban kerja dan jam lembur ditambah. Kedua, hak istirahat panjang para pekerja/buruh telah dihilangkan.

B) Beban Pekerja/Buruh Alih Daya

Sejak mulai dikenal istilah *outsourcing*, para pekerja/buruh alih daya telah menjadi kelompok paling rentan dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum memang tampak pada UUK, Amar Putusan MK, dan Permenakertrans. Sayangnya, fungsi pengawasan ketenagakerjaan tidak berjalan dengan baik hingga nasib para pekerja/buruh alih daya tidak juga turut membaik. Dengan disahkannya UUCK, beban pekerja/buruh alih daya kian bertambah.

a. Jam Kerja dan Jam Lembur

Jam kerja dan jam lembur pekerja/buruh alih daya bertambah. Konklusi ini tentu saja muncul dari sebuah perbandingan antara regulasi UUCK dan regulasi-regulasi sebelumnya. Pada Pasal 77 UUCK disebutkan seperti berikut.

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) paling lama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.

UUCK telah memuat ketentuan yang memungkinkan perusahaan menambah jam kerjanya. Di antara Pasal 77 dan Pasal 78 UUCK, disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 77A yang berbunyi, “Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja yang melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu.” Selanjutnya, dalam Pasal 78 disebutkan berikut ini.

- a) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - i. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - ii. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- b) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- c) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi pekerjaan atau sektor usaha tertentu.
- d) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan UUCK, para pekerja/buruh alih daya dapat dikenakan wajib lembur paling banyak empat jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu. Ketentuan baru tersebut lebih membebani pekerja/buruh jika dibandingkan dengan ketentuan yang ada dalam UUK beserta peraturan-peraturan turunannya. Menurut Pasal 1 Kepmenakertrans 102/2004 disebutkan bahwa jam kerja akan dihitung sebagai jam lembur apabila sesuai dengan ketentuan berikut.

- (1) Bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja.
- (2) Bekerja lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja.

b. Hilangnya Hak Istirahat Panjang

Beban kerja para pekerja alih daya bertambah dengan dihilangkannya hak istirahat panjang selama dua bulan untuk masa kerja enam tahun. Sebelumnya, hak istirahat panjang diatur dalam pasal 79 UUK yang berbunyi:

“Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”.

UUCK telah menghilangkan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan istirahat panjang bagi pekerja/buruh. Ke depan, istirahat panjang ini akan semakin menjadi barang langka sebab sebagian besar pekerja/buruh di Indonesia akan berstatus PKWT. Berikut Pasal 79 Ayat (5) UUCK, “Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3), perusahaan dapat memberikan cuti panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama”. UUCK tidak mencerminkan keadilan umum yang melayani kepentingan umum. Tidak mengherankan jika dalam proses pengesahannya pun, UUCK ini menuai protes dari masyarakat, pekerja dan serikat pekerja yang ada di seantero negeri untuk menolak berlakunya UUCK yang dikenal di kalangan pekerja sebagai undang-undang sapu jagat. Selanjutnya, terdapat keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus dibedakan menjadi tiga, yaitu 1) keadilan distributif (*iustitia distributiva*), 2) keadilan komutatif (*iustitia commutativa*), 3) keadilan vindikatif (*iustitia vindicativa*).

A) Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang secara proporsional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum. Lebih spesifik, keadilan distributif merupakan ketetapan atau kaidah dalam mendistribusikan sumber daya dan kesempatan dengan tujuan dapat mewujudkan kesejahteraan bagi penerima pembagian. Keadilan distributif bagi pekerja/buruh alih daya dalam UUCK begitu buruk. Hal ini bisa dilihat dari kewajiban kerja yang kian bertambah dan hak pekerja/buruh alih daya yang justru dikurangi. Padahal keadilan distributif menghendaki jika kewajiban bertambah, haknya pun akan

bertambah, begitu sebaliknya. Hal ini bisa didapat dari misalnya soal lamanya seorang pekerja/buruh di sebuah perusahaan dan status kerjanya di perusahaan tempat ia bekerja.

UUK terdahulu lebih mengandung keadilan distributif dibanding UUCK. Dalam UUK dan sejumlah peraturan turunannya, para pekerja/buruh dengan PKWT yang lebih dari tiga tahun berhak diangkat sebagai pekerja/buruh tetap dengan PKWTT. Namun, tidak demikian halnya dengan UUCK. Begitu juga dengan regulasi yang mengatur penambahan jam lembur dan penghilangan hak cuti panjang dalam UUCK. Semua bergerak menjauhi nilai-nilai keadilan distributif yang mestinya diterima para pekerja/buruh alih daya.

B) Keadilan Komutatif

Keadilan komutatif mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi. Tindakan keadilan berdasarkan keadilan komutatif adalah bahwa setiap warga negara atau setiap orang memberikan kepada orang lain apa yang menjadi haknya. Hal ini berlaku pada taraf individu maupun taraf sosial. Bukan saja individu yang satu memberikan haknya kepada individu yang lainnya, melainkan juga kelompok satu kepada kelompok lainnya. Itulah kenapa keadilan komutatif dikenal juga sebagai keadilan tukar menukar karena keadilan komutatif lebih menonjolkan hubungan timbal balik melalui sebuah pertukaran. Jika suatu ketentuan dilanggar atau kesalahan dilakukan, keadilan komutatif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan. Jika suatu kejahatan telah dilakukan, hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada pelaku. Keadilan komutatif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut.

Keadilan komutatif dalam konteks pekerja/buruh alih daya terkait dengan relasi antara pekerja/buruh dan perusahaan yang mempekerjakan. Dengan kewajiban-kewajiban kerja sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, para pekerja/buruh memiliki sejumlah hak yang harus ditunaikan oleh pihak perusahaan. Keadilan komutatif menjelaskan rasa keadilan jika para pekerja/buruh alih daya dirugikan oleh perusahaan yang mempekerjakannya.

Relasi yang berkeadilan tersebut dijamin oleh konstitusi negara dan wajib dipegang negara untuk melindungi warga negaranya. Penerapan keadilan dalam UUD NRI 1945 pada Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) sebagai berikut.

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam perbandingan dengan UUK, nilai keadilan komutatif yang diterima pekerja/buruh alih daya berdasarkan UUCK mengalami penurunan. Indikator dari penurunan tersebut bisa ditinjau dari sejumlah hak pekerja yang dikurangi atau bahkan dihilangkan. Berikut hak-hak pekerja/buruh menurut UUK yang dihilangkan atau dikurangi dalam UUCK.

a) Diskriminasi

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan sama tanpa diskriminasi. Ketentuan ini sebelumnya ada dalam pasal 6 UUK yang berbunyi, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Namun, UUCK telah menghapusnya. Memang sekalipun UUK telah memberikan perlindungan hukum agar tidak terjadi diskriminasi, pada praktiknya para pekerja/buruh alih daya lebih sering mendapat perlakuan diskriminatif. Dalam banyak kasus, perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja hanya mencari tenaga kerja usia di bawah tiga puluh tahun dan belum berkeluarga. Di satu sisi, hal tersebut secara eksplisit memang tidak melanggar pasal manapun. Namun, di sisi lain, semua hanya menunjukkan praktik diskriminasi terhadap para pekerja alih daya usia lanjut dan sudah berkeluarga.

Hasil Tim Kajian UUK LIPI (2010) menyebut bahwa UUK mengandung paradigma konflik akibat ketidakjelasan beberapa pasal. Sejumlah pasal teridentifikasi multitafsir dan tidak konsisten dengan regulasi lainnya sehingga menjadi sumber perselisihan dalam

pelaksanaan hubungan kerja dan industrial. Belum lagi ditambah pelaksanaan peran pengawasan dan penindakan hukum oleh pemerintah dan aparat hukum yang berwenang terhadap pelanggaran aturan UUK relatif lemah. Hal itu terbukti dari banyaknya pelanggaran yang terjadi dan penyelesaian perselisihan hukum yang berlarut. Bahkan banyak pihak berpendapat bahwa maraknya hubungan kerja sistem alih daya sebagai akibat dari pembiaran oleh pemerintah dan penegak hukum terhadap adanya pelanggaran.

b) Hak Peningkatan Kompetensi Kerja

Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Ketentuan tersebut ada pada Pasal 11 UUK. Pengusaha juga bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja (Pasal 12 Ayat 1 UUK). Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat 2 dan 3). Ketentuan pasal ini oleh UUCK telah menghapus semua pasal yang menjamin hak peningkatan kompetensi kerja para tenaga kerja.

c) Hak Pengakuan Kompetensi Kerja

Pasal 18 UUK

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

Pengakuan kompetensi kerja ini umumnya berupa tunjangan keahlian. Tunjangan keahlian merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diterima pekerja berkenaan dengan posisi, kondisi, atau suatu penilaian tertentu. Tunjangan bisa dalam bentuk uang dan dapat berbentuk natura. Tunjangan keahlian menjadi bagian dari komponen upah di samping upah pokok dan pendapatan nonupah, seperti fasilitas, bonus, atau Tunjangan Hari Raya. Tunjangan keahlian dapat diklasifikasikan sebagai tunjangan tetap karena dibayarkan secara teratur bersamaan dengan upah pokok sesuai dengan jenjang keahlian dan kompetensi serta profesionalisme seseorang pekerja. Namun UUCK telah menghapus pasal ini.

d) Hak Istirahat

Hak istirahat para pekerja/buruh yang dihapus dari UUCK terdiri dari hak istirahat mingguan dan hak istirahat panjang. Hak istirahat minimal satu hari dalam satu minggu memang dipertahankan. Namun, kemungkinan bagi pekerja/buruh untuk mendapat istirahat dua hari dalam seminggu telah dihilangkan. Berikut Pasal 79 Ayat (2) huruf (b) UUK, “Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu”. Istirahat panjang terdapat dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf (d) UUK:

Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

e) Hak Perlindungan dan Keselamatan

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1) UUK).

f) Hak Penghasilan yang Layak

Dalam Pasal 88 Ayat (1) UUK, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

g) Hak Pesangon Ganda Korban Kecelakaan Kerja

Pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena kecelakaan kerja mendapat besaran hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja masing-masing dua kali lipat. Ia juga berhak mendapat uang pengganti hak sebesar satu kali. Berikut bunyi Pasal 172 UUK.

“Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 kali, dan uang pengganti hak 1 kali”.

Meskipun tidak bisa disebut sempurna, UUK telah mengatur hak-hak para pekerja/buruh agar terpenuhinya penerapan Pasal 28D UUD NRI 1945 dan terwujudnya nilai keadilan komutatif. Sayangnya, sekali lagi UUCK malah menghapus hak-hak pekerja/buruh sebagaimana tersebut dalam UUK di atas.

C) Keadilan Vindikatif

Keadilan vindikatif adalah keadilan dalam tindak pidana. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya. Dalam UUK, sanksi hukum terhadap regulasi ketenagakerjaan dapat dikenakan kepada siapa pun yang melakukan pelanggaran tersebut. Sanksi perusahaan akan diberikan tergantung dari

jenis-jenis pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Ada 3 jenis sanksi yang dapat dijatuhkan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial, yaitu

- a. sanksi administratif, dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara administrasi atau seluruh alat produksi hingga pencabutan izin usaha;
- b. sanksi perdata; dan
- c. sanksi pidana yang dapat berupa denda, kurungan, dan penjara.

Ancaman sanksi pidana termuat dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189. Ancaman sanksi administratif tercantum di dalam Pasal 190. Dengan mengetahui sanksi perusahaan bagi pelanggar peraturan perundang-undangan, perusahaan diharapkan akan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku. Selain tentu saja untuk memenuhi nilai-nilai keadilan vindikatif.

Berkenaan dengan konsekuensi dan sanksi ketenagakerjaan, UUCK tidak banyak berbeda dengan UUK, kecuali bahwa UUCK telah menghapus Pasal 91 UUK dan menggantinya dengan Pasal 90A dan 90B. Berikut bunyi pasal 91 yang dihapus.

Pasal 91 Ayat (1)

“Pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 91 Ayat (2)

“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

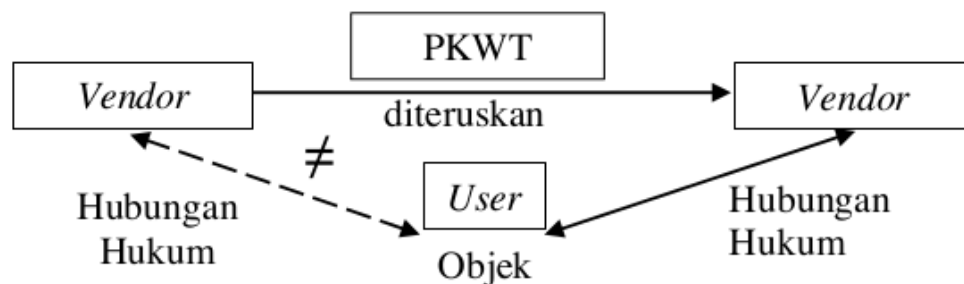
Selain itu, UUCK menghapus hak pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja jika merasa dirugikan oleh perusahaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 58 UUCK yang

menghapus **Pasal** 169 Undang-Undang **Ketenagakerjaan**, berikut bunyi Pasal 169.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Skema 1.2.



Berikut disampaikan penjelasan atas skema konsep perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *alih daya* (*Vendor*) baru untuk yang akan datang.

a) Dari sisi Hak dan Kewajiban Vendor Baru

- (1) Vendor baru harus mengambil alih perjanjian kerja antara vendor lama dengan pekerja pada saat “hari peralihan”. Vendor baru harus meneruskan perjanjian kerja yang sudah ada dengan

syarat dan ketentuan yang sama dengan perjanjian kerja yang dibuat vendor lama dengan pekerja.

- (2) Vendor baru harus mengambil alih seluruh hak dan kewajiban yang timbul dalam perjanjian kerja antara vendor lama dengan pekerja, kecuali pertanggungjawaban pidana dan sanksi administrasi.
- (3) Hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan perusahaan pada vendor lama yang tidak diatur dalam perjanjian kerja maupun (diatur berbeda) dalam peraturan perusahaan vendor baru maka hak dan kewajiban tersebut harus diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja dan vendor baru.
- (4) Vendor baru harus mengambil alih setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh vendor lama sebelum “hari peralihan”, dengan syarat perjanjian tersebut memberikan dampak terhadap pekerja yang akan dialihkan.

b) Dari Sisi Hak dan Kewajiban Pekerja

- (1) Pekerja pada perusahaan vendor yang diputus perjanjian kerja samanya karena penunjukkan vendor baru atas pekerjaan yang sama otomatis menjadi pekerja vendor baru.
- (2) Pekerja yang dialihkan mempunyai seluruh hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat dengan vendor lama dan vendor baru harus meneruskan perjanjian tersebut.

c) Dari Sisi Masa Kerja

Masa kerja pekerja yang dialihkan tidak terputus, melainkan tetap diperhitungkan sejak pekerja bekerja di vendor yang lama. Dengan demikian, masa kerja tersebut diperhitungkan terhadap hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang. Selain itu, penambahan jenis kontrak kerja juga patut dipertimbangkan. Merujuk pada negara Amerika, *temporary work* biasa dilakukan dalam praktik ketenagakerjaan, yang mana pekerja dapat menyesuaikan ketersediaan waktu yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebagaimana diketahui, Indonesia hanya mengenai 2 jenis kontrak kerja PKWT atau PKWTT. Kontrak kerja paruh waktu (*part time*) dapat menjadi pertimbangan untuk memfasilitasi ketersediaan waktu pekerja dan kebutuhan pengusaha. Jenis kontrak ini sangat dibutuhkan dalam dunia ketenagakerjaan saat ini karena pada

faktual dalam praktik, kerja *part time* telah dilakukan, misalnya kerja *part time* pada kafe-kafe ternama yang dilakukan oleh mahasiswa pada saat jam makan siang atau malam. Akan tetapi, praktik tersebut belum difasilitasi dengan aturan-aturan sehingga rentan terjadi perselisihan. Oleh karena itu, penambahan bentuk *part time* kontrak perlu dipertimbangkan untuk dimasukkan dalam UUK .

BAB VI

KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA YANG ADIL DAN BERKEPASTIAN HUKUM

Secara yuridis, pengaturan mengenai perusahaan alih daya diatur dalam Pasal 66 UUK sebagaimana telah diubah Pasal 66 UUC dan Pasal 66 PERPU No 2/2002 Jo. Pasal 66 UU No. 6/2023 secara *mutatis mutandis* sehingga berbunyi sebagai berikut.

Pasal 66

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan Pekerja/Buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (41) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Lebih lanjut mengenai perusahaan alih daya diatur dalam Pasal 18 dan Pasal 19 PP 35/2021, menyatakan seperti berikut.

Pasal 18

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 19

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 27/PUU-IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012 menyatakan frasa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 65 Ayat (7) dan dalam Pasal 66 Ayat (2) huruf b UUK bertentangan dengan UUD NRI 1945, sepanjang dalam perjanjian tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek pekerjaannya tetap ada meskipun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. *Ratio decidendi* dari majelis hakim adalah bahwa pekerja/buruh alih daya dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja maupun perjanjian pemborongan pekerjaan menghadapi ketidakpastian akan keberlanjutan kerja apabila hubungan kerjanya dengan perusahaan dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (*fixed term contract*).

Apabila penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berakhir, berakhir pula hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Pekerja/buruh alih daya menanggung risiko kehilangan pekerjaan dan kehilangan penghasilan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan penerima pemborongan tidak lagi mendapatkan penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Di samping ketidakpastian tentang keberlanjutan pekerjaan, pekerja/buruh alih daya juga mengalami kerugian yang berupa tidak diperhitungkannya masa kerja yang disebabkan oleh berganti-gantinya perusahaan penyedia jasa pekerja (*temporary work agency*) atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (*subcontractor*). Meskipun ada ketentuan tentang jaminan untuk mendapatkan persamaan di dalam perlindungan hukum dan syarat-syarat kerja, jika hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, tidak ada kepastian bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak.

Majelis hakim Mahkamah Konstitusi mempertimbangkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha sepanjang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, dalam praktiknya dapat menyebabkan hilangnya jaminan kepastian untuk tetap bekerja dan memperoleh upah yang layak yang dilindungi oleh konstitusi. Oleh karenanya, majelis hakim harus memastikan bahwa sistem kerja alih daya tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja dan untuk menghindari terjadinya eksploitasi pekerja/buruh. Majelis hakim berpendapat ada 2 (dua) model perlindungan hak-hak pekerja/buruh alih daya. Pertama, dengan menentukan perjanjian kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dalam bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu, melainkan dalam bentuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan perlindungan hukum atau *transfer of undertaking protection* bagi pekerja yang objek pekerjaannya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Selanjutnya, sebagai hukum yang berhasil dilakukan perubahan, seharusnya hukum yang mengatur pekerja/buruh alih daya mampu merefleksikan kebutuhan masyarakat akan pemenuhan hak asasi manusia, keadilan, dan kepastian hukum. Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 juga telah memberikan ketenteraman, ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum sebagai tujuan hukum karena alih daya yang dilaksanakan dengan menjamin (1) keberlangsungan kerja pekerja, (2) melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada, (3) penghitungan masa kerja, dan (4) persamaan hak antara pekerja/buruh.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 karena putusan tersebut telah sesuai dengan tujuan hukum yang diarahkan kepada nilai dasar hukum, yaitu kepastian, kemanfaatan, dan keadilan. Kepastian hukum bertujuan menjaga ketenteraman, ketertiban, dan

kepastian hukum selain memberikan perlindungan hak, dan/atau kepentingan yang dibenarkan oleh hukum. Kemanfaatan mengarahkan hukum harus dapat memberikan kontribusi serta kegunaan bagi kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Keadilan merupakan hakikat dari hukum.

Dengan berlandaskan pada teori tujuan hukum, Gustav Radbruch membagi tujuan hukum harus diarahkan kepada nilai dasar hukum, yaitu kepastian, kemanfaatan, dan keadilan (Rahardjo, 2000). Kepastian hukum bertujuan menjaga ketenteraman, ketertiban, dan kepastian hukum, selain memberikan perlindungan hak, dan/atau kepentingan yang dibenarkan oleh hukum. Kemanfaatan mengarahkan hukum harus dapat memberikan kontribusi, serta kegunaan bagi kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Keadilan merupakan hakikat dari hukum. Hukum harus mempunyai kualitas keadilan walaupun tolok ukur keadilan pada tingkat implementasi masih beraneka ragam (bersifat relatif/subjektif). Selanjutnya, jika dikaitkan dengan teori perjanjian, hakikat perlindungan hukum untuk pekerja/buruh alih daya adalah perlindungan hukum internal, pada dasarnya perlindungan hukum yang dimaksud dibuat sendiri oleh para pihak pada saat membuat perjanjian, di mana pada waktu menyusun klausula-klausula kontrak, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingannya terakomodasi atas dasar kata sepakat. Demikian juga segala jenis risiko diusahakan dapat ditangkal lewat pemberkasan lewat klausula-klausula yang dikemas atas dasar sepakat pula sehingga dengan klausula itu para pihak akan memperoleh perlindungan hukum berimbang atas persetujuan mereka bersama.

Perihal perlindungan hukum internal seperti itu baru dapat diwujudkan oleh para pihak manakala kedudukan hukum para pihak relatif sederajat dalam arti para pihak mempunyai *bargaining power* (posisi tawar) yang relatif berimbang sehingga atas dasar asas kebebasan berkontrak masing-masing pihak dalam perjanjian mempunyai keleluasaan untuk menyatakan kehendak sesuai kepentingannya. Namun, jika dikaitkan dengan teori tujuan hukum dengan mengedepankan keadilan sebagai cita hukum, negara dalam hal ini pemerintah harus hadir

dalam rangka melindungi pekerja/buruh alih daya mulai saat prakerja pada saat melakukan pekerjaan sampai dengan purna kerja.

Dengan memperhatikan dan menelaah peraturan perundang-undangan terkait alih daya dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 dan hasil analisis teoritik seperti tersebut di atas, konsep perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya untuk yang akan datang yang adil dan berkepastian hukum sebagai berikut.

1. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Apabila Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya atas dasar PKWT, harus diterapkan prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal perusahaan pemberi kerja menunjuk perusahaan alih daya baru dan perusahaan alih daya yang baru wajib menerima pengalihan pekerja/buruh dari perusahaan alih daya yang lama, yang objek pekerjaannya tetap ada.
3. Perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya harus dilanjutkan tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam perjanjian, kecuali perubahan dilakukan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruhnya karena bertambahnya pengalaman dan masa kerja.
4. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh alih daya tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan sehingga pekerja/buruh alih daya dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja/buruh secara layak dan proporsional.
5. Perusahaan pemberi kerja harus mengatur agar pekerja/buruh alih daya yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja menerima perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

BAB VII

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya akibat pemutusan kerja dalam masa kontrak meliputi (a) perlindungan upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya; (b) pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal perusahaan pemberi kerja menunjuk perusahaan alih daya baru dan perusahaan alih daya yang baru wajib menerima pengalihan pekerja/buruh sepanjang objek pekerjaannya tetap ada; (c) persyaratan pengalihan perlindungan hak merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya; dan (d) dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja/buruh.
2. Konsep perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh alih daya akibat pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang adil dan berkepastian hukum sebagai berikut.
 - a) Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
 - b) Apabila Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan Perusahaan Alih Daya atas dasar PKWT, harus diterapkan prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal perusahaan pemberi kerja menunjuk perusahaan alih daya baru, dan perusahaan alih daya yang baru wajib menerima pengalihan pekerja/buruh dari perusahaan alih daya yang lama, yang objek pekerjaannya tetap ada.

- c) Perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya harus dilanjutkan tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam perjanjian, kecuali perubahan dilakukan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruhnya karena bertambahnya pengalaman dan masa kerja.
- d) Masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh alih daya tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan sehingga pekerja/buruh alih daya dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja/buruh secara layak dan proporsional.
- e) Perusahaan pemberi kerja harus mengatur agar pekerja/buruh alih daya yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja menerima perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

2. Rekomendasi

1. Presiden perlu membentuk Peraturan Pemerintah (PP) Khusus tentang Alih Daya yang menjamin (1) keberlangsungan kerja pekerja, (2) melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada, (3) penghitungan masa kerja, dan (4) persamaan hak antara pekerja/buruh alih daya.
2. Materi Muatan Peraturan Pemerintah (PP) Khusus Alih Daya, antara lain
 - a) kejelasan kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan, baik dalam kaitan dengan penyerahan sebagian pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja;
 - b) adanya kewajiban Pendaftaran Perjanjian Alih Daya kepada Instansi ketenagakerjaan;
 - c) materi Muatan/Isi Perjanjian Alih Daya baik dalam kaitan dengan penyerahan sebagian pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak;
 - d) jaminan kelangsungan bekerja dalam hal terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya;
 - e) kewajiban pemberian uang kompensasi; dan
 - f) adanya pengawasan dan penegakan sanksi administratif (teguran tertulis; pembatasan kegiatan usaha; penghentian

sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan pembekuan kegiatan usaha) apabila terjadi pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adiwidjaja, I. [n.d.]. *Politik Bernegara* (Yogyakarta: Zahir Publishing)
- Adolf, Huala. 2010. *Dasar – Dasar Hukum Kontrak Internasional* (Bandung: Refika Aditama)
- Al-Aydarus, S.M.R.N. 2017. *Hukum ketenagakerjaan: hakikat cita keadilan dalam sistem ketenagakerjaan* (Bandung: Refika Aditama)
- Ali, Achmad. 2009. *Menguak Teori Hukum & Teori Peradilan: Legal Theory & Judicialprudence*, Pertama (Jakarta: Kencana)
- . 2015. *Menguak Tabir Hukum: Ed.2, Kedua* (Jakarta: Kencana)
- Anderson, J E. 1994. *Public Policymaking: An Introduction* (Virginia: Houghton Mifflin)
- Baker, dan McKenzie. 2013. *A Global Flexible Workforce - Temporary and Other Contingent Workers*, Cornell University Library, ed. oleh Patrick J O'Brien dan Jeffrey H.Kessler (Chicago: the Global Employment Practice Group)
- Bertram, Geoff. 2011. *Assessing the Structure of Small Welfare States* (London: Commonwealth Secretariat and United Nations Research Institute for Social Development)
- Budiono, H. 2009. *Ajaran umum hukum perjanjian dan penerapannya di bidang kenotariatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti)
- C Kohler, Thomas. 2014. “Comparative Labor Law Dossier. Temporary Employment Contracts In The United States,” *Iuslabor*
- Chamdani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan (Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Yang Belum Dibayar Oleh Pengusaha Pailit)*, ed. oleh Nuryanto A Daim (Yogyakarta: Laksbang Justitia)
- Djulaeka, dan Devi Rahayu. 2020. *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka)
- Djumadi. 1992. *Hukum perburuhan, perjanjian kerja* (Jakarta: RajaGrafindo)
- Ebenstein, W. 1956. *Great Political Thinkers: Plato to the Present* (San Diego: Rinehart)
- Efendi, A'an, dan Susanti Dyah Octorina. 2021. *Ilmu Hukum* (Jakarta: Prenada Media)
- F.Aloewic, Tjepi. 1996. *Naskah Akademik Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial* (Jakarta)
- Farida, I. [n.d.]. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika)

- . 2017. *Hukum kerja outsourcing di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia)
- Flippo, E B. 1976. *Principles of Personnel Management*, International student edition (Oakland: McGraw-Hill)
- Forde, C, G Slater, dan Conciliation Great Britain. Advisory and Arbitration Service. 2014. *The Effects of Agency Workers Regulations on Agency and Employer Practice*, Research paper (ACAS)
- Gupta, A, D A Gantz, D Sreecharana, dan J Kreyling. 2014. *Evolving Relationship between Law, Offshoring of Professional Services, Intellectual Property, and International Organizations* (SSRN)
- Hadjon, P M. 1987. *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara* (Surabaya: Bina Ilmu)
- Hartmann, Thomas. 2012. "Temporary Agency Work in Germany and the Netherlands" (Tilburg University)
- Hartono, S. 1991. *Politik hukum menuju satu sistem hukum nasional* (Bandung: Alumni)
- Huda, N. 2005. *Negara hukum, Demokrasi & Judicial Review* (Yogyakarta: UII Press)
- Huijbers, Theo. 1982. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah* (Yogyakarta: Kanisius)
- . 2011. *Filsafat Hukum Dalam Lintas Sejarah* (Yogyakarta: Kanisius)
- Husni, Lalu. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi (Depok: PT Rajagrafindo Persada)
- Indiarso, dan MJ Saptanno. 1996. *Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program Jamsostek* (Surabaya: Kurnia)
- Irianto, S, J M Otto, A Bedner, S Pompe, J Vel, et al. 2012. *Kajian sosio-legal: Seri Unsur-Unsur Penyusunan Bangunan Negara Hukum*, Seri unsur-unsur penyusun bangunan negara hukum (Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen)
- Isnaeni, Moch. 2016. *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media)
- . 2017. *Seberkas Diorama Hukum Kontrak* (Surabaya: Revka Petra Media)
- Ivancevich, J M. 2007. *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill Irwin)
- J.Schmandt, Henry. 2002. *Filsafat Politik: Kajian Historis dari Zaman Yunani Kuno sampai Zaman Modern*, ed. oleh I Baehaqi, A; Baehaqi (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)

- Kartasapoetra, G. 1982. *Pokok-pokok hukum perburuhan* (Bandung: Armico)
- Kartasaputra, R G, A G Kartasaputra, dan R G Kartasaputra. 1994. *Hukum perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika)
- Kertasapoetra, G. 1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafindo)
- Khakim, A. 2009. *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti)
- Kirchner, J, P R Kremp, dan M Magotsch. 2017. *Key Aspects of German Employment and Labour Law* (Berlin: Springer Berlin Heidelberg)
- Lahaling, Hijrah, dan Kindom Makkulawuzar. 2021. *Pemenuhan Hak-Hak Anak Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia* (Deepublish)
- Locke, John. 2002. *Kuasa itu Milik Rakyat: Esai mengenai Asal Mula Sesungguhnya, Ruang Lingkup, dan Maksud Tujuan Pemerintahan Sipil*, ed. oleh A Widyamartaya (Yogyakarta: Kanisius)
- M Hadjon, Philipus. 2003. *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila* (Bandung: Armico)
- Margono. 2021. *Asas Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Grafika)
- Meliala, A Q S. 1985. *Pokok-pokok hukum perjanjian beserta perkembangannya* (Yogyakarta: Liberty)
- Mertokusumo, S. 1986. *Mengenal hukum (suatu pengantar)* (Yogyakarta: Liberty)
- Miru, A. 2007. *Hukum kontrak & perancangan kontrak* (Jakarta: Rajawali Pers)
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* (Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret)
- Notomihardjo, O. 1971. *Masalah Keadilan* (Semarang: Tirta Amerta)
- Petrus, Simon; Tjahjadi, L. 2004. *Petualangan Intelektual: Konfrontasi dengan Para Filsuf dari Zaman Yunani hingga Zaman Modern* (Yogyakarta: Kanisius)
- Prahalad, C K, dan G Hamel. 1990. *The Core Competence of Corporation*, Harvard Business Review (Cambridge: Harvard Business School Reprint)
- Priambada, K, dan A E Maharta. 2008. *Outsourcing versus serikat pekerja: an introduction to outsourcing* (Jakarta: Alihdaya Pub.)
- Publishers, H C. 2016. *Collins Cobuild Advanced Dictionary of English* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Qirom Syamsudin Meliala, A. 2004. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta*

- Perkembangannya*, (Yogyakarta: Liberty)
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti)
- Rasjidi, L, dan I Rasjidi. 2002. *Pengantar filsafat hukum* (Bandung: Mandar Maju)
- Rawls, John. 2009. *A Theory of Justice: Original Edition* (London: Harvard University Press)
- Remy Sjahdeini, Sutan. 1993. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia* (Jakarta: Institut Bankir Indonesia-Macanan Jaya Cemerlang)
- Riyanto, Y. 2021. *Malpraktik Profesi Advokat Di Indonesia* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing))
- Robson, W A. 1976. *Welfare State and Welfare Society: Illusion and Reality* (Allen and Unwin)
- Rukiyah, dan Darda Syahrial. 2013. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya* (Jakarta: Dunia Cerdas)
- Saija, M M R. 2019. *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan* (Yogyakarta: Deepublish)
- Saleh, I. 1990. *Hukum dan ekonomi*, Serial apa yang saya alami (Gramedia Pustaka Utama)
- Sjahdeini, S R, dan Institut Bankir Indonesia. 1993. *Kebebasan berkontrak dan perlindungan yang seimbang bagi para pihak dalam perjanjian kredit bank di Indonesia*, Seri hukum perbankan (Jakarta: Institut Bankir Indonesia)
- Soepiadhdy, Soetanto. 2012. "Keadilan Hukum," *Surabaya Pagi* (Surabaya)
- Soepomo, I, H Poerwanto, dan S Rachmat. 1995. *Pengantar hukum perburuhan* (Jakarta: Djambatan)
- Spicker, P. 2000. *The Welfare State: A General Theory* (London: SAGE Publications)
- Subekti. 1998. *Pokok – pokok Hukum Perdata* (Jakarta: Intermedia)
- Subekti, R. 1976. *Hukum perjanjian* (Jakarta: Intermedia)
- Suharto, E. 2005. *Membangun masyarakat, memberdayakan rakyat: kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial* (Bandung: Refika Aditama)
- Sumodiningrat, G. 1999. *Sistem ekonomi Pancasila dalam perspektif* (Jakarta: Impac Wahana Cipta)
- Sunindhia, Y W, dan N Widiyanti. 1988. *Masalah PHK dan pemogokan* (Jakarta: Bina Aksara)
- Supomo, I. 1980. *Hukum perburuhan: bidang hubungan kerja* (Jakarta: Djambatan)
- . 1992. *Pengantar hukum perburuhan* (Jakarta: Djambatan)

- Suratman, dan Philips Dillah. 2013. *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: ALfabeta)
- Sutedi, A. 2009. *Hukum perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika)
- Thaib, D. 1999. *Kedaulatan rakyat, negara hukum, dan konstitusi* (Yogyakarta: Liberty)
- Thea DA, Ady. 2021. "Ini Bedanya Outsourcing di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja," *Hukum Online*
- Triwibowo, D. 2006. *Mimpi negara kesejahteraan: peran negara dalam produksi dan alokasi kesejahteraan sosial* (Jakarta: LP3ES)
- Triyono, N F N. 2016. "Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha," *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6.1: 45–62
- W.Bertrand, Raymond, dan Brit K.Seifert. 2014. "Best Practices in Outsourcing Arrangements," *CA Labor & Employment Bulletin*, 2014 No.2
- Warassih, Esmi. 2011. *Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologis* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Warjiyati, Sri. 2018. *Memahami Dasar Ilmu Hukum: Konsep Dasar Ilmu Hukum* (Jakarta: Prenada Media)
- Widodo, H. 1989. *Segi hukum penyelesaian perselisihan perburuhan* (Jakarta: Rajawali)
- Wijayanti, A. 2009. *Hukum ketenagakerjaan pascareformasi* (Jakarta: Sinar Grafika)
- Yasar, Itfida. 2008. *Sukses Implementasi Outsourcing* (Jakarta: PPM Manajemen)
- . 2012. *Outsourcing tidak akan pernah bisa dibapus: jangan bicara outsourcing sebelum baca buku ini* (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia)

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Amandemen;
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata);
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Perusahaan;
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Serikat Buruh;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan
Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana
Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025;
Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara
Jaminan Sosial;
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022
tentang Cipta Kerja;
Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan
Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022
tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang.
Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Tenaga Kerja
Asing;
Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan
Pemutusan Hubungan Kerja;
Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan
Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 Tentang
Pengesahan ILO No. 18 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan
dalam Industri dan Perdagangan;
Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang
Pengawasan Ketenagakerjaan;
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang
Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tetentu;
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 Tentang syarat-
syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada
perusahaan lain;
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 257/2014 Tentang
Ahli/Kader Norma Kerja;
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata
Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian
Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal
17 Januari 2012.

Paper, Jurnal, dan Karya Ilmiah lainnya

- Ainur, Rofieq. 2011. "Pelayanan Publik Dan Welfare State," *Jurnal Governance*, 2
- Barnet, Randy E. 1986. "A Consent Theory of Contract," *Columbia Law Review*, 86
- C Kohler, Thomas. 2014. "Comparative Labor Law Dossier. Temporary Employment Contracts In The United States," *Iuslabor*
- Chandranegara, Ibnu Sina. 2016. "Ultra Petita dalam Pengujian Undang-Undang dan Jalan Mencapai Keadilan Konstitusional," *Jurnal Konstitusi*, 9.1: 27–48
- Erwiningsih, Winahyu. 1995. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 1.3: 21–26
- F.Aloewic, Tjepi. 1996. *Naskah Akademik Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial* (Jakarta)
- Forde, C, G Slater, dan Conciliation Great Britain. Advisory and Arbitration Service. 2014. *The Effects of Agency Workers Regulations on Agency and Employer Practice*, Research paper (ACAS)
- Franceschini, F, M Galetto, A Pignatelli, dan M Varetto. 2003. "Outsourcing: guidelines for a structured approach," *Benchmarking: An International Journal*, 10.3 (MCB UP Ltd): 246–60 <<https://doi.org/10.1108/14635770310477771>>
- Gupta, A, D A Gantz, D Sreecharana, dan J Kreyling. 2014. *Evolving Relationship between Law, Offshoring of Professional Services, Intellectual Property, and International Organizations* (SSRN)
- Innocenti, Alessandro, dan Sandrine Labory. 2004. "Outsourcing and Information Management," *European Journal of Comparative Economics, Cattaneo University (LIUC)*, 1.1: 107–25
- Irianto, S, J M Otto, A Bedner, S Pompe, J Vel, et al. 2012. *Kajian sosio-legal: Seri Unsur-Unsur Penyusunan Bangunan Negara Hukum*, Seri unsur-unsur penyusun bangunan negara hukum (Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen)
- Kemper, Gustav. 2015. "German union IG Metall holds one-day protests against short-term contracts," *WSWS.Org* <<https://www.wsws.org/en/articles/2015/10/03/igme-o03.html>>
- R.Kremp, Pascal. 2020. "Employment and employee benefits in Germany: overview," *Partical Law* <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-503-3433?originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.Default\)&ppcid=8443499bebb5494cbe9076f38020b2c1&comp=pluk&firstPage=true#co_anchor_a700634](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-503-3433?originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.Default)&ppcid=8443499bebb5494cbe9076f38020b2c1&comp=pluk&firstPage=true#co_anchor_a700634)>
- Robson, W A. 1976. *Welfare State and Welfare Society: Illusion and Reality*

(Allen and Unwin)

- Spermann, Alexander. 2011. *The New Role of Temporary Agency Work in Germany*, IZA Discussion Paper (Eschborn)
- W.Bertrand, Raymond, dan Brit K.Seifert. 2014. "Best Practices in Outsourcing Arrangements," *CA Labor & Employment Bulletin*, 2014 No.2

Kamus

- Garner, B A. 2006. *Black's Law Dictionary*, Black's Law Pocket Dictionary Series (Thomson/West)
- . 2019. *Black's Law Dictionary*, Black's Law Dictionary (Thomson Reuters)
- Kemendikbud.1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka)

Website

- Ryan Gamas, Ignasius. 2021. "Tenaga Kerja Sebagai Major Equipment Dalam Fase Bonus Demografi," *Ombudsman Republik Indonesia* <<https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel-tenaga-kerja-sebagai-major-equipment-dalam-fase-bonus-demografi>> [diakses 10 Januari 2022]
- Soepiadhdy, Soetanto. 2012. "Keadilan Hukum," *Surabaya Pagi* (Surabaya)
- Thea DA, Ady. 2021. "Ini Bedanya Outsourcing di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja," *Hukum Online* <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-bedanya-outsourcing-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-lt60657d8d20b58>

TENTANG PENULIS

Dr Hufron, SH.,MH., lahir di Kab. Lumajang, Jawa Timur, pada tanggal 6 Maret 1968. Menyelesaikan Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang lulus tahun 1991. Menyelesaikan Magister Hukum (MH) pada Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya lulus tahun 2002, dan program Doktor Ilmu Hukum (Bidang Hukum Tata Negara) pada Fakultas hukum Universitas Brawijaya Malang, lulus tahun 2012. Dosen tetap pada Program Doktor Hukum, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Buku yang ditulis dan diterbitkan : (1) "Perspektif Hukum Pemberhentian Kepala Daerah di Indonesia", diterbitkan Oleh LaksBang Yogyakarta, tahun 2005. (2) "Hukum, Politik, Dan Kepentingan", diterbitkan Oleh LaksBang Yogyakarta, tahun 2008. (3)"Penalaran Hukum", diterbitkan oleh PUSDERANKUM PRESS,2009 dan (4) "Ilmu Negara Kontemporer", Oleh LaksBang Yogyakarta, tahun 2015. (6) "Catatan Kritis, Dinamika Hukum & Politik" diterbitkan Yuma Pustaka, Surakarta, 2017 dan (7) "Pemberhetian Presiden Indonesia, Antara Teori dan Praktik" LaksBang Yogyakarta, tahun 2018. (8) "Goro-Goro Menjerat Gus Dur" diterbitkan Gading Yogyakarta, 2020. (9) "Tanggungugat Pemerintah & Perlindungan Hukum Bagi Rakyat", Jejak Pustaka, Yogyakarta, Maret 2022. (10) "Konsep Pengaturan Kewenangan & Pertanggungjawaban Wakil Presiden Indonesia", Jejak Pustaka, Yogyakarta, Juli 2022. Selain sebagai dosen, beliau aktif sebagai Wakil Ketua Pengurus Daerah (PD) Asosiasi Pengajar HTN-HAN Jawa Timur, Periode 2017-2023, dan Pengurus Wilayah Ikatan Sarjana Nahdhatul Ulama (ISNU) Jawa Timur, Periode 2019-2024. Beliau juga aktif menekuni Profesi Advokat, menduduki Jabatan Managing Partner pada Firma Hukum : "Hufron & Rubaie", dan menjadi Ketua Dewan Kehormatan Daerah (DKD) PERADI Jawa Timur 2021-2026. Di sela-sela kesibukannya, beliau juga menjadi Ketua Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (HKHKI) Cabang Jawa Timur,

Periode 2022-2027. Komunikasi dapat melalui email : hufron@untag-sby.ac.id atau Hp : 081-2352-9300.

Dr. Chamdani, S.H.,M.H., lahir di Tuban, Jawa Timur, pada tanggal 01 Desember 1974. Menyelesaikan Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra Surabaya lulus tahun 2008. Menyelesaikan Magister Hukum (MH) pada Universitas Wijaya Putra Surabaya lulus tahun 2020, dan program Doktor Ilmu Hukum (Bidang Hukum Ketenagakerjaan) pada Fakultas hukum Universitas Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, lulus tahun 2022. Dosen tetap pada Fakultas Hukum, Universitas Wijaya Putra Surabaya. Buku yang ditulis dan diterbitkan (1) Hukum Ketenagakerjaan : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Buruh Atas Upah Yang Belum Dibayar oleh Pengusaha Pailit, Penerbit Laksbang Justitia, Oktober 2020, ISBN : 978-623-6664-02-5, (2) Masalah-Masalah Hukum Paska Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-xviii/2020, Penerbit Rajawali Buana Pustaka, Juni 2022, ISBN : 978-623-5388-06-9, (3) Potret Hukum Kontemporer di Indonesia, Penerbit Kyta Jaya Mandiri, Nopember 2022, ISBN : 978-623-396-097-7, (4) Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi, Penerbit USU press, Nopember 2021, ISBN : 978-602-465-404-7.

Selain sebagai dosen, juga menjadi Sekretaris Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (HKHKI) Cabang Jawa Timur. Beliau juga aktif menekuni Profesi Advokat, menduduki Jabatan Managing Partner pada Firma Hukum : “HAMDANI SH & PARTNERS”. Di sela-sela kesibukannya, beliau juga berprofesi sebagai Mediator, Konsiliator, Pengurus/Kurator dan Advokat Pajak serta Ketua Lembaga Bantuan Hukum ABDI BANGSA. Komunikasi dapat melalui email : chamdani@uwp.ac.id atau HP : 081-7032-81288.

Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

MATCHED SOURCE

2

www.mkri.id

Internet Source

3%

5%

★ www.mkri.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%