

**REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
HAK PEKERJA OUTSOURCING YANG BERBASIS NILAI KEADILAN**

Disertasi

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Doktor Ilmu Hukum**

Oleh

ANA RAMADHONA, S.H., M.H.
PDIH. 10302100020



**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN

KELAYAKAN DISERTASI

**REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK
PEKERJA OUTSOURCING WANITA YANG BERBASIS NILAI KEADILAN**

Oleh:

ANA RAMADHONA, S.H., M.H.
PDIH. 10302100020

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Program
Doktor Ilmu Hukum ini.

Telah disetujui oleh Promotor dan Co-Promotor pada tanggal sebagaimana tertera
dibawah ini :
Semarang, 31 Mei 2023

Promotor

Co-Promotor



Handwritten signatures of the Promotor and Co-Promotor in blue ink.

Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.
NIDN. 0621057002

Prof. Dr. Sri Endah Wahyuningsih, S.H., M.Hum.
NIDN. 0628046401

**Ketua Program Doktor Ilmu Hukum
Universitas Islam Sultan Agung**



Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.
NIDN. 0621057002

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Doktor baik Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain selain Tim Promotor dan masukan dari Tim Penelaah.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan **sesungguhnya** dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Semarang, Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan



Ana Romadhona

NIM : 10302100020

MOTTO PERSEMBAHAN

"Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya; hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah." (Abu Bakar Sibli)"

"Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon"

Disertasi ini dipersembahkan dan didedikasikan Kepada :

1. Papa dan mama tercinta yang senantiasa memberikan support kepada penulis walaupun saat ini papa dan mama sudah dipanggil oleh yang Maha Kuasa tetapi semangat dan keyakinan dan kesabaran yang mereka tanamkan dari kecil selalu menjadi pelecut dan motivasi luar biasa bagi penulis untuk tetap selalu semangat dan belajar, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan S3 Program Doktor Ilmu Hukum ini.
2. Suami tercinta Bobby Vauza S.E. yang telah memberikan dukungan baik secara materil maupun moril sehingga penulis mampu menyelesaikan kuliah S3 Program Ilmu Hukum ini. Penulis memberikan penghormatan yang sedalam- dalamnya atas segala pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.
3. Anak-anakku yang tercinta Faiha Dzakia Fauzana dan Fahad Raffasya Fauza yang selalu menjadi penyemangat penulis dan yang selalu semangat bertanya "kapan mama wisuda jadi Doktor"
4. Kakak dan adik-adik tercinta yang selalu memberikan motivasi kepada Penulis untuk harus selalu tetap semangat menyelesaikan perkuliahan S3 Program Ilmu Hukum ini; Annalissia Musher S.Ip.,M.Si, Ane Titisemita S.Psi.,M.Si dan Rizco Kurnia Musbar S.E
5. Keluarga besar Munira Squad atas dukungannya kepada penulis selama menyelesaikan perkuliahan in

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan hukum disertasi dengan judul **“REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA *OUTSOURCING* YANG BERBASIS NILAI KEADILAN”**.

Penulisan hukum ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar pendidikan S-3 (Strata 3) pada Fakultas Hukum Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

Peneliti menyadari tugas ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan dari pihak-pihak lain. Oleh karena peneliti hendak mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto S.H., S.E., Akt., M.Hum., sebagai Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus sebagai Promotor bagi Promovenda.
2. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H., sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum., sebagai Ketua Program Studi Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus sebagai Promotor bagi Promovenda yang telah mengarahkan dan memberikan masukan serta koreksian dalam penyusunan penulisan disertasi ini...
4. Prof. Dr. Sri Endah Wahyuningsih, S.H., M.Hum., sebagai Sekretaris Program Studi Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan selaku Co-Promotor promovenda yang telah memberikan arahan dan masukan kepada Promovenda.
5. Seluruh Dosen Penguji yang telah memberikan masukan kepada promovenda.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan materi perkuliahan selama pembelajaran untuk program doktor ilmu hukum, serta mempermudah

urusan-urusan perkuliahan peneliti, memotivasi, dan guna menjadikan peneliti memiliki pola pikir lebih tepat lagi.

7. Seluruf Bapak/Ibu Staff Fakultas Hukum Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Mas Ngaziz, Mas Iluk, Mbak Eren, dan lain-lain yang telah mendukung dan mempermudah urusan-urusan perkuliahan peneliti, selama peneliti belajar di Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
8. Seluruh kawan-kawan di Fakultas Hukum Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Angkatan 2021 yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah saling mendukung, memberikan informasi, dan tambahan ilmunya, sehingga dapat menjadikan pribadi peneliti yang lebih bijaksana lagi.
9. Teruntuk ayahanda Musbar (Alm) serta ibunda tercinta Herawati (Almh) yang sudah dengan penuh kesabaran mendidik, membesarkanku, mendo'akan dan mensupport baik berupa ilmu maupun nasihat-nasihat hingga penulis mampu meraih gelar Doktor ini.
10. Ucapan terima kasih khusus kepada suamiku tercinta Bobby Vauza S.E yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan materil untuk kelancaran dan keberhasilan penulis dalam meraih gelar Doktor ini, serta anak-anakku yang ku cintai, ku sayangi, dan sangat kubanggakan Faiha Dzakia Fauzana dan Fahad Raffasya Fauza.
11. Terkhusus kepada keluarga besar Munira Squad yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Disertasi ini.
12. Teman-teman seperjuangan di PDIH Unissula Angkatan 2021 yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
13. Bapak Dr. Eviandi Ibrahim S.H.,M.Hum selaku pimpinan, sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Putri Maharaja yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
14. Teman-teman sesama dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Putri Maharaja

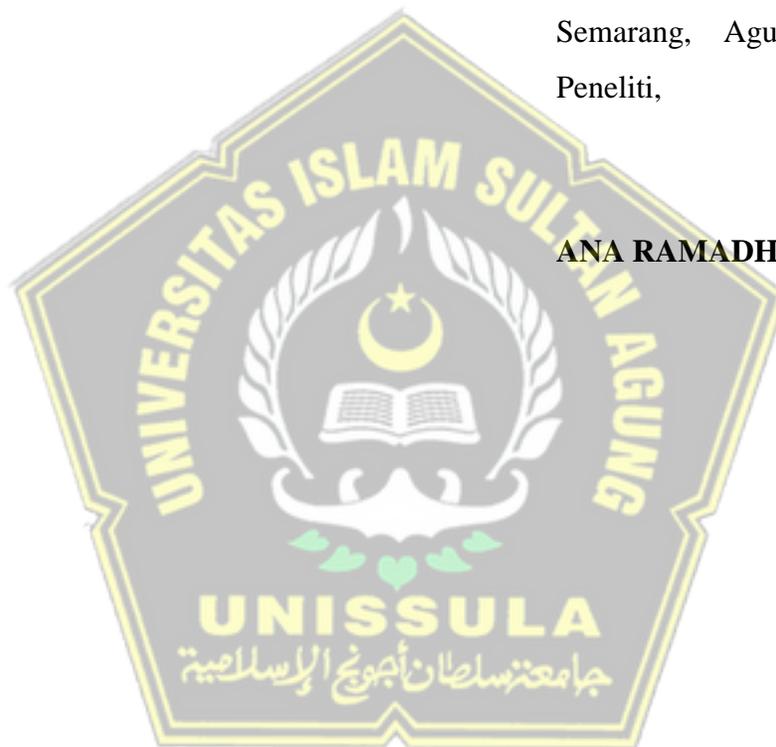
Payakumbuh.

Ucapan terimakasih juga peneliti sampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini akan dibutuhkan dan diterima dengan senang hati. Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat serta sumbangan bagi perkembangan ilmu Hukum Perdata.

Semarang, Agustus 2023,

Peneliti,

ANA RAMADHONA S.H.M.H



ABSTRAK

Sistem kontrak atau *outsourcing* untuk sekarang ini mulai dilirik karena perusahaan pemakai jasa *outsourcing* tidak perlu memikirkan lagi tentang sistem kerja, kehadiran karyawan, upah dan lain-lain yang seharusnya ditanggung oleh perusahaan tersebut, tetapi akan ditanggung kepada perusahaan *outsourcing*. Meskipun sudah ada Undang-Undang yang mengatur tentang *outsourcing* tersebut, namun masih muncul permasalahan contoh kasusnya seperti masalah dalam pembayaran hak-hak pekerja, mengakhiri kerja sama dengan perusahaan penyedia alih daya. Tujuan Penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis: (1) Untuk menganalisis dan menemukan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* belum berbasis nilai keadilan (2) Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* saat ini (3) Untuk menemukan rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* yang berbasis nilai keadilan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan pendekatan *social legal research*, bersifat deskriptif analisis, dengan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan menggunakan Teori Keadilan Pancasila sebagai “*Grand Theory*”; Teori Sistem Hukum sebagai *Midle Theory*; Teori Hukum Progresif *Applied Theory*. Adapun temuan penelitian adalah (1) Regulasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya yang berbasis nilai keadilan belum terpenuhi, karena tenaga kerja alih daya/*outsourcing* untuk mendapatkan pekerjaan alih daya harus melalui perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya, dengan sistem yang demikian tenaga kerja alih daya dirugikan dua kali. (2) Kelemahan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya yang berlakudi Indonesia saat ini adalah masih lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* terutama yang bekerja disektor informal, menempatkan buruh sebagai tenaga kerja yang dikontrak oleh perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya untuk dipekerjakan kembali pada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja alih daya di perusahaannya, sehingga buruh dirugikan karena adanya potongan dari perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya (vendor). (3) Rekonstruksi Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 belum memuat secara jelas tanggung jawab perusahaan vendor dan perusahaan yang menggunakan (user) dan juga perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya/*outsourcing*. Implikasi Praktis; Rekonstruksi Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 18 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 harus dilandasi oleh nilai-nilai keadilan Pancasila; harus dilandasi oleh nilai-nilai budaya bangsa serta agama yang dianut oleh bangsa Indonesia; Rekonstruksi Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 haruslah menambahkan tanggung jawab dari pihak perusahaan yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* supaya nantinya tidak ada lempar tanggung jawab ketika terjadi perselisihan.

Kata Kunci : *Rekonstruksi, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Outsourcing , Nilai Keadilan.*

ABSTRACT

The contract or outsourcing system for now is starting to be glimpsed because companies that use outsourcing services do not need to think anymore about the work system, employee attendance, wages and others that should be borne by the company, but will be borne by the outsourcing company. Although there is already a law regulating outsourcing, there are still problems such as ending cooperation with outsourcing companies. Problem statement; (1) Why the regulation of legal protection of the rights of outsourced workers has not been based on the value of justice(2) What are the weaknesses of the current legal protection regulations for the rights outsourced workers (3) How to reconstruct the regulation of legal protection of the rights outsourced workers based on the value of justice. The purpose of this study is to examine and analyze: (1) To analyze and find legal protection regulations for the rights of outsourced workers not yet based on justice values (2) To analyze and find weaknesses in current legal protection regulations for the rights of outsourced workers (3) To find a reconstruction of legal protection regulations for the rights of outsourcing workers based on justice values. This research is qualitative research, with a sociological juridical approach, descriptive analysis, using primary data and secondary data, using the Pancasila Justice Theory as a "Grand Theory"; Legal System Theory as Middle Theory; Progressive Legal Theory Applied Theory. The research findings are (1) Legal protection regulations for outsourcing workers or outsourcing based on justice values have not been fulfilled, because outsourcing workers to get outsourcing work must go through outsourcing labor provider companies, with such a system that outsourced workers are disadvantaged twice. The weakness of the legal protection of outsourced workers that applies in Indonesia today is the weak legal protection for outsourced workers, especially who work in the informal sector, placing workers as workers contracted by outsourcing labor providers to be rehired to companies that need outsourced labor in their companies, So that workers are disadvantaged because of deductions from outsourcing labor providers (vendors). (3) The reconstruction of Article 66 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 and PP number 35 of 2021 has not clearly contained the responsibilities of vendor companies and companies that use (users) and also legal protection for outsourced workers. Practical Implications; The reconstruction of Article 66 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 and PP number 35 of 2021 must be based on the values of Pancasila justice; must be based on the cultural values of the nation and religion adopted by the Indonesian nation; The reconstruction of Article 66 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 and article 18 paragraph 3 PP number 35 of 2021 must add responsibility from companies that use the services of outsourced workers so that later there will be no throwing of responsibility when a dispute occurs.

Keywords: Reconstruction, Legal Protection, Women's Outsourcing Labor, Justice Value.

RINGKASAN DISERTASI

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur bagi para tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja untuk mewujudkan suatu kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pemerintah Indonesia sebelumnya telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan kemudian diperbaharui dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dengan status in konstitusional bersyarat. Tujuan pemberlakuan undang- undang ini, menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir, 1 adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Jika dilihat pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan. Bab Ketenagakerjaan pada Undang-undang Cipta Kerja, sebagaimana diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan yang mengakomodir 4 (empat) undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Lebih khusus lagi, yang

disoroti adalah pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan jaminan hak-hak pekerja.

Masuknya masalah *Alih daya* dalam Undang-Undang Cipta Kerja dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat¹. *Alih daya* merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir.² Setidaknya ada tiga alasan diadopsinya konsep ini dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yaitu: *pertama*, kebijakan fleksibilisasi pasar kerja akan meningkatkan iklim investasi. *Kedua*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan membuka perluasan kesempatan kerjajadi sektor formal. Ketiga, fleksibilitas ketenagakerjaan akan memberikan sumbangan pada pengurangan angka kemiskinan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah menghapuskan dan merubah beberapa ketentuan-ketentuan Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta merubah ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga akan berdampak pada praktik sistim *alih daya* di Indonesia.

Dalam sistim *alih daya* terdapat 2 (dua) jenis perjanjian, yakni Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja dan Perjanjian Kerja. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dimana perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan *alih daya*) akan menempatkan pekerja ke perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu dengan memperoleh imbalan berupa *fee*.³ Sedangkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara perusahaan *alih daya* dengan

¹ Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 219

² Wirawan, *Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?*, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

pekerja yang bentuknya dapat merupakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Apabila perjanjian penyedia jasa pekerja berakhir, maka berakhir pula pekerjaan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Sistem kerja kontrak *alih daya* yang membuka peluang kerja di semua jenis pekerjaan dan mengutamakan angkatan kerja muda akan menyebabkan kesempatan kerja bagi buruh usia 30 tahun makin menyempit.

Hubungan baik antara para pekerja/buruh *alih daya* dengan perusahaan akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih berkualitas, sehingga pekerja/buruh akan memberikan kinerja yang maksimal. Untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai regulator dan pengawas bidang ketenagakerjaan, dapat bersifat netral dan dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang isinya “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.Selanjutnya menurut Pasal 33 UUD 1945 dinyatakan bahwa perekonomian didasarkan pada sistem kekeluargaan.

Dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ada penghapusan ketentuan Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Pasal 64 merupakan dasar pemberlakuan alih daya (*alih daya*) di Indonesia, karena mengatur mengenai penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 ini menjadi ganjil dikarenakan pada poin Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 selanjutnya disebutkan bahwa Pasal 66 diubah menjadi: “(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.

Selain itu, permasalahan lain yang muncul dari Pasal ini adalah hilangnya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan. Sebelumnya, Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “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.

Pro Kontra mengenai pekerja *alih daya* hingga saat ini menjadi dilematis karena di satu sisi secara efisiensi, pekerja alih daya dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang aman dan di sisi lain kedudukan bagi para pekerja dengan bekerja secara alih daya tidaklah menentu oleh karena hampir secara keseluruhan pekerja alih daya bekerja dengan dasar PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Hampir semua pekerjaan dapat dimasuki oleh pekerja alih daya dewasa ini termasuk pekerjaan pokok, yang sebenarnya dilarang oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja, Hilangnya kriteria pekerjaan yang dapat di alih dayakan menjadi permasalahan baru.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian disertasi ini adalah sebagai berikut:

1. Mengapa regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* belum berbasis nilai keadilan?
2. Apa saja kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja

outsourcing yang berbasis nilai keadilan?

C. Kerangka Teori

1. Teori Dasar (*Grand Theory*) dengan menggunakan Keadilan Pancasila

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan sila kelima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi nilai- nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:³

- a. Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
- b. Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan
- c. Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu

³ K Permatasari dalam karya tulisannya mengutip M. Agus Santoso, *Op.Cit*, hlm. 92 dalam Tesis Mufridah, A. (2022, Januari Kamis).

dengan yang lainnya secara timbal balik.

Sebagaimana diketahui, keadilan sosial adalah bagian dari rumusan sila kelima Pancasila. Keadilan sosial ini dengan mengandaikan adanya keadilan individual. Artinya, sikap atau perilaku individu Pancasila adalah sikap dan perilaku yang memiliki keutamaan atau kebajikan berupa keadilan itu. Disamping itu individu juga menjadi tujuan dari keadilan itu. Maksudnya adalah keadilan tidak hanya ditujukan kepada masyarakat umumnya, melainkan juga kepada individu. Namun individu ini bukan sekedar entitas atomistik yang terlepas sama sekali dari konteks sosial budayanya, melainkan individu dalam keterhubungannya dengan individu lain dan dengan masyarakatnya. Disini keadilan sosial tidak sama dengan sosialisme yang tidak terlalu peduli dengan kepentingan individu.⁴

Pancasila sering disebut sebagai pandangan hidup (*way of life*) dan ideologi bangsa Indonesia. Pancasila sebagai pandangan hidup digunakan sebagai penunjuk arah semua kegiatan atau aktivitas hidup dan kehidupan di dalam segala bidang. Artinya, semua tingkah laku dan tindak perbuatan setiap manusia Indonesia harus dijiwai dan merupakan pancarandari semua sila Pancasila, karena Pancasila sebagai pandangan hidup selalumerupakan suatu kesatuan, tidak bisa dilepaspisahkan satu dengan yang lain.⁵

⁴ K Permatasari dalam karya tulisannya mengutip Hyronimus Rhiti, *Op.Cit*, hlm. 251.

⁵ Moch Najib Yuliantoro, dkk., Analisis Implementasi Keadilan Sosial Pancasila Pada Populasi Anak Penyandang HIV/AIDS Di Yogyakarta, Jurnal Filsafat, Vol. 9 No. 1, Fakultas Filsafat Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Februari 2019, Hlm. 38

Keadilan dalam Pancasila, didasarkan pada Sila Kelima, yakni Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Keadilan sosial tidak memandang siapa, tetapi seluruh orang atau rakyat Indonesia yang mempunyai hak dan jaminan untuk mendapatkan keadilan sosial.⁶

Yudi Latif menegaskan bahwa satu-satunya sila Pancasila yang dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan menggunakan kata kerja adalah pernyataan tentang salah satu tujuan negara dalam rangkaian kata mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Suatu konstruksi keadilan sosial sebagai kristalisasi moral.

Yudi Latif mengutip pandangan Nicolaus Driyarkara bahwa keadilan sosial merupakan perwujudan khusus dari nilai-nilai perikemanusiaan yang terkait dengan semangat welas asih antar sesama dalam usaha manusia memenuhi kebutuhan jasmaniah.⁷

Keadilan berarti memperlakukan setiap orang dengan prinsip kesetaraan (*principle of equal liberty*), tanpa diskriminasi berdasarkan perasaan subjektif, perbedaan keturunan, keagamaan dan status sosial. Adanya kesenjangan yang nyata dalam kehidupan kebangsaan, sebagai warisan ketidakadilan pemerintah pra Indonesia, hendak dikembalikan ke titik berkeseimbangan yang berjalan

⁶ Yudi Latif, Negara Paripurna : Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila, Gramedia, Jakarta, 2011, Hlm. 606

⁷ Yudi Latif, Mata Air Keteladanan : Pancasila Dalam Perbuatan, Mizan, Jakarta, 2014, Hlm. 483.

lurus, dengan mengembangkan perlakuan yang berbeda (*the principle of difference*) sesuai dengan perbedaan kondisi kehidupan setiap orang (kelompok) dalam masyarakat, serta dengan cara menyelaraskan antara pemenuhan hak individual dengan penunaian kewajiban sosial.⁸

2. *Middle Theory* dengan Menggunakan Teori Sistem Hukum

Teori ini berbicara soal hukum sebagai suatu sistem, Lawrence M. Friedman mengemukakan adanya komponen-komponen yang terkandung dalam hukum yaitu:⁹

- a. Komponen yang disebut dengan struktur, yaitu kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum seperti pengadilan negeri, pengadilan administrasi yang mempunyai fungsi untuk mendukung bekerjanya sistem hukum itu sendiri. Komponen struktur ini memungkinkan pemberian pelayanan dan penggarapan hukum secara teratur.
- b. Komponen substansi yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan-peraturan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang diatur.
- c. Komponen hukum yang bersifat kultural, yaitu terdiri dari ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat tentang hukum. Kultur hukum ini dibedakan

⁸ Yudi Latif, Negara Paripurna..., op.cit., Hlm. 584-585.

⁹ Lawrence Friedman, lihat dalam *Gunther Teubner* (Ed), *ibid*, 1986. hlm 13-27. William J. Chambliss dan Robert B. Seidman, *Law, Order and Power*, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, hlm 5-13. Juga dalam Lawrence Friedman "Law and Development, A General Model" dalam *Law and Society Review*, No. VI, 1972. dalam Esmi Warassih, *Op Cit.* hlm. 81-82.

antar *internal legal culture* dan *external legal culture* adalah kultur hukum masyarakat pada umumnya.

Semua komponen hukum merupakan pengikat sistem serta menentukan tempat sistem hukum itu ditengah kultur bangsa secara keseluruhan. Seseorang menggunakan atau tidak menggunakan hukum, dan patuh atau tidak terhadap hukum sangat tergantung pada kultur hukumnya. Kultur hukum seseorang dari lapisan bawah akan berbeda dengan mereka yang berada di lapisan atas. Demikian pula, kultur hukum seorang pengusaha berbeda dengan orang-orang yang bekerja sebagai pegawai negeri dan seterusnya. Jadi, tidak ada dua orang laki-laki maupun perempuan yang memiliki sikap yang sama terhadap hukum. Di sini tampak adanya korelasi yang sistematis antara berbagai faktor seperti umur, jenis kelamin, pekerjaan, kebangsaan dan sebagainya.¹⁰

Teori ini digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kelemahan-kelemahan hukum yang mengakibatkan ketidakadilan dalam peradilan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* di Negara Indonesia.

3. *Applied Theory* dengan Menggunakan Teori Hukum Progresif

Teori ini lahir pada tahun 1986, tepatnya tanggal 23 Januari 1986, Prof Satjipto Rahardjo menulis sebuah artikel yang berjudul ‘Tentang Ilmu Hukum yang Bercirikan Indonesia.’ Hukum progresif lahir karena selama ini ajaran

¹⁰ Lawrence Friedman, *Legal Culture and Welfare State*, dalam Gunther Teubner (Ed), *Dilemmas of Law in the Welfare State*. Berlin New York: Walter de Gruyter, 1986, hlm 13-27. William J. Chambliss & Robert B. Seidman, *Law, Order and Power*, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, hlm 5-13. juga dalam Lawrence Friedman, *Law and Development, A General Model*, dalam *Law and Society Review*, No. VI, 1972 dalam Esmi Warassih, *Op Cit.* hlm. 82.

ilmu hukum positif (*analytical jurisprudence*) yang dipraktikkan pada realitas empirik di Indonesia tidak memuaskan. Gagasan Hukum Progresif muncul karena prihatin terhadap kualitas penegakan hukum di Indonesia terutama sejak terjadinya reformasi pada pertengahan tahun 1997. Jika fungsi hukum dimaksudkan untuk turut serta memecahkan persoalan kemasyarakatan secara ideal, maka yang dialami dan terjadi Indonesia sekarang ini adalah sangat bertolak belakang dengan cita-cita ideal tersebut.¹¹

Untuk mencari solusi dari kegagalan penerapan *analytical jurisprudence*, Hukum Progresif memiliki asumsi dasar hubungan antara hukum dengan manusia. Progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan, bahwa manusia pada dasarnya adalah baik, memiliki sifat-sifat kasih sayang serta kepedulian terhadap sesama. Dengan demikian, asumsi dasar Hukum Progresif dimulai dari hakikat dasar hukum adalah untuk manusia. Hukum tidak hadir untuk dirinya-sendiri sebagaimana yang digagas oleh ilmu hukum positif- tetapi untuk manusia dalam rangka mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan manusia. Posisi yang demikian mengantarkan satu predisposisi bahwa hukum itu selalu berada pada status “*law in the making*” (hukum yang selalu berproses untuk menjadi).¹²

Terkait dengan *Legal Realism* dan *Freirechtslehre*, Hukum Progresif melihat hukum tidak dari kacamata hukum itu sendiri, melainkan melihatnya

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan. Jurnal Hukum Progresif Program Doktor Ilmu Hukum Univ. Diponegoro*, Vol. 1/No. 1/April 2005, hlm. 3-5.

¹² *Ibid.*, hlm. 16.

dari tujuan sosial yang ingin dicapainya serta akibat-akibat yang timbul dari bekerjanya hukum. Oleh sebab kehadiran hukum dikaitkan dengan tujuan sosialnya, maka Hukum Progresif juga dekat dengan *Sociological Jurisprudence*¹³ dari Roscoe Pound yang menolak studi hukum sebagai studi tentang peraturan-peraturan.¹⁴ Dengan demikian dalam berolah ilmu, Hukum Progresif melampaui peraturan dan dokumen hukum yang positivistik.¹⁵ Hukum Progresif juga dekat dengan teori-teori Hukum Alam yakni pada kepeduliannya terhadap hal-hal yang oleh Hans Kelsen disebut '*meta-juridical*'. Dengan demikian, Hukum Progresif mendahulukan kepentingan manusia yang lebih besar daripada menafsirkan hukum dari sudut 'logika dan peraturan'.

¹³ *Ibid.* Aliran sosiologis dalam ilmu hukum berasal dari pemikiran orang Amerika bernama Roscoe Pound, dalam bahasa asalnya disebut *the Sociological Jurisprudence* adalah suatu aliran pemikiran dalam *jurisprudence* yang berkembang di Amerika Serikat sejak tahun 1930-an. Aliran dalam ilmu hukum tersebut disebut *sociological* karena dikembangkan dari pemikiran dasar seorang hakim bernama *Oliver Wendel Holmes*, perintis pemikiran realisme dalam ilmu hukum yang mengatakan” bahwa sekalipun hukum itu memang benar merupakan sesuatu yang dihasilkan lewat proses-proses yang dapat dipertanggungjawabkan menurut imperatif-imperatif logika, namun *the life of law has not been logic, it is experience*. Yang dimaksud dengan *experience* oleh Holmes adalah *the sosial* atau mungkin *the socio psychological experience*. Oleh karena itu dalam *sociological jurisprudence*, walaupun fokus kajian tetap pada persoalan kaidah positive berikut doktrin-doktrinnya yang logis untuk mengembangkan sistem normative hukum berikut prosedur aplikasinya guna kepentingan praktik professional, namun faktor-faktor sosiologis secara realistik (walaupun tidak selalu harus secara *normative-positif*) senantiasa ikut diperhatikan dalam setiap kajian.

¹⁴ Satjipto Rahardjo, dalam Pertemuan Ilmiah LIPI, tanggal 17 dan 18 Oktober 1977, yang dimuat dalam Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, "*Masalah-masalah Hukum*", hlm. 20-26. Menyatakan bahwa modernisasi kebanyakan dikaitkan dengan pembuatan banyak peraturan baru mengenai ekonomi, sosial, industri. Tetapi yang lebih utama adalah: apakah yang selanjutnya akan terjadi? Di sini mulai memasuki masalah efektivitas dari sistem hukum yang sementara itu telah dimodernisir. Selanjutnya dalam (...) Bahwa Indonesia sekarang ini mewarisi pemakaian sistem hukum yang boleh dikategorikan ke dalam hukum modern, menurut klasifikasi Weber. Dalam istilah Friedman, maka modernitas ini meliputi unsur struktur dan substansinya. Tetapi sayangnya kita belumjuga dapat mengatakan, bahwa pemakaian sistem hukum yang demikian itu, diikuti oleh pertumbuhan struktur masyarakatnya yang sesuai.

¹⁵ Dikutip oleh Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.* hlm. 7-8, dari Wolfgang Friedmann (1953) *Legal Theory*. Stevens and Sons Ltd, London; dan Roscoe Pound, *Scope and Purpose of Sociological Jurisprudence*, *Harvard Law Review*. Vol. 25, Desember 1912.

Meski hampir mirip dengan *Critical Legal Studies Movement* yang muncul di Amerika Serikat tahun 1977,¹⁶ tapi Hukum Progresif tidak hanya berhenti pada kritik atas sistem hukum liberal. Hukum Progresif menentang paham bahwa hukum itu tidak mutlak digerakkan oleh hukum positif atau hukum perundang-undangan, tetapi ia juga digerakkan pada asas non-formal.

Untuk mendapatkan tujuan hukum yang maksimal menurut Satjipto Rahardjo dibangun dengan istilah Hukum Progresif yaitu yang digantungkan kepada kemampuan manusia dalam menalar serta memahami dan nurani manusia untuk membuat interpretasi hukum yang mengutamakan nilai moral keadilan pada masyarakat. Di samping itu ide lainnya adalah hukum harus pro rakyat, pro keadilan, bertujuan untuk kesejahteraan dan kebahagiaan, berdasarkan kepada kehidupan yang baik, bersifat responsif, mendukung pembentukan negara hukum yang berhati nurani, dijalankan dengan kecerdasan spiritual serta bersifat membebaskan.¹⁷ Ada beberapa kata kunci yang layak untuk di perhatikan tatkala kita ingin mengangkat pengertian Progresivisme, yaitu:¹⁸

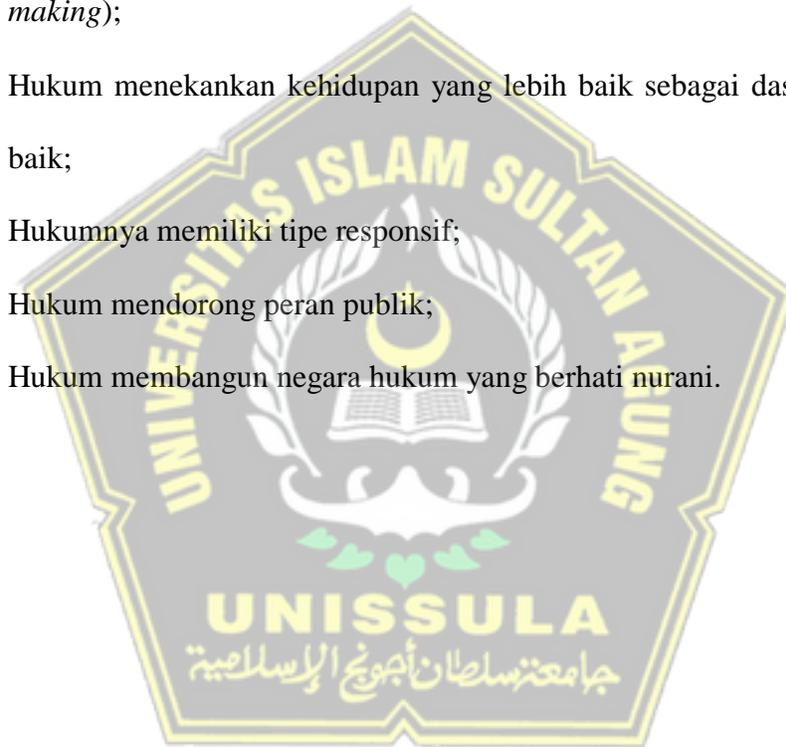
- a. Hukum mengikuti perkembangan aspirasi masyarakat (hukum digantungkan kepada situasi dan kondisi kebutuhan pengaturan masyarakat);

¹⁶ *Ibid.* hlm. 9, sebagaimana dikutip dari Andrew Altman (1990) *Critical Legal Studies-a Liberal Critique*. Princeton Univ. Press, Princeton, N.J. <http://www.legalitas.org>, diakses pada tanggal 13 Maret 2016.

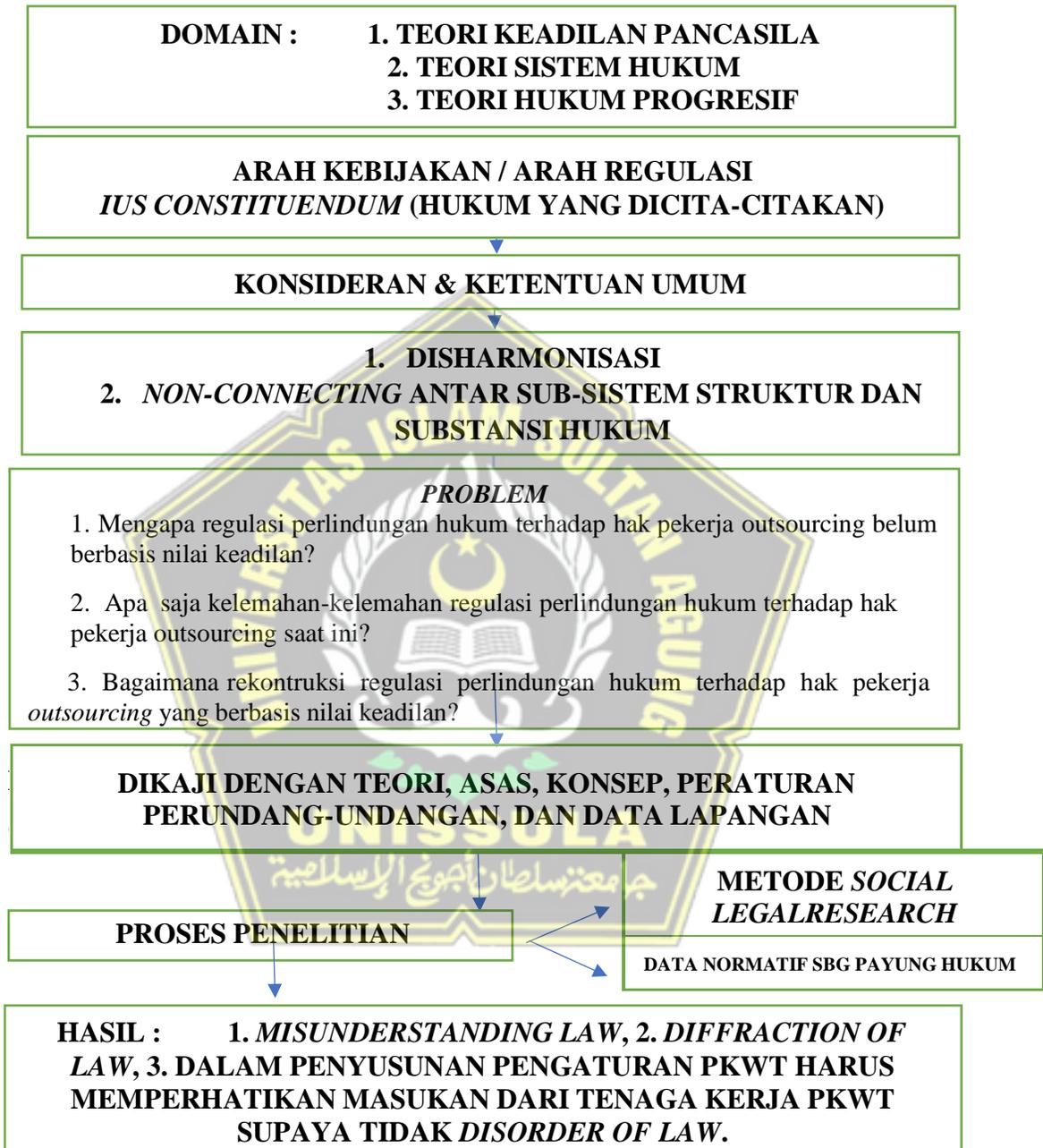
¹⁷ Moh. Mahfud MD (*e.t. al*), *Satjipto Rahardjo dan Hukum Progresif -Urgensi dan Kritik*, (Jakarta Seri Tokoh Hukum Indonesia, Epistemic Institute dan HuMa, 2011), hlm. 5.

¹⁸ Ahmad Muliadi, *Makalah Politik Hukum*, (Jakarta: SAP S-2 Universitas Jayabaya, 2012), hlm. 16.

- b. Hukum harus memihak kepada kepentingan Rakyat dan demi kepentingan Keadilan;
- c. Hukum bertujuan mengantarkan manusia kepada kesejahteraan dan kebahagiaan;
- d. Hukum selalu bergerak dalam proses perubahan (*law as a process, law in the making*);
- e. Hukum menekankan kehidupan yang lebih baik sebagai dasar hukum yang baik;
- f. Hukumnya memiliki tipe responsif;
- g. Hukum mendorong peran publik;
- h. Hukum membangun negara hukum yang berhati nurani.



D. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma yang penulis gunakan dalam penelitian hukum disertasi ini adalah paradigma konstruktivisme, hal tersebut sebagaimana telah diuraikan dalam perumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut di atas, adalah merekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing wanita berbasis nilai keadilan

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *social legal research* dengan tujuan untuk memahami hukum dalam konteks, artinya menangkap makna kontekstual dari teks-teks/bahasa-bahasa peraturan.¹⁹ Pada prinsipnya *social legal research* adalah studi hukum yang menggunakan pendekatan metodologi ilmu sosial dalam arti yang luas. Studi ini dapat dikatakan menyediakan “pendekatan alternatif” dalam studi hukum.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dilakukan secara *deskriptif analitis*, yaitu cara memaparkan keadaan obyek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat ini.²⁰ Dalam hal ini adalah mendeskripsikan dan menyelesaikan permasalahan mengenai rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.

¹⁹ Sulistyowati Irianto, ”Memperkenalkan Studi Sosiolegal dan Implikasi Metodologisnya”, *Metode Penelitian Hukum-Konstelasi dan Refleksi*, ed. Sulistyowati Irianto dan Shidarta (Jakarta, 2009), hlm 175- 177.

²⁰ Hadari, Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah MadaUniversity, Press, 1992), hlm 47.

4. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bukittinggi Sumatera Barat. Karena dasar pemilihan lokasi tersebut sudah cukup lengkap untuk memperoleh data primer yang akan diteliti.

5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan bahan penelitian yang berupa fakta-fakta empiris sebagai perilaku maupun hasil perilaku manusia. Baik dalam bentuk perilaku verbal (perilaku nyata), maupun perilaku yang terdokumentasi dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan (arsip). Sedangkan data sekunder adalah data yang ada dalam bahan pustaka. Data sekunder antara lain mencakup dokumentasi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan buku harian dan sebagainya.²¹

a. Data Primer

Merupakan bahan penelitian yang berupa fakta-fakta empiris sebagai perilaku maupun hasil perilaku manusia baik dalam bentuk perilaku verbal (perilaku nyata), maupun perilaku yang terdokumentasi dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan (arsip). Menurut Sanapiah Faisal, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari

²¹ Sanapiah Faisal, 1990, *Penelitian Kualitatif Dasar-dasar dan Aplikasi*, Yayasan Asih Asah Asuh (Y A 3 Malang), Malang, hlm. 19

sumber pertama yakni perilaku warga masyarakat melalui penelitian.²² Untuk mendapatkan data primer penulis akan melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bukittinggi dan bagian Hubungan Industrial Sumatera Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Sumadi Suryabrata, yang dimaksud dengan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan, data tersebut biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.²³ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, data yang diperoleh dari bahanbahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.²⁴ Lebih lanjut Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji mengemukakan bahwa dalam penelitian hukum, data sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Merupakan hukum yang bersifat autoritatif artinya memiliki otoritas, mutlak dan mengikat. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, catatan resmi, lembaran negara dan penjelasan, risalah, putusan hakim dan yurisprudensi.²⁵ Dalam penelitian ini terdiri dari:

²² *Ibid*, hlm. 20

²³ Sumadi Suryabrata, 1992, *Metode Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 84

²⁴ Soerjono Soekanto, 1986, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, hlm. 14

²⁵ Bambang Sunggono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 113

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
 - d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - f) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
 - g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - h) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XVI/2018.
 - i) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pengganti undang-undang menjadi Undang-undang Cipta Kerja
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan pustaka atau data-data yang memberikan informasi atau penjelasan mengenai data primer. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan berupa buku-buku, hasil karya ilmiah, makalah, serta hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.²⁶

²⁶ Soerjono Soekanto, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.13

3) Bahan hukum tersier, yaitu data atau bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²⁷ Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi : Kamus Hukum, Kamus bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, serta Kamus-kamus lain yang menunjang penelitian.

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam suatu penelitian pada dasarnya tergantung pada ruang lingkup dan tujuan penelitian. Dalam penelitian disertasi ini diperlukan data-data yang didapatkan dengan melakukan *Field Research* (penelitian lapangan), yaitu kumpulan data yang diperoleh dengan cara baik wawancara dan/atau kuisioner yang dilakukan dengan cara mengamati langsung terhadap para pihak yang berkompeten.²⁸ Pihak yang berkompeten yaitu Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bukittinggi dan bagian Hubungan Industrial Sumatera Barat.

7. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menguraikan dan mengolah data-data yang terkumpul adalah uraian kualitatif. Uraian kualitatif digunakan dalam metode menguraikan data dalam penelitian ini karena data utama yang digunakan

²⁷ *Ibid*, hlm. 14

²⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 57.

bukan dalam bentuk angka-angka yang dapat dilakukan pengukuran.²⁹ Menurut Ronny Hanitijo Soemitro penelitian hukum yang normatif menekankan pada langkah-langkah spekulatif-teoritis dan analisis normatif- kualitatif.³⁰ Keseluruhan data yang diedit dan diolah, dianalisis dengan metode kualitatif, artinya tidak semata-mata bertujuan mengungkapkan kebenaran saja, tetapi memahami kebenaran tersebut. Maka diperoleh kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang ada. Hasil dari analisis akan disajikan dalam bentuk disertasi ini.³¹

F. Pembahasan

1. Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Belumn Berbasis Nilai Keadilan

a. Implementasi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Belum Berbasis Nilai Keadilan

Setelah analisa dari sudut pandang filosofis, analisa sosiologismengapa perlunya diatur pengaturan mengenai tenaga kerja PKWT berdasarkan hal menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 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 martabatkemanusiaan dan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan

²⁹ Bambang Waluyo, *Op.cit*, hlm 77-78.

³⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.cit*, hlm 35.

³¹ Aprista Ristyawati, *Op.cit*, hlm 23.

untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sedangkan penyebab disharmonisasi peraturan PKWT dari sudut pandang normatif berdasarkan hal menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa beberapa Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik Kembali. Dimulai dari pengaturan PKWT diatur untuk pertama kali dalam peraturan undang-undang Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir. Sejatinya tetapi aturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* pelaksanaan jangka waktu PKWT nya yang diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia masih lebih baik dari pada peraturan penggantinya dalam

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana

mengenai jangka waktu pekerja kontrak (PKWT) diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai batas jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) berbunyi, “*PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun (1), Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun (2)*”. Karena menurut penelitian perbandingan undang-undang oleh peneliti, jika pada aturan sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 walaupun PKWT hanya diatur paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 1 (satu) tahun saja, memberikan kesempatan PKWT menjadi pekerja tetap (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia sedangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 nya tidak memberikan sedikit harapan PKWT menjadi PKWTT walaupun aturan sebelumnya juga dijelaskan diatas paragraf tadi masih ada aturan pemberi harapan palsu untuk pekerja PKWT.

Lanjut kepada aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbaharui dengan lahirnya Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja mengatur sangat banyak sekali aturan yang menurut peneliti tidak terperinci dan menjadikan aturan tersebut sebagai aturan “*sapu jagat*” yang mana ingin seluruh aturan khususnya dalam perizinan dan investasi dijadikan 1 (satu) aturan ditebas (*jagal/sapu jagat/disikat*) menjadi 1 (satu) aturan saja yang menjadikan aturan tersebut malah mengatur tidak rinci sehingga menjadikan aturan tersebut kurang memberikan keadilan dan kesejahteraan untuk *role occupant* (masyarakat) terutama masyarakat kaum menengah kebawah. Memang untuk pemerintah, investor asing, dan pengusaha menguntungkan karena dengan ketidakrincian terutama aturan PKWT menjadikan banyak hak-hak masyarakat kaum menengah kebawah hilang dan tidak dapat diupayakan haknya karena mau bagaimanapun juga apabila tidak diatur terus bagaimana kepastian hukumnya yang ada nantinya hanya keputusan *skeptis* perusahaan yang semakin semena-mena terutama untuk PKWT nya.

Kebijakan *omnibus law* adalah kebijakan ide prerogatif Presiden Joko Widodo yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai *law making institution* (lembaga pembentuk Undang-Undang) nya Negara Indonesia akhirnya menghasilkan undang-undang *sapu jagat* tersebut, yaitu Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah (PP), dan Peraturan Presiden (Perpres) sebagai peraturan pelaksanaannya, menimbulkan dampak dalam system

perundang-undangan, baik dalam bentuk peraturan maupun materi muatan. Dampaknya seperti Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan, Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dirampingkan menjadi 1 (satu) klaster yaitu klaster ketenagakerjaan dari beberapa klaster yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

2. Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* Belum Berbasis Nilai Keadilan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan turunannya PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan kristalisasi dari berbagai undang-undang menjadi satu paket. Untuk risalah penelitian ini secara spesifik, hanya menyoroti 1 pasal yaitu pasal 18 ayat (3) tentang yang terdapat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang secara filosofis, belum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* terutama pekerja *outsourcing* perempuan.

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satusama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya

sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahas Inggris disebut dengan *protection*. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection* adalah *the act of protecting*.⁴³

Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur:⁴⁴

1. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
2. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
3. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
4. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).

Perlindungan hukum dan keadilan dalam wacana ketenagakerjaan di Indonesia, tenaga kerja *alih daya* menjadi objek pembicaraan yang sangat penting, tidak hanya masalah payung hukum yang belum jelas, tetapi juga masalah hak dan kewajiban serta praktik di lapangan yang dirasa diskriminatif. Istilah *alih daya* dewasa ini bukanlah hal yang asing lagi dalam wacana ketenagakerjaan Indonesia. Istilah ini menjadi populer di awal tahun 2004 setelah lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Cipta Kerja) terutama mengenai Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

G. Kelemahan-Kelemahan Regulasi Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing saat ini

Menurut argumentasi penulis, permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya secara normatif yang mengkooptasi muatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, berimplikasi mengkebiri jaminan hak-hak kaum buruh, yang justru hanya menempatkan posisi kaum buruh/pekerja sebagai pihak yang dieksploitasi pihak majikan/pengusaha, sebab mendasarnya adalah filosofi dasar yang mendasari tegaknya Undang-Undang Cipta lapangan Kerja tersebut, adalah pada standar berpikir investasi. Ekonomi berbasis kekeluargaan, kebersamaan, dan demi kesejahteraan rakyat. Rujukannya,

Pasal 33 Ayat 1 UUD 1945 menyatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Sedangkan Pasal 33 Ayat 2 menyatakan ‘Cabang- cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara’. Sementara Pasal 33 Ayat 3 bahwa “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Tidak hanya itu, amanat konstitusi Pasal 34 UUD 1945, menghendaki kaum fakir miskin harus dijamin oleh negara. Yang tidak boleh dilupakan lagi

adalah derivasi sistem ekonomi nasional Bangsa Indonesia yang harus merujuk Pasal 33 dan Pasal 34 UUD 1945, semestinya ditopang oleh *Philosopsche Grondslag*, Pancasila Sila ke-1, Ketuhanan Yang Maha Esa. Sehingga nilai-nilai transendental-religijs- spiritualistik, tidak boleh abai dalam pengaturan ekonomi nasional Bangsa Indonesia.

Praktik *alih daya* dalam kajian teoritis di tataran norma memiliki beberapa hal yang inkonsisten bahkan kontradiktif baik dalam lingkup Undang- Undang Cipta Kerja sendiri hingga Permenaker No. 19 Tahun 2012. *Pertama*, terkait dengan hubungan kerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja dalam Undang- Undang Cipta Kerja mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *alih daya*, padahal pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja berada pada perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) hal ini justru bertentangan dengan konsep daripada hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15, bahwa hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *alih dayatidak* terpenuhi karena unsur yang melekat terhadap hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah. Berdasarkan prinsip dansolusi tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Cipta Kerja tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). Artinya bertentangan dengan UUD 1945 manakala “*Perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang*

melaksanakan sebagian pekerjaanborongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh” Munculnya putusan MK terkait dua model perlindungan di atas tidak terlepas dari fakta hukum yang selama ini merugikan pekerja. Pertama, tidak adanya aturan yang menjelaskan jaminan hubungan kerja bagi pekerja/buruh sehingga ketika perusahaan pemberi kerja atau *user* tidak lagi memberikan pekerjaan kepada perusahaan *alih daya* yang lama dan memberikan kepada perusahaan *alih daya* yang baru, pekerja/buruh otomatis kehilangan pekerjaannya. Kedua, jika pekerjaan masih ada dan hubungan kerja berlanjut, pekerja/buruh diminta untuk melanjutkan kontrak kerja dengan perusahaan baru, tetapi masa kerja sebelumnya tidak diakui dan begitu pula dengan penerapan upah yang kembali dari besaran terendah. Terpuruknya pekerja/buruh dalam sistem *alih daya* bukan sekedar dalam perspektif perjanjian kerjanya saja, yang bermuara kepada sistem pengupahan, melainkan kemandirian pekerja/buruh untuk melakukan penyediaan tenaga kerja *alih daya* sendiri sudah dibatasi oleh Pasal 66 Undang Undang Cipta Kerja. Dari segi hukum bahwa kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh atau Tenaga Kerja *Alih daya* yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) antara lain adalah:

1. Kelemahan dari aspek substansi Hukum

Teori Lawrence Meir Friedman yang pertama terkait struktur hukum/pranata hukum, bahwa dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan dapat atau tidaknya hukum itu

dilaksanakan dengan baik. Struktur dibidangpelaksana ketenagakerjaan antara lain adalah Pengawasanketenagakerjaan. Sementara DPR RI dan Pemerintah adalah struktur hukum terkait dengan pembuatan undang-undang. Komponen struktur dari suatu sistem hukum mencakup berbagai institusi (lembaga) yang diciptakan sistem hukum tersebut dengan berbagai macam fungsi dalam mendukung bekerjanya sistem hukum. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen. Seberapa bagusnya suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan. Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum mengakibatkan penegakkan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak faktor yang mempengaruhi lemahnya mentalitas aparat penegak hukum diantaranya lemahnya pemahaman agama, ekonomi, proses rekrutmen yang tidak transparan dan lain sebagainya. Sehingga dapat dipertegas bahwa faktor penegak hukum memainkan peran penting dalammemfungsikan hukum. Kalau peraturan sudah baiktetapi kualitas penegakhukum rendah, maka akan ada masalah. Demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik, kemungkinan munculnya masalah masih terbuka³⁸⁶.

Struktur hukum adalah lembaga pembuat peraturan yang mana diberikan kewenangan oleh masyarakat untuk membuat peraturan yang sesuai nilai-nilai dan norma masyarakat dan penegak hukum seperti pengadilan atau

polisi dan pihak pabrik, untuk kasus konstruksi ideal pengaturan PKWT agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT, maka DPR dan Presiden merumuskan aturan PKWT sebagai struktur hukum yang mana saat selesai peraturan tersebut dibuat agar diarahkan masyarakat terkena dampak peraturan struktur hukum (PKWT) untuk bertindak sesuai peraturan dan memerintahkan ke lembaga struktur hukum selain pembuat peraturan (polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik) untuk menerapkan peraturan ke masyarakat terkena dampak peraturan struktur hukum dan terdapat umpan balik (*feedback*)³² dari masyarakat terkena dampak peraturan struktur hukum untuk memberikan masukan-masukan peraturan yang hendak dibuat oleh lembaga struktur hukum agar membentuk peraturan sesuai yang diharapkan serta KSP (faktor-faktor kebudayaan, sosial, politik, dan lain-lain seperti fakta-fakta yang ditemukan dilapangan oleh PKWT). Kita bisa membicarakan umpan balik secara lebih umum sebagai cara tertentu di mana produk atau output sebuah sistem berpulang dan mempengaruhi sistem itu sendiri. Sehingga luaran output turut mempengaruhi lembaga struktur hukum dalam pengalaman hidup bersosialnya mempengaruhi isi pengaturan PKWT yang dibentuk, juga masyarakat secara umum yang berbeda dengan masyarakat yang dituju peraturan yaitu PKWT turut memberi pengaruh masukan-masukan kepada

³² Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. (Bandung: Nusa Media, 2020), hlm. 13.

lembaga struktur hukum dalam membentuk pengaturan PKWT seperti pengalaman kasus hukum perburuhan yang diutarakan kepada DPR atau Presiden atau berbentuk *judicial review* ke Mahkamah Agung sehingga bisa dibawa ke kongres DPR untuk pertimbangan perubahan atau pembentukan pengaturan PKWT.

Kemudian lembaga struktur hukum selain lembaga pembuat peraturan yaitu DPR dan Presiden adalah lembaga penegak peraturan yang mana diberikan kewenangan oleh masyarakat untuk menegakkan peraturan (Polisi, Hakim, Jaksa, dan pihak pabrik) dalam hal kasus konstruksi ideal pengaturan PKWT agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT, lembaga penegak pengaturan PKWT yaitu polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik, yang mana setelah menegakkan peraturan kepada masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) terkadang mendapat respon masukan dari PKWT berupa evaluasi dan masukan-masukan untuk menegakkan peraturan secara efektif dan efisien (umpan balik/*feedback*) serta KSP (faktor-faktor sosial, politik, budaya, dan lain-lain seperti pengalaman kasus yang telah dihadapi PKWT) untuk turut mempengaruhi lembaga penegak hukum polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik dalam pengalaman hidup bersosialnya mempengaruhi cara penegakan peraturan dalam PKWT kedepannya, sehingga apabila ada masukan-masukan kritik dan saran PKWT kepada lembaga penegak hukum polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik dalam menegakkan pengaturan PKWT masih terdapat salah

penerapan atau belum tegas menjadi masukan kedepannya bagi lembaga penegak hukum dalam melaksanakan penegakan pengaturan PKWT menjadi lebih baik lagi, juga masyarakat secara umum yang berbeda dengan masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) turut memberipengaruh masukan-masukan kepada lembaga penegak hukum dalam menegakkan peraturan seperti masyarakat umum seperti dosen memberi masukan atas teori-teori dan konsep-konsep yang ideal kepada lembaga pembentuk pengaturan untuk dibawa DPR dan Presiden dalam sidang pembentukan pengaturan PKWT sehingga perubahan atau pembuatan pengaturan PKWT kedepannya luarannya akan berdampak.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakanhukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasandiharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapatberjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yangdilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang Undang Cipta Kerja, sehingga proseshubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawa ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, sertamemperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), menurut Murtiman adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), apalagi jika jumlahnya ribuan orang. Pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala.

Komponen struktur hukum dalam hal ini mencakup berbagai institusi yang diciptakan oleh sistem hukum dengan berbagai macam fungsinya dalam rangka mendukung bekerjanya sistem hukum tersebut. Peran DPR RI dan Pemerintah dalam struktur hukum sistem hukum di

Indonesia, yakni sebagai pembuat undang-undang, sangat penting sekali, karena melalui struktur hukum inilah undang-undang diciptakan. Baik buruknya suatu undang-undang yang diciptakan oleh struktur hukum ini, tidak dapat mencerminkan bangsa secara keseluruhan, karena menurut Machfud MD, perundang-undangan adalah produk politik yang dihasilkan atas dasar konfigurasi partai politik di DPR RI. Jika sebatas konfigurasi konfigurasi partai politik, maka masalah yang akan timbul hanya seputar politik atau visi misi dari partai yang ingin memasukkan visi misinya, sedangkan jika konfigurasi meliputi partai politik dan korporasi dalam membuat produk hukum atau undang-undang, menurut penulis akan sangat berbahaya dan mengerikan sekali, karena akan hilang apa yang disebut negara demokrasi, dan berganti menjadi negara korporasi, karena negara ditentukan oleh korporasi, baik melalui penekanan secara halus, perlahan, maupun secara paksa.

2. Kelemahan Dari Aspek Substansi Hukum

Substansi hukum yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan-peraturan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang mengatur masyarakat terkena dampak pengaturan (PKWT) yang mana adalah pemegang peran objek yang hendak dituju (masyarakat yang dituju/masyarakat yang terkena *addresat* dalam kasus pengaturan PKWT berarti tenaga kerja PKWT itu sendiri) oleh lembaga pembuat pengaturan dan lembaga penegak hukum agar

bertindak sesuai peraturan primer dan diterapkan peraturan oleh lembaga penegak hukum (peraturan sekunder). H.L.A Hart berpendapat bahwa ciri khas suatu sistem hukum adalah kumpulan ganda dari peraturan-peraturan. Suatu sistem hukum adalah kesatuan dari “peraturan-peraturan primer” dan “peraturan-peraturan sekunder”. Peraturan primer adalah norma-norma perilaku; peraturan sekunder adalah norma mengenai norma-norma ini – bagaimana memutuskan apakah semua itu valid, bagaimana memberlakuannya, dll³³ yang mana terkadang memberikan umpan balik/*feedback* atas respon ditegakkannya peraturan berupa masukan-masukan baik lembaga penegak hukum maupun lembaga pembuat pengaturan PKWT, serta KSP turut mempengaruhi masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) dalam pengalaman hidup bersosialnya sehingga akan lebih *obey*(taat) peraturan atau *disobey* (tidak taat) pengaturan PKWT. Kemudian juga setiap pengaturan PKWT harus memberitahu tentang bagaimana seorang masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) itu diharapkan bertindak dari lembaga pembuat pengaturan dari sosialisasi hasil luaran pengaturan PKWT.

3. Kelemahan Dari Aspek Kultur Hukum

Teori Lawrence Meir Friedman yang ketiga tentang Budaya Hukum. Kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman adalah sikap

³³ Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. (Bandung: Nusa Media, 2020), hlm. 16.

manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum³⁴.

Lawrence M. Friedman juga membedakan budaya hukum ini meliputi 2 (dua), yaitu: 1) budaya hukum eksternal (*Eksternal Legal Culture*); 2) budaya hukum internal (*Internal Legal Culture*). Mengenai hal ini Lawrence M. Friedman menyatakan sebagai berikut: *We can distinguish between an external and an internal legal culture. The external legal culture is the legal culture of those members of society who perform specialized legal tasks. Every society has a legal culture but only societies with legal specialists have an internal legal culture*³⁵.

Dalam rangka rekonstruksi sistem hukum menuju hukum yang melayani masyarakat diperlukan harmonisasi terhadap mata rantai hubungan 3 (tiga) komponen sistem hukum di atas. Usaha untuk melakukan harmonisasi sistem hukum berkenaan dengan terjadinya ketidakseimbangan

³⁴ Andi Hamzah, *Op. Cit.*, hlm. 99.

³⁵ *Ibid.*, h. 225

antara perbedaan unsur-unsur sistem hukum dapat dilakukan dengan cara menghilangkan ketidakseimbangan dan melakukan penyesuaian terhadap unsur-unsur sistem hukum yang berbeda itu. Berdasarkan perspektif yang lain, hukum merupakan bagian dari lingkungan sosialnya. Dengan demikian, hukum merupakan salah satu sub sistem diantara sub sistem-sub sistem sosial lain, seperti sosial, budaya, politik dan ekonomi. Itu berarti hukum tidak dapat dipisah-pisahkan dengan masyarakat sebagai basis bekerjanya. Di sini tampak bahwa hukum berada di antara dunia nilai atau dunia ide dengan dunia kenyataan sehari-hari yaitu dunia nilai dan dunia realitas. Faktor kultur hukum memegang peranan yang sangat penting di dalam penegakkan hukum. Kultur hukum berfungsi untuk menjembatani sistem hukum dengan tingkah laku masyarakatnya. Seseorang menggunakan atau tidak menggunakan dan patuh antara tidak patuh terhadap hukum sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dihayati oleh anggota masyarakat.

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Campur tangan hukum yang semakin meluas ke dalambidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat. Bagi masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat, ke arah yang lebih

baik. Oleh karena itu peranan hukum semakin menjadi penting dalam mewujudkan tujuan itu.

Ada beberapa faktor yang menjadi kelemahan kultur hukum, diantaranya ialah terlalu kuatnya dominasi paham positivistik dalam Sistem Hukum umumnya dan Sistem Penegakan Hukum. Selain faktor tersebut, juga ada faktor pola pikir atau *mindset* bergantung menjadi pekerja bukan menciptakan pekerjaan, bahwa selaku Aparatur Negara yang mengemban tugas penegakan hukum, dan melindungi rakyat yang membutuhkan pekerjaan.

Hukum dibuat untuk kesejahteraan manusia, oleh karena itu aparat penegak hukum harus berani menegakkan hukum dengan keluar dari tradisi dan konsep penegakan yang hanya semata-mata didasarkan pada peraturan perundang-undangan. Hukum harus dipandang sebagai ruang yang tidak hampa, hukum itu tidak pernah steril dari konsep-konsep dan nilai-nilai non hukum. Oleh karena itu, hukum harus dipandang dan dimaknai dengan melibatkan perspektif sosial, budaya atau kultur, histori dan ideologi serta psikologi masyarakatnya³⁶. Hukum haruslah adil dan memberi kepastian hukum, namun hukum juga seharusnya luwes.

I. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan

³⁶ Satjipto Raharjo, 2010, *Sosiologi Hukum*, Genta Publising, Yogyakarta, hlm. 104.

Praktek *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini lebih banyak dirugikan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.

Asas keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian pekerja *outsourcing* yang menghendaki setiap orang memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.

Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong- kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori

ini hidup bergantung pada kaum buruh.³⁷

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Marx:

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.³⁸ Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan eran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw

³⁷ Baqir Sharief Qorashi Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam, (Penerjemah: Ali Yahya), Jakarta; Penerbit Al-Huda, 2007, hlm. 71

³⁸ *Ibid.*

Malinowski dalam bukunya “*Crime and Costum In Savege*”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.³⁹

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, maka penulis memandang perlu dilakukannya rekonstruksi terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja khususnya pada Pasal 66 ayat 2 sehingga jika terjadi perselisihan para pihak tidak saling lempar tanggung jawab.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.⁴⁰ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan

³⁹ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta; Sinar Grafika 2006, hlm. 16

⁴⁰ Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm. 102

dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Hubungan perburuhan (*labour relation*) yang kondusif akan dapat meningkatkan iklim bisnis dan investasi yang *favorable* dimana pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap jalannya roda perekonomian. Hubungan antara buruh dan pengusaha atau majikan atau pemodal selama ini lebih menunjukkan hubungan yang antagonistik dari pada hubungan yang harmonis. Beberapa masalah pokok yang menjadi pemicu menguatnya antagonisme hubungan perburuhan sebagai berikut: Masalah Kebebasan Berserikat, Kelayakan Upah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tidak adanya peningkatan skill bagi buruh. Didalam Revisi Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru nantinya harus memuat tentang perlindungan buruh atau pekerja, terutama tentang hak dan kewajiban tenaga kerja dan menghilangkan seluruh Peraturan-Peraturan tentang *outsourcing*, semua pekerja ditempatkan sebagai mitra atau partner didalam perusahaan dan ada rasa memiliki yang tinggi dari pihak pekerja, sehingga akan terjalin hubungan simbiosis yang saling menguntungkan.

DISSERTATION SUMMARY

A. Introduction

Manpower development in Indonesia is carried out in the framework of the development of the Indonesian society as a whole and the development of Indonesian society as a whole to increase dignity and self-respect and create a prosperous, just and prosperous society for workers. The protection of this workforce aims to guarantee the basic rights possessed by workers and ensure equal opportunities for workers to realize the welfare of workers and their families while taking into account developments in the progress of the business world.

The Indonesian government had previously enacted Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and then renewed it with the issuance of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation with conditional unconstitutional status. The purpose of enacting this law, according to the Indonesian Ministry of Finance, as published, 1 is to create employment opportunities as widely as possible and evenly distributed throughout Indonesia in order to fulfill the right to a decent living through the convenience and protection of MSMEs, enhancing the investment ecosystem for ease of doing business, increasing the protection of workers' welfare then government investment and accelerating national strategic projects.

If you look at the arrangements regarding employment, they only side with the interests of employers or company owners. The Employment Chapter in the Job Creation Law, as stipulated in Chapter IV Manpower which accommodates 4 (four) laws, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower; Law Number 40 of 2004 concerning the Social Security System; Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies; and Law Number 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers. More

specifically, what is highlighted is the articles that regulate employment related to the protection of workers' rights guarantees.

The inclusion of the problem of Outsourcing in the Job Creation Law is influenced by global economic conditions and technological advances that are so fast that this has the effect of creating very tight business competition⁴¹. Outsourcing is one of the ways the government has used to make it easier for entrepreneurs to run a business in the midst of the economic crisis that has hit Indonesia in recent years.⁴² There are at least three reasons for adopting this concept in the labor system in Indonesia, namely: first, labor market flexibility policies will improve the investment climate. Second, labor flexibility will open up employment opportunities in the formal sector. Third, labor flexibility will contribute to poverty reduction.

The enactment of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation (Job Creation Law) has deleted and changed several provisions of the Articles in the Labor Law and amended the provisions of Article 66 of the Labor Law, so that it will have an impact on the practice of the outsourcing system in Indonesia.

In the outsourcing system there are 2 (two) types of agreements, namely the Worker Service Provider Agreement and the Employment Agreement. Worker service provider agreement is an agreement between the company that provides the worker and the service provider, whereby the company that provides the service worker (outsourcing company) will assign workers to the company that provides work for a certain job and within a certain period of time in exchange for a fee. 3 Whereas a work agreement is an agreement between an outsourcing company and workers whose form can be an unspecified time work agreement (PKWTT) and a specified time work agreement (PKWT). If the

⁴¹Adrian Sutedi, 2009, Labor Law, Sinar Graphic, Jakarta, p. 219

⁴²Wirawan, Binoculars Legal Rubric, What is meant by an outsourcing system?

worker service provider agreement ends, then the worker's job at the employer's company will also end.

A good relationship between outsourced workers/laborers and the company will lead to a higher quality working relationship, so that workers/laborers will provide maximum performance. For this reason, the role of the government is needed as a regulator and supervisor in the field of employment, which can be neutral and can guarantee the implementation of the rights and obligations of the parties in the employment relationship, as mandated by the constitution of Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, "Every citizens have the right to decent work and livelihood for humanity". Then it is regulated further in Article 6 of the Manpower Act which states "every worker/laborer has the right to receive equal treatment without discrimination from employers".

In Law no. 6 of 2023 Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 Concerning Job Creation includes the abolition of the provisions of Articles 64 and 65 of the 2003 Manpower Act. Article 64 is the basis for enforcing outsourcing (outsourcing) in Indonesia, because it regulates the handing over of implementation employment to other companies through work contracting agreements or the provision of worker/labour services. The deletion of Article 64 and Article 65 is odd because in the points of Law Number 6 of 2023 it is further stated that Article 66 is amended to become: "(1) The employment relationship between the outsourcing company and the workers/laborers employed is based on a work agreement made in writing, both work agreements for a certain time and work agreements for an unspecified time.

In addition, another problem that arises from this Article is the loss of restrictions on the types of work that can be outsourced. Previously, Article 66 paragraph (1) of the Manpower Act stated that: "Workers/laborers from companies providing worker/labourer services may not be used by employers to carry out basic activities or activities directly related to the production process,

except for supporting service activities. or activities that are not directly related to the production process.

Pros and cons regarding outsourced workers to date have become a dilemma because on the one hand, in terms of efficiency, outsourced workers are seen by employers as a way out in finding a safe workforce and on the other hand, the position of outsourced workers is uncertain. because almost all outsourced workers work on the basis of a PKWT (Specific Time Work Agreement). Almost all jobs can be entered by outsourced workers today including basic jobs, which are actually prohibited by Law no. 13 of 2003 in conjunction with Law Number 6 of 2023 concerning job creation, the loss of job criteria that can be outsourced is a new problem.

B. Formulation of the problem

The problems formulated in this dissertation research are as follows:

1. Why is the legal protection regulation for the rights of outsourced workers not based on the value of justice?
2. What are the current weaknesses in legal protection regulations for the rights of outsourced workers?
3. How is the reconstruction of legal protection regulations for the rights of outsourced workers based on the value of justice?

C. Theoretical Framework

1. Basic Theory (Grand Theory) using Pancasila Justice

In Pancasila, the word fair is found in the second and fifth precepts. Fair human values and social justice contain a meaning that human nature as a cultured and natural creature must be fair in nature, that is fair in relation to

oneself, fair to other human beings, fair to society, nation and state, fair to their environment and fair to God. Almighty. The consequences of the values of justice that must be realized include:⁴³

- d. Distributive justice, namely a relationship of justice between the state and its citizens, in the sense that it is the state that is obliged to fulfill justice in the form of dividing justice, in the form of welfare, assistance, subsidies and opportunities in living together based on rights and obligations;
- e. Legal justice, namely a relationship of justice between citizens and the state and in this case it is the citizens who are obliged to fulfill justice in the form of complying with the laws and regulations that apply in the state; And
- f. Commutative justice, namely a relationship of justice between one citizen and another on a reciprocal basis.

As is well known, social justice is part of the formulation of the fifth precept of Pancasila. This social justice presupposes the existence of individual justice. That is, the attitude or behavior of a Pancasilaist individual is an attitude and behavior that has the virtue or virtue of justice. Besides that, the individual is also the goal of justice. The point is that justice is not only addressed to society in general, but also to individuals. However, this individual is not just an atomistic entity that is completely detached from its socio-cultural context, but rather an individual in his relationship with other individuals and

⁴³K Permatasari in his writings quotes M. Agus Santoso, Op.Cit, p. 92 in Thesis Mufridah, A. (2022, January Thursday).

with his society. Here social justice is not the same as socialism which is not too concerned with individual interests.⁴⁴

Pancasila is often referred to as the way of life and ideology of the Indonesian nation. Pancasila as a way of life is used as a guide for all activities or activities of life and life in all fields. That is, all the behavior and actions of every Indonesian human being must be imbued with and an emanation of all the Pancasila precepts, because Pancasila as a way of life is always a unity, one cannot be separated from another.⁴⁵

Justice in Pancasila is based on the Fifth Precept, namely Social Justice for All Indonesian People. Social justice does not look at who, but all people or the Indonesian people have the rights and guarantees to obtain social justice.⁴⁶

Yudi Latif emphasized that the only Pancasila precepts that were formulated in the Preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia by using verbs were statements about one of the goals of the state in a series of words to realize social justice for all Indonesian people. A construction of social justice as moral crystallization.

Yudi Latif cites Nicolaus Driyarkara's view that social justice is a special embodiment of human values related to the spirit of compassion between people in human endeavors to meet physical needs.⁴⁷

⁴⁴K Permatasari in his writings quotes Hyronimus Rhiti, Op.Cit, p. 251.

⁴⁵Moch Najib Yuliantoro, et al., Analysis of the Implementation of Pancasila Social Justice in the Population of Children with HIV/AIDS in Yogyakarta, Journal of Philosophy, Vol.9 No. 1, Faculty of Philosophy, Gadjah Mada University, Yogyakarta, February 2019, p. 38

⁴⁶Yudi Latif, Plenary State: Historicality, Rationality, and Actuality of Pancasila, Gramedia, Jakarta, 2011, Pg. 606

Justice means treating everyone with the principle of equal liberty, without discrimination based on subjective feelings, differences in heredity, religion and social status. The existence of a real gap in national life, as a legacy of pre-Indonesian government injustice, is to be returned to a balance point that goes straight, by developing different treatment (the principle of difference) in accordance with the differences in the living conditions of each person (group) in society, as well as by means of aligning the fulfillment of individual rights with the fulfillment of social obligations.⁴⁸

3. Middle Theory Using Legal System Theory

this theory Talking about law as a system, Lawrence M. Friedman suggests that there are components contained in law, namely:⁴⁹

- d. The component is called the structure, namely institutional created by the legal system such as district courts, administrative courts which have a function to support the functioning of the legal system itself. This structural component allows for the provision of services and regular legal proceedings.
- e. The substance component is in the form of legal norms, be it regulations, decisions and so on, all of which are used by law enforcers and those who are regulated.

⁴⁷Yudi Latif, Spring for exemplary: Pancasila in Deeds, Mizan, Jakarta, 2014, Pg. 483.

⁴⁸Yudi Latif, Plenary State..., op. cit., p. 584-585.

⁴⁹Lawrence Friedman, see in Gunther Teubner (Ed), *ibid*, 1986. pp. 13-27. William J. Chambliss and Robert B. Seidman, *Law, Order and Power*, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, pp. 5-13. Also in Lawrence Friedman "Law and Development, A General Model" in *Law and Society Reviews*, No. VI, 1972. in Esmi Warassih, Op Cit. p. 81-82.

f. The legal component is cultural, which consists of ideas, attitudes, expectations and opinions about the law. This legal culture is distinguished between internal legal culture and external legal culture, which is the legal culture of society in general.

All legal components are a binding system and determine the place of the legal system in the midst of the nation's culture as a whole. A person uses or does not use the law, and obeys or does not comply with the law depends on his legal culture. The legal culture of someone from the lower layers would be different from those at the top. Likewise, the legal culture of an entrepreneur is different from that of people who work as civil servants and so on. So, no two men or women have the same attitude towards the law. Here it appears that there is a systematic correlation between various factors such as age, gender, occupation, nationality and so on.⁵⁰

this theory used to analyze and describe the legal weaknesses that result in injustice in the legal protection of the rights of agency workers in Indonesia.

4. Applied Theory by Using Progressive Law Theory

This theory was born in 1986, on January 23, 1986 to be precise, Prof. Satjipto Rahardjo wrote an article entitled 'About Legal Science with Indonesian Characteristics.' Progressive law was born because so far the

⁵⁰Lawrence Friedman, Legal Culture and Welfare State, in Gunther Teubner (Ed), Dilemmas of Law in the Welfare State. Berlin New York: Walter de Gruyter, 1986, pp. 13-27. William J. Chambliss & Robert B. Seidman, Law, Order and Power, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, pp. 5-13. also in Lawrence Friedman, Law and Development, A General Model, in Law and Society Review, No. VI, 1972 in Esmi Warassih, Op Cit. p. 82.

teachings of positive law (analytical jurisprudence) that have been practiced in empirical reality in Indonesia have been unsatisfactory. The idea of Progressive Law arose out of concern for the quality of law enforcement in Indonesia, especially since the reformation took place in mid-1997. If the function of law is intended to ideally participate in solving societal problems, then what Indonesia is currently experiencing and happening is very much the opposite of the ideals. that ideal.⁵¹

To find a solution to the failure of applying analytical jurisprudence, Progressive Law has a basic assumption of the relationship between law and humans. Progressivism departs from the view of humanity, that humans are basically good, have the qualities of compassion and concern for others. Thus, the basic assumption of Progressive Law starts from the basic nature of law is for humans. The law does not exist for itself as proposed by positive legal science, but for humans in order to achieve human welfare and happiness. Such a position leads to a predisposition that the law is always in the status of "law in the making" (law that is always in the process of becoming).⁵²

Related to Legal Realism and *Freirechtslehre*, Progressive Law sees the law not from the perspective of the law itself, but from the social goals it wants to achieve and the consequences arising from the operation of the law. Because the presence of law is associated with its social goals, Progressive Law is also

⁵¹Satjipto Rahardjo, *Progressive Law: The Liberating Law*. *Journal of Progressive Law* Doctoral Program in Law Science Univ. Diponegoro, Vol. 1/No. 1/April 2005, p. 3-5.

⁵²*Ibid.*, p. 16.

close to Sociological Jurisprudence⁵³ of Roscoe Pound rejecting the study of law as the study of rules.⁵⁴ Thus, in acquiring knowledge, Progressive Law goes beyond positivistic regulations and legal documents.⁵⁵ Progressive Law is also close to Natural Law theories, namely in its concern for things that Hans Kelsen calls 'meta-juridical'. Thus, Progressive Law puts the greater good of humanity before interpreting law from a 'logic and rule' standpoint. Although almost similar to the Critical Legal Studies Movement that emerged in the United States in 1977,⁵⁶ but Progressive Law does not stop at criticizing the liberal legal system. Progressive Law puts forward the understanding that law is not absolutely driven by positive law or statutory law, but it is also driven by non- formal principles.

⁵³Ibid. The sociological school of law originates from the thought of an American named Roscoe Pound, in his native language it is called the Sociological Jurisprudence is a school of thought in jurisprudence that has developed in the United States since the 1930s. This school of law is called sociological because it was developed from the basic thoughts of a judge named Oliver Wendel Holmes, a pioneer of realist thinking in law, who said, "Even though law is true, it is something that is produced through processes that can be accounted for according to logical imperatives. , but the life of law has not been logic, it is experience. What is meant by experience by Holmes is the social or maybe the socio psychological experience. Therefore in sociological jurisprudence,

⁵⁴Satjipto Rahardjo, at the LIPI Scientific Meeting, October 17 and 18, 1977, which was published in the Faculty of Law Magazine, Diponegoro University, "Legal Issues", p. 20-26. Stating that modernization is mostly associated with the making of many new regulations regarding the economy, social, industry. But more importantly: what will happen next? Here begins to enter into the issue of the effectiveness of the legal system which has meanwhile been modernized. Furthermore, in (...) Whereas Indonesia currently inherits the use of a legal system that may be categorized into modern law, according to Weber's classification. In Friedman's terms, this modernity includes elements of its structure and substance. But unfortunately we cannot yet say that the use of such a legal system,

⁵⁵Quoted by Satjipto Rahardjo, Op. cit. p. 7-8, from Wolfgang Friedmann (1953) *Legal Theory*. Stevens and Sons Ltd, London; and Roscoe Pound, *Scope and Purpose of Sociological Jurisprudence*, Harvard Law Review. Vol. 25, December 1912.

⁵⁶Ibid. p. 9, as quoted from Andrew Altman (1990) *Critical Legal Studies-a Liberal Critique*. Princeton Univ. Press, Princeton, NJ <http://www.legalitas.org>, accessed March 13, 2016.

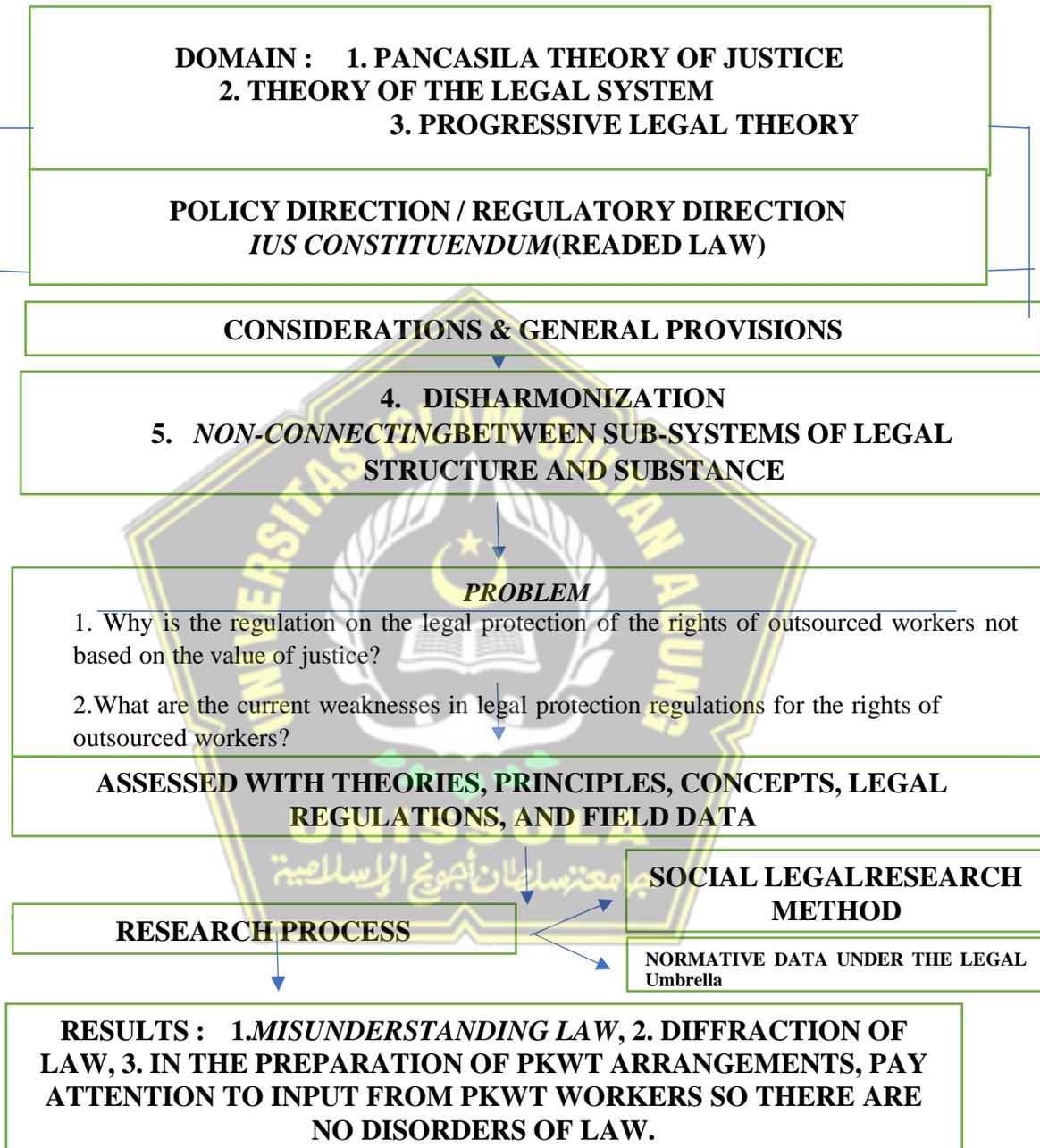
To get the maximum legal goal, according to Satjipto Rahardjo, it is built with the term Progressive Law, which depends on the human ability to reason and understand and the human conscience to make legal interpretations that prioritize the moral value of justice in society. Besides that, another idea is that law must be pro-people, pro-justice, aiming at welfare and happiness, based on a good life, responsive, supporting the formation of a legal nation that has conscience, is run with spiritual intelligence and is liberating.⁵⁷ There are several keywords that deserve attention when we want to raise the notion of Progressivism, namely:⁵⁸

- i. The law follows the development of people's aspirations (the law depends on the situation and condition of the need for community regulation);
- j. The law must side with the interests of the people and in the interests of justice;
- k. The law aims to deliver humans to prosperity and happiness;
- l. Law is always moving in the process of change (law as a process, law in the making);
- m. The law emphasizes a better life as a basis for good law;
- n. The law has a responsive type;
- o. Law encourages public role;
- p. Law builds a conscientious legal nation.

⁵⁷Moh. Mahfud MD (et al), Satjipto Rahardjo and Progressive Law -Urgency and Criticism, (Jakarta Series of Indonesian Legal Figures, Epistemic Institute and HuMa, 2011), p. 5.

⁵⁸Ahmad Muliadi, Legal Political Paper, (Jakarta: SAP S-2 Jayabaya University, 2012), p. 16.

D. Framework of Thought



E. Research Methods

1. Research paradigm

The paradigm that the author uses in legal research for this dissertation is the constructivism paradigm, as has been described in the formulation of the problem and the research objectives mentioned above, is to reconstruct the legal protection regulations for the rights of women outsourcing workers based on the value of justice

2. Research Approach

This research is Research This study uses a social legal research approach with the aim of understanding law in its context, meaning catch contextual meaning of regulatory texts/languages.⁵⁹ In principle social legal research is a legal study that uses a social science methodological approach in a broad sense. This study can be said to provide an “alternative approach” in legal studies.

3. Research Specifications

The specification of the research was carried out in an analytical descriptive manner, namely a way of describing the condition of the object under study based on actual facts at this time.⁶⁰ In this case, it is describing and solving problems regarding the reconstruction of regulatory regulations in providing legal protection for outsourced women workers so that they are more based on the value of justice.

5. Research sites

⁵⁹Sulistiyowati Irianto, "Introducing Sociological Studies and Their Methodological Implications", *Research Methods of Law-Constellation and Reflection*, ed. Sulistiyowati Irianto and Shidarta (Jakarta, 2009), pp. 175-177.

⁶⁰Hadari, Nawawi, *Social Field Research Instruments*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, Press, 1992), p. 47.

The researcher took the place of research at the Manpower and Transmigration Office of the City of Bukittinggi, West Sumatra. Because the basis for selecting the location is complete enough to obtain primary data to be studied.

6. Data Types and Sources

Sources of data used in this study include primary data and secondary data. Primary data is research material in the form of empirical facts as a result of human behavior or behavior. Either in the form of verbal behavior (real behavior), or behavior that is documented in various results of behavior or records (archives). While secondary data is data that is in library materials. Secondary data includes documentation, books, research results in the form of diary reports and so on.⁶¹

a. Primary data

It is research material in the form of empirical facts as behavior or results of human behavior both in the form of verbal behavior (real behavior), as well as behavior that is documented in various behavioral results or records (archives). According to Sanapiah Faisal, primary data is data obtained directly from the first source, namely the behavior of community members through research.⁶²To obtain primary data the author will conduct interviews with the Head of the Bukittinggi City Manpower

⁶¹Sanapiah Faisal, 1990, *Qualitative Research Fundamentals and Applications*, Asih Asah Asuh Foundation (YA 3 Malang), Malang, p. 19

⁶²Ibid., p. 20

and Transmigration Service and the Industrial Relations Section of West Sumatra.

b. Secondary Data

According to Sumadi Suryabrata, what is meant by secondary data is data obtained from library materials, this data is usually arranged in the form of documents.⁶³ According to Soerjono Soekanto and Sri Mamuji, data obtained from library materials is usually called secondary data.⁶⁴ Furthermore Soerjono Soekanto and Sri Mamuji argued that in legal research, secondary data includes primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials, as follows:

- 4) Primary legal materials, namely binding legal materials. It is an authoritative law meaning it has authority, is absolute and binding. Primary legal materials consist of basic regulations, laws and regulations, official records, state gazettes and explanations, treatises, judge's decisions and jurisprudence.⁶⁵ In this study consists of:
 - j) The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia;
 - k) Code of Civil law
 - l) Civil Procedure Code
 - m) Law Number 13 of 2003 concerning Manpower

⁶³Sumadi Suryabrata, 1992, *Research Methods*, Rajawali Press, Jakarta, p. 84

⁶⁴Soerjono Soekanto, 1986, *Normative Legal Research A Brief Overview*, CV. Rajawali, Jakarta, p. 14

⁶⁵Bambang Sunggono, 2006, *Legal Research Methods*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, p. 113

- n) Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation
 - o) Law Number 15 of 2019 concerning Amendments to Law Number 12 of 2011 concerning Formation of Legislation;
 - p) Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment;
 - q) Constitutional Court Decision Number 72/PUU-XVI/2018.
- 5) Secondary legal materials, namely library materials or data that provide information or explanations regarding primary data. In this study the secondary legal materials used were in the form of books, scientific papers, papers, as well as the results of previous studies related to the issues under study.⁶⁶
- 6) Tertiary legal materials, namely data or materials that provide instructions or explanations of primary legal materials and secondary legal materials.⁶⁷ Tertiary legal materials in this study include: Legal Dictionaries, Indonesian and English dictionaries, as well as other dictionaries that support research.

7. Data collection technique

Data collection methods used in a study basically depend on the scope and objectives of the research. In this dissertation research, it is necessary to obtain

⁶⁶Soerjono Soekanto, 2007, Normative Legal Research A Brief Overview, Raja Grafindo Persada, Jakarta, p.13

⁶⁷Ibid., p. 14

data obtained by conducting field research, which is a collection of data obtained by means of either interviews and/or questionnaires carried out by direct observation of the competent parties.⁶⁸The competent parties are the Office of Manpower and Transmigration of the City of Bukittinggi and the Industrial Relations Section of West Sumatra.

7. Data Analysis Techniques

The technique used in describing and processing the collected data is a qualitative description. Qualitative descriptions are used in the method of describing the data in this study because the main data used is not in the form of numbers that can be measured.⁶⁹According to Ronny Hanitijo Soemitro, normative legal research emphasizes speculative-theoretical steps and normative-qualitative analysis.⁷⁰All data that is edited and processed, analyzed using qualitative methods, meaning that it is not solely aimed at revealing the truth, but understanding the truth. So conclusions are obtained that can answer the existing problems. The results of the analysis will be presented in the form of this dissertation.⁷¹

G. Discussion

1. Regulations on Legal Protection of the Rights of Outsourced Workers Not Based on the Value of Justice

b. Implementation Regulations on Legal Protection of the Rights of Outsourced

⁶⁸Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, Normative Legal Research. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), p. 57.

⁶⁹Bambang Waluyo, Op.cit, pp 77-78.

⁷⁰Ronny Hanitijo Soemitro, Op.cit, page 35.

⁷¹Aprista Ristyawati, Op.cit, page 23.

Workers are Not Based on the Value of Justice

After analyzing from a philosophical point of view, sociological analysis why it is necessary to regulate arrangements regarding PKWT workers based on considering Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely that in accordance with the role and position of the workforce, it is necessary to develop manpower to improve the quality of the workforce and its participation in the development and improvement of the protection of workers and their families in accordance with human dignity and that the protection of workers is intended to guarantee the basic rights of workers/laborers and guarantee equal opportunities and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers/laborers and their families by keep an eye on developments in the business world.

Meanwhile, the cause of the disharmony of PKWT regulations from a normative point of view is based on considering Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely that several laws in the field of manpower are seen as no longer appropriate to the needs and demands of manpower development, therefore it needs to be repealed and/or pulled back. Starting from PKWT arrangements regulated for the first time in Indonesian state laws, namely Law Number 13 of 2003.

For contract workers themselves, the use of policies in PKWT is considered to be unfavorable because they feel they do not have certainty in terms of working time in appointment as permanent employees which affects

career paths, status or position as workers, and severance pay when the contract ends. In fact, however, the PKWT rules in Law Number 13 of 2003 in conjunction with the implementation of the PKWT period stipulated in Kep.100/MEN/VI/2004 Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia are still better than the replacement regulations in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which regarding the period of time for contract workers (PKWT) is regulated in PP Number 35 of 2021 regarding the time limit for PKWT regulated in Article 8 paragraph (1) and paragraph (2) reads, "PKWT based on the period referred to in Article 5 paragraph (1) can be made for a maximum of 5 (five) years (1). In the event that the PKWT period as referred to in paragraph (1) will end and the work carried out has not been PKWT extension with a period according to the agreement between the Employer and the Worker/Labourer, provided that the entire PKWT term and its extension are not more than 5 (five) years (2)". Because according to a comparative study of laws by researchers, if in the previous regulation Law Number 13 of 2003 even though PKWT is only regulated for a maximum of 2 (two) years and can only be extended 1 (one) time for 1 (one) year only, provide PKWT opportunities to become permanent workers (PKWTT) as stipulated in Kep.

Continuing with the rules of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which was later updated with the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in lieu of Law Number 2

of 2022 concerning Job Creation, it regulates very many rules which, according to researchers, are not detailed. and make these rules a "sweep of the universe" rule which wants all the rules, especially in licensing and investment to be made into 1 (one) slashed rule (butcher/broom of the universe/brushed) into just 1 (one) rule which makes the rule even regulate not detailed so that this regulation does not provide justice and welfare for role occupants (community), especially the lower middle class. Indeed, for the government, foreign investors,

The omnibus law policy is President Joko Widodo's prerogative ideapolicy which was approved by the House of Representatives (DPR) as the law making institution of the Indonesian State which finally produced the sweeping law, namely Law Number 11 of 2020 about Job Creation. With the enactment of the Job Creation Law, Government Regulations (PP), and Presidential Regulations (Perpres) as implementing regulations, it has an impact on the statutory system, both in the form of regulations and content material. The impacts are such as the Employment Law (UU), the National Social Security System Law, the Social Security Administration Agency (BPJS) Law,

2. Regulations on Legal Protection of the Rights of Outsourced Workers are Not Based on the Value of Justice.

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation was later amended by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation to Become a Law, and its derivatives PP Number 35 Thuan 2021 concerning

PKWT, Outsourcing, Working Time and Rest Time and Termination of Employment are the crystallization of various laws into one package. Specifically for this research treatise, it only highlights 1 article, namely article 18 paragraph (3) concerning what is contained in Government Regulation Number 35 Thuan 2021 which philosophically does not provide protection for the rights of agency workers, especially female agency workers.

The presence of law in society is to integrate and coordinate interests that are usually in conflict with one another. Therefore, the law must be able to integrate them so that conflicts of interest can be minimized. Linguistically, the word protection in English is called protection. The term protection according to KBBI can be equated with the term protection, which means the process or act of protecting, whereas according to the Black's Law Dictionary, protection is the act of protecting.⁴³

Justice must be built in accordance with the ideals of law (Rechtsstaat) in a state of law (Rechtsstaat), not a state of power (Machtsstaat). Law functions as the protection of human interests, law enforcement must pay attention to 4 elements: 44

5. Legal certainty (Rechtssicherheit)
6. Legal benefits (Zweckmassigkeit)
7. Legal justice (Gerechtigkeit)
8. Legal guarantees (Doelmatigkeit).

Legal protection and justice In the discourse on manpower in Indonesia, outsourced workers are a very important object of discussion, not only the issue of an unclear legal umbrella, but also issues of rights and obligations as well as practices in the field that are felt to be discriminatory. The term outsourcing today is no stranger to the discourse on Indonesian employment. This term became popular in early 2004 after the issuance of Law No. 13 of 2003 concerning Employment (Job Creation Law) especially concerning Specific Time Work Agreements (PKWT) and Unspecified Time Work Agreements (PKWTT).

G. Current Regulatory Weaknesses in Providing Legal Protection for the Rights of Outsourced Workers

According to the author's argument, the issue of legal protection for outsourcing workers normatively co-opts the contents of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, so that it has implications for guaranteeing the rights of workers, which only places workers/workers as the party that exploited by employers/entrepreneurs, because the basic philosophy that underlies the enforcement of the Job Creation Law is on investment thinking standards. Family-based economy, togetherness, and for the welfare of the people. the reference,

Article 33 Paragraph 1 of the 1945 Constitution states "The economy

is structured as a joint venture based on the principle of kinship". Whereas Article 33 Paragraph 2 states 'The branches of production which are important for the state and which affect the livelihood of many people are controlled by the state'. While Article 33 Paragraph 3 that "Earth and water and the natural resources contained therein are controlled by the state and used for the greatest prosperity of the people". Not only that, the constitutional mandate of Article 34 of the 1945 Constitution requires that the poor must be guaranteed by the state. What should not be forgotten anymore is the derivation of the Indonesian nation's national economic system which must refer to Articles 33 and 34 of the 1945 Constitution, which should be supported by Philosophische Grondslag, the 1st Pancasila Precepts, Belief in One Almighty God. So that transcendental-religious- spiritualistic values,

The practice of outsourcing in theoretical studies at the norm level has several things that are inconsistent and even contradictory, both within the scope of the Job Creation Law itself to Permenaker No. 19 of 2012. First, related to the employment relationship in the agreement for the provision of employee services in the Job Creation Law requires that there be an employment relationship between the company providing the service worker and the outsourced worker, even though the work carried out by the worker is at the company providing the job (user). this actually contradicts the concept of the employment relationship in Article 1 point 15, that the employment

relationship between the service provider company and outsourced workers is not fulfilled because the inherent elements of the employment relationship are jobs, orders and wages. Based on these principles and solutions, the Constitutional Court stated that the phrase "work agreement for a certain time" in Article 65 paragraph (7) and in Article 66 paragraph (2) letter b of the Job Creation Law is conditionally unconstitutional. This means that it is contrary to the 1945 Constitution when "The employment agreement doesnot require the transfer of protection of rights for workers/laborers whose work objects remain, even though there has been a change in companies that carry out part of the contract work from other companies or companies that provide workers/labourers services." The Constitutional Court's decision emerged related to the two models of protection above are inseparable from legal facts that have so far been detrimental to workers. First, there are no rules explaining guarantees of employment relations for workers/labourers sothat when the employer or user company no longer provides work to the old outsourcing company and gives it to a new outsourcing company, the worker/laborer automatically loses his job. Second, if the job still exists and the employment relationship continues, the worker/labourer is asked to continue the work contract with the new company, but the previous service period is not recognized and the same applies to the application of a wage that returns from the lowest amount. The decline of workers/laborers in the outsourcing system is not only in the perspective of their work agreements,

which leads to the wage system, but rather the independence of workers/laborers to provide outsourced workers themselves is limited by Article 66 of the Job Creation Law.

1. Weaknesses in terms of legal substance

Lawrence Meir Friedman's first theory is related to legal structures/legal institutions, that in Lawrence Meir Friedman's theory this is referred to as a structural system that determines whether or not the law can be implemented properly. The structure in the field of manpower implementation includes, among others, labor inspection. While the DPR RI and the Government are legal structures related to making laws. The structural components of a legal system include various institutions (institutions) created by the legal system with various functions to support the functioning of the legal system. The law cannot work or be upright if there are no law enforcement officials who are credible, competent and independent. How good is a statutory regulation if it is not supported by good law enforcement officials, then justice is only wishful thinking. The weak mentality of law enforcement officials has resulted in law enforcement not working as it should. Many factors influence the weak mentality of law enforcement officials, including weak understanding of religion, the economy, non-transparent recruitment processes and so on. So it can be emphasized that law enforcement factors play an important role in the functioning of the law. If the regulations are good but the quality of law enforcement is low, there will be

problems. Likewise, if the regulations are bad while the quality of law enforcement is good, the possibility of problems arising³⁸⁶ is still open. The weak mentality of law enforcement officials has resulted in law enforcement not working as it should. Many factors influence the weak mentality of law enforcement officials, including weak understanding of religion, the economy, non-transparent recruitment processes and so on. So it can be emphasized that law enforcement factors play an important role in the functioning of the law. If the regulations are good but the quality of law enforcement is low, there will be problems. Likewise, if the regulations are bad while the quality of law enforcement is good, the possibility of problems arising³⁸⁶ is still open. The weak mentality of law enforcement officials has resulted in law enforcement not working as it should. Many factors influence the weak mentality of law enforcement officials, including weak understanding of religion, the economy, non-transparent recruitment processes and so on. So it can be emphasized that law enforcement factors play an important role in the functioning of the law. If the regulations are good but the quality of law enforcement is low, there will be problems. Likewise, if the regulations are bad while the quality of law enforcement is good, the possibility of problems arising³⁸⁶ is still open. So it can be emphasized that law enforcement factors play an important role in the functioning of the law. If the regulations are good but the quality of law enforcement is low, there will be problems. Likewise, if the regulations are bad while the quality of law enforcement is good, the possibility of problems

arising³⁸⁶ is still open. So it can be emphasized that law enforcement factors play an important role in the functioning of the law. If the regulations are good but the quality of law enforcement is low, there will be problems. Likewise, if the regulations are bad while the quality of law enforcement is good, the possibility of problems arising³⁸⁶ is still open.

Legal structure is a regulatory agency which is given authority by the community to make regulations that are in accordance with community values and norms and law enforcers such as courts or police and factories, for ideal construction cases PKWT arrangements so that disharmony does not occur so as to create prosperity for PKWT workers , then the DPR and the President formulate PKWT rules as a legal structure which when finished the regulations are made so that they are directed to the people affected by the legal structure regulations (PKWT) to act according to the regulations and order legal structure institutions other than regulators (police, prosecutors, judges, and the factory) to apply regulations to communities affected by legal structure regulations and there is feedback (feedback)⁷² from the community affected by the regulation of the legal structure to provide regulatory inputs to be made by legal structure institutions in order to form regulations as expected and KSP (cultural, social, political factors, and others such as facts found in the field by PKWT). We can talk about feedback more generally as

⁷² Lawrence M. Friedman, *Legal Systems Social Science Perspective*. (Bandung: Nusa Media, 2020), p. 13.

the particular way in which the product or output of a system returns home and influences the system itself. So that the output also influences the legal structure of the institution in its social life experience influencing the contents of the PKWT arrangements that are formed,

Then the legal structure institutions other than regulatory agencies, namely the DPR and the President is a regulatory enforcement agency which is given authority by the community to enforce regulations (Police, Judges, Prosecutors, and factories) in terms of ideal construction cases PKWT arrangements so that disharmony does not occur so as to create prosperity for PKWT workers, enforcement agencies for PKWT regulations, namely the police, prosecutors, judges, and factories, which after enforcing the regulations for people affected by regulation (PKWT) sometimes receive input responses from PKWT in the form of evaluations and inputs to enforce regulations effectively and efficiently (feedback) and KSP (social, political, cultural, and other factors such as the experience of cases that have been faced by PKWT) to influence law enforcement agencies police, prosecutors, judges, and the factory, in its social life experience, influences how to enforce regulations in PKWT in the future, so that if there are criticisms and suggestions for PKWT to law enforcement agencies, police, prosecutors, judges, and the factory in enforcing PKWT arrangements, there are still misapplications or not yet firm. future input for law enforcement agencies in enforcing PKWT regulations to be even better, also the community in general,

which is different from the people affected by regulation (PKWT) also influence inputs to law enforcement agencies in enforcing regulations such as the general public such as lecturers providing input on ideal theories and concepts to regulatory forming bodies for brought by the DPR and the President in the meeting to form PKWT arrangements so that changes or drafting of PKWT arrangements in the future will have an impact.

Labor inspection is an important element in the protection of workers/laborers, as well as an effort to uphold labor law as a whole. In addition, through supervision it is hoped that the implementation of labor regulations can run as it should. Thus, through the supervision carried out, it is hoped that it can eliminate or minimize violations of the Job Creation Law, so that the industrial relations process can run smoothly and harmoniously. Aside from being an effort to protect the workforce, labor inspectors have social goals, such as increasing the welfare and social security of workers/labourers, encouraging the performance of the business world, and improving the welfare of society in general.

According to Murtiman, the obstacles faced by the labor inspectorate in providing protection for workers/labourers in the implementation of a specified time work agreement (PKWT), are due to the ambiguity of the regulations governing specific time work agreements (PKWT), one of which is the making of work contracts by companies for workers/laborers. specific time work agreement (PKWT). Where in the

work contract that is recorded with the labor inspector as required by the elucidation of Article 59 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower it has never been explained in detail what work will be carried out, is it done once or is the work a promotion so that the Manpower and Transmigration Office finds it difficult to monitor work carried out by workers/laborers with work agreements for a certain time (PKWT), especially if there are thousands of people. The implementation of the provisions of the labor law, especially those relating to the implementation of the protection of workers/laborers with a Fixed Time Work Agreement (PKWT) does have various obstacles.

The legal structure component in this case includes various institutions created by the legal system with various functions in order to support the functioning of the legal system. The role of the DPR RI and the Government in the legal structure of the legal system in Indonesia, namely as legislators, is very important, because it is through this legal structure that laws are created. The good or bad of a law created by this legal structure cannot reflect the nation as a whole, because according to Machfud MD, legislation is a political product that is produced on the basis of the configuration of political parties in the DPR RI. If it is limited to the configuration of political parties, then the problems that will arise are only about politics or the vision and mission of the party that wants to include its vision and mission.

2. Weaknesses From Legal Substance Aspects

Legal substance, namely in the form of legal norms, be it regulations, decisions and so on, all of which are used by law enforcers and by those who regulate them. which people are affected by the regulation (PKWT). is the role holder of the object to be addressed (the intended community/community affected by the address in the case of PKWT arrangements means the PKWT workforce itself) by regulatory agencies and law enforcement agencies to act according to primary regulations and regulations enforced by law enforcement agencies (secondary regulations). HLA Hart argues that the hallmark of a legal system is a multiple set of rules. A legal system is a unit of "primary regulations" and "secondary regulations". Primary regulations are norms of behavior; secondary rules are norms about these norms – how to decide if they are valid, how to enforce them, etc⁷³ which sometimes provides feedback on the response to enforcing regulations in the form of inputs for both law enforcement agencies and PKWT regulatory agencies, and KSP also influences the people affected by regulation (PKWT) in their social life experiences so that they will obey (obey) regulations more or disobey (disobey) PKWT arrangements. Then also every PKWT arrangement must inform about how a community affected by the regulation (PKWT) is

⁷³ Lawrence M. Friedman, *Legal Systems Social Science Perspective*. (Bandung: Nusa Media, 2020), p. 16.

expected to act from the regulatory agency from the socialization of the output of the PKWT arrangement.

3. Weaknesses from the Legal Culture Aspect

Lawrence Meir Friedman's third theory on Legal Culture. Legal culture according to Lawrence Meir Friedman is a human attitude towards law and the legal system-beliefs, values, thoughts, and expectations. Legal culture is the atmosphere of social thought and social forces that determine how law is used, avoided or misused. Legal culture is closely related to the legal awareness of society. The higher the legal awareness of the community, the better legal culture will be created and can change the mindset of the community regarding law so far. In simple terms, the level of public compliance with the law is an indicator of the functioning of the law⁷⁴.

Lawrence M. Friedman also distinguished this legal culture including 2 (two), namely: 1) external legal culture (External Legal Culture); 2) internal legal culture (Internal Legal Culture). Regarding this matter, Lawrence M. Friedman stated as follows: We can distinguish between an external and an internal legal culture. The external legal culture is the legal culture of those members of society who perform specialized legal tasks. Every society has a

⁷⁴Andi Hamza, Op. Cit., p. 99.

legal culture but only societies with legal specialists have an internal legal culture⁷⁵.

In the framework of the reconstruction of the legal system towards a law that serves the community, it is necessary to harmonize the linkages of the 3 (three) components of the legal system above. Efforts to harmonize the legal system with regard to the imbalance between the different elements of the legal system can be carried out by eliminating the imbalance and making adjustments to the different elements of the legal system. Based on another perspective, law is part of the social environment. Thus, law is one of the sub-systems among other social sub-systems, such as social, cultural, political and economic. That means the law cannot be separated from society as the basis for its work. Here it appears that the law is between the world of values or the world of ideas and the world of everyday reality, namely the world of values and the world of reality. Legal culture factors play a very important role in law enforcement. Legal culture serves to bridge the legal system with the behavior of the people. A person uses or does not use and obeys between not obeying the law is largely determined by the values that are lived by members of the community.

Almost every area of life today is governed by legal regulations. Legal interference that is increasingly widespread in the field of public life causes the issue of the effectiveness of law enforcement to become increasingly

⁷⁵Ibid., h. 225

important to be reckoned with, meaning that law must be an institution that works effectively in society. For societies that are currently developing, law is always associated with efforts to improve people's lives, in a better direction. Therefore the role of law is increasingly becoming important in realizing that goal.

There are several factors that are the weakness of legal culture, one of which is the dominance of positivism in the legal system in general and the law enforcement system. In addition to these factors, there is also a mindset factor or a mindset that depends on being a worker, not creating jobs, that as a State Apparatus that carries out the task of upholding the law and protecting people who need jobs.

Laws are made for human welfare, therefore law enforcement officials must have the courage to enforce the law by breaking away from tradition and the concept of enforcement which is solely based on statutory regulations. Law must be seen as a space that is not empty, law is never sterile from non-legal concepts and values. Therefore, law must be viewed and interpreted by involving social, cultural or cultural perspectives, history and ideology as well as the psychology of the people.⁷⁶ The law must be fair and provide legal certainty, but the law must also be flexible.

⁷⁶Satjipto Raharjo, 2010, *Sociology of Law*, Genta Publishing, Yogyakarta, p. 104.

I. Reconstruction of Regulations on Legal Protection of the Rights of Outsourced Workers Based on the Value of Justice

The practice of outsourcing is more profitable for companies, but not so for workers who have suffered more, because the employment relationship is always in the form of non-permanent/contracts, lower wages, social security, even if there is, is only minimal, there is no job security and there is no guarantee of development. career, so that in such circumstances the implementation of outsourcing will be miserable for workers. The implementation of outsourcing is mostly done to reduce labor costs with protection and working conditions that are given far below what should be given so that it is very detrimental to workers.

The principle of justice has an important role in the implementation of outsourced worker agreements which require everyone to have the same rights so that they do not take advantage of more than their proper share and may not harm other people. With the existence of the principle of justice, it will provide a guarantee of justice for humans as legal subjects so that they obtain the proper rights and obligations. Because the company's relationship with its workers is often unequal in its implementation.

According to Karl Marx, added value, that is, the profit that increases from the value of the wages paid to the workers, has been stolen from them and into the pockets of the capitalists or financiers, because the difference between the wages paid to a worker produces a commodity, and in between the selling price of

the commodity (value) added-meaning profit-which is not enjoyed by the workers and is controlled only by the owners of capital who, according to this theory, live depending on the workers.⁷⁷

This Marx theory is suitable for describing how employers treat workers/laborers in outsourcing practices. This theory is influenced by the political economy picture of the ruthlessness of the capitalist system in exploiting workers. Furthermore, according to Marx:

“The capitalists carry out the rather simple trick of paying their workers less than they should, because they receive less wages than they should, because they receive less wages than the value they actually produce in a period Work. Surplus-value, which capitalists acquire and re-inventory, is the basis for the whole capitalist system.⁷⁸ Legal protection has the meaning as protection by using legal means or protection provided by law, directed against certain interests, namely by turning the interests that need to be protected into a legal right. In the law of "rights" it is also called subjective law. Subjective law is an active aspect of the legal relationship provided by objective law, in terms of subjective law are norms, rules.

Legal protection is always related to the role and function of law as a regulator and protection of the public interest. Bronislaw Malinowski in his book "Crime and Costum In Savege", says that law does not only play a role in

⁷⁷Baqir Sharief Qorashi Labor Sweat, Rights and Role of Workers in Islam, (Translator: Ali Yahya), Jakarta; Al-Huda Publisher, 2007, p. 71

⁷⁸Ibid.

situations full of violence and conflict, but that law also plays a role in daily activities.⁷⁹

Legal protection for workers is very necessary considering that the position of workers is on the weak side. Protection of workers is intended to guarantee the fulfillment of workers' basic rights and guarantee equality of opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers, so the authors consider it necessary to reconstruct the Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, especially in Article 66 paragraph 2 so that if a dispute occurs the parties do not shift responsibility.

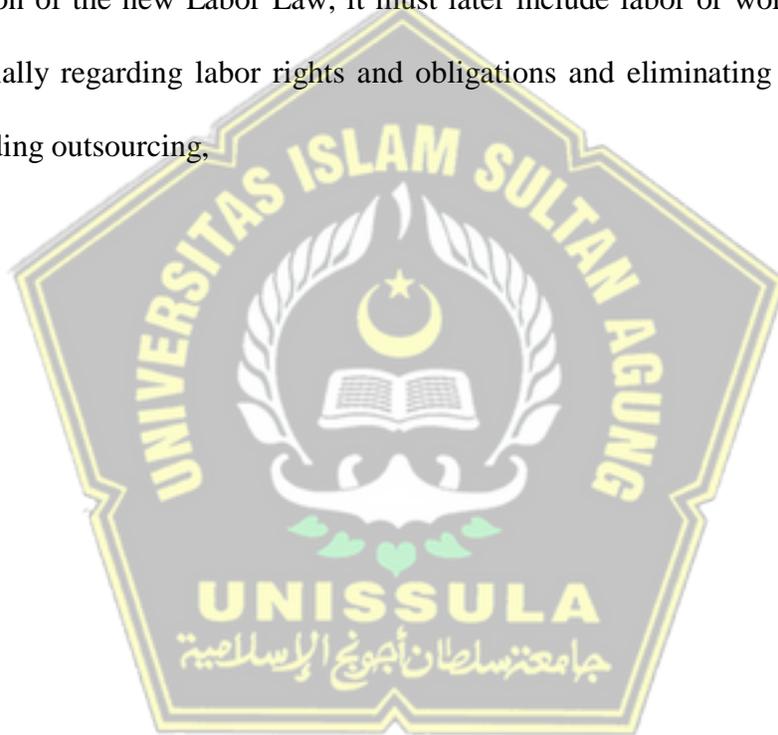
In theory, in Pancasila Industrial Labor relations, there is a legal principle which says that workers and employers have an equal position. According to labor terms, it is called a work partner. However, in practice, the positions of the two were not equal. Entrepreneurs as owners of capital have a higher position than workers. This is clearly seen in the creation of various company policies and regulations.⁸⁰ Given the lower position of workers than employers, it is necessary for the government to intervene to provide legal protection, so that justice in employment can be achieved more quickly.

Conducive labor relations will be able to improve a favorable business and investment climate which in the end will greatly affect the running of the

⁷⁹Soeroso, Introduction to Law, Jakarta; Sinar Graphics 2006, p. 16

⁸⁰Sehat Damanik, Outsourcing and Agreements According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Jakarta: DSS Publishing, 2006, p. 102

economy. The relationship between workers and employers or employers or investors has so far shown an antagonistic relationship rather than a harmonious one. Some of the main issues that have triggered the strengthening of labor relations antagonism are as follows: Freedom of association issues, eligibility for wages, termination of employment (PHK), no increase in skills for workers. In the revision of the new Labor Law, it must later include labor or worker protection, especially regarding labor rights and obligations and eliminating all regulations regarding outsourcing.



GLOSARIUM

1. **Rekonstruksi** : Bangunan dalam arti konstruksi yang dapat memberikan tingkat penjelasan yang meyakinkan; dan sejauh mana memiliki “relevansi” dan “dapat dimodifikasi” Sifat-sifat konstruksi maupun sifat- sifat rekonstruksi ulang yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Konstruksi di sini yang dimaksud adalah rekonstruksi tugas dan kewenangan Notaris dalam upaya untuk menjelaskan atau menafsirkan pengalaman, dan kebanyakan bersifat dapat mempertahankan dan memperbarui diri. Konstruksi yang dibangun adalah konstruksi perlindungan hukum terhadap tugas kewenangan Notaris khususnya terkait dengan alat bukti otentik dan keterangan saksi, dihasilkan dari sebuah kritik terhadap konstruksi-konstruksi yang bersifat ideal dan “eksisting” yang sebelumnya berlaku tidak efektif dan efisien. Konstruksibaru ini dapat ditelusuri pada tiga domain bekerjanya hukum di dalam masyarakat, yaitu domain Lembaga Pembuat Peraturan Perundang- undangan, (*Law Making Institutions*), domain Lembaga-lembaga Penerap Sanksi (*Sanctioning Activity Institutions*) dan Pemegang Peran (*Role Occupant*) berdasarkan Teori Bekerjanya Hukum Chambliss-Seidman. Rekonstruksi kewenangan kelembagaan ini berarti upaya untuk membangun konstruksi baru dengan berbekal pada konstruksi ideal dan konstruksi “existing” tentang dasar, tujuan dan isi serta kekuatan alat bukti absolut dari akta otentik yang merupakan bukti utuh atau sempurna.

2. **Kebijakan** : Menurut Dye bahwa apapun kegiatan pemerintah baik yang eksplisit maupun implisit merupakan kebijakan. Implikasinya adalah pertama, Kebijakan harus dilakukan oleh badan pemerintah, kedua; kebijakan mengandung pilihan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. James E. Anderson mendefinisikan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu (termasuk di dalamnya perilaku dari sejumlah aktor dalam suatu birokrasi dan pelayanan publik terkait penetapan dan pembagian hak waris., pen.)

Pembicaraan kebijakan dalam hal ini tidak lepas dari kaitan kepentingan antar kelompok dalam sistem penegakan hukum (penyidik, penuntut umum dan pemeriksa/hakim) mulai tingkat penyidikan sampai tingkat pemeriksaan oleh hakim pada ranah kasus hukum pengaduan masyarakat secara umum.

3. **Keadilan Sosial:** Keadilan sosial dilawankan dengan keadilan individual. Keadilan individual adalah keadilan mikro yang pelaksanaannya tergantung kepada kehendak pribadi sedangkan keadilan sosial adalah keadilan makro yang pelaksanaannya tidak lagi tergantung kepada kehendak pribadi, atau pada kebaikan-kebaikan individu yang bersikap adil, tetapi sudah bersifat struktural. Artinya, pelaksanaan keadilan sosial sangat tergantung kepada penciptaan struktur-struktur sosial yang ada. Ketidakadilan sosial dapat berwujud kemiskinan dan ketertindasan. Sesuai dengan Pasal 33 UUD 1945, keadilan sosial akan terwujud bila : (1) Produksi diusahakan secara bersama berdasar asas kekeluargaan, bangun usaha yang cocok adalah koperasi; (2) Cabang-cabang produksi bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara, hanya perusahaan yang tidak penting bagi negara dan tidak menguasai hajat hidup orang banyak saja yang boleh ada ditangan swasta (Penjelasan UUD NRI 1945); (3) bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat bukan untuk kepentingan segelintir orang.

4. **Sistem:** (1) perangkat unsur yg secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas: (2) susunan yg teratur dr pandangan, teori, asas, dsb: - - pemerintahan negara (demokrasi, totaliter, parlementer, dsb); (3) metode: -- pendidikan (klasikal, individual, dsb).

5. **Birokrasi:** (1) sistem pemerintahan yg dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan; (2) cara bekerja atau

susunan pekerjaan yg serba lamban, serta menurut tata aturan (adat dsb) yang banyak liku-likunya dsb.

6. **Utilitarian:** Menurut Sorokin sebagaimana dikutip oleh Satjipto Rahardjo, utilitarian yakni untuk keselamatan hidup manusia, keamanan harta benda dan kepemilikan, keamanan dan ketertiban, kebahagiaan dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

7. **Kebijakan:** Menurut Dye bahwa apapun kegiatan pemerintah baik yang eksplisit maupun implisit merupakan kebijakan. Implikasinya mana itu adalah pertama; Kebijakan harus dilakukan oleh badan pemerintah, kedua; kebijakan mengandung pilihan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. James E. Anderson mendefinisikan kebijakan sebagai prilaku dari sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu (termasuk di dalamnya prilaku dari sejumlah aktor dalam suatu birokrasi dan pelayanan publik) Pembicaraan kebijakan dalam hal ini tidak lepas dari kaitan kepentingan antar kelompok pada birokrasi dan pelayanan publik kelembagaan, baik tingkat pemerintahan maupun masyarakat secara umum.

8. **Permen:** peraturan yang ditetapkan oleh menteri berdasarkan materi muatan dalam rangka penyelenggaraan urusan tertentu dalam pemerintahan.

9. **PP:** Peraturan Perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

10. **Hukum Progresif:** Menurut Lutfil (2017), Hukum progresif adalah sebuah konsep hukum yang tidak terkukung kepada konsep teks Undang-Undang semata, tetapi juga memperhatikan rasa keadilan yang hidup di masyarakat.

11. **Hukum represif:** Menurut Ketut (2022), Represif berasal dari bahasa Inggris “repressive” yang berarti penindasan / menindas. Gagasan hukum represif menganggap bahwa tatanan hukum tertentu dapat berupa ketidakadilan yang tegas. Keberadaan hukum tidak menjamin keadilan apalagi keadilan substantif.

12. **Hukum positif:** Menurut Ibnu (2020), hukum positif (*ius constituendum*) dan hukum yang dicita-citakan (*ius constitutum*). Hukum positif adalah hukum yang berlaku saat ini di suatu Negara. Hukum yang dicita-citakan yaitu hukum yang hidup di masyarakat, tetapi belum menjadi hukum positif secara legal formal.

13. **Perlindungan hukum:** menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi. Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah.

14. **Hak Asasi Manusia (HAM):** Pengertian Hak Asasi Manusia (HAM) pertamakali dikemukakan oleh John Locke dalam Sutiyoso (2017), yang menjelaskan bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai sesuatu yang bersifat kodrati. Karena sifatnya yang demikian, maka tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabut hak asasi setiap manusia. HAM adalah hak dasar setiap manusia yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa; bukan pemberian manusia atau lembaga kekuasaan.

15. **Alih daya:** menurut Wirawan (2019), Alih daya merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan

usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir.

16. **PKWT**: menurut Imam (2021), PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

17. **Jurisprudence**: menurut Mulyana (2021), Jurisprudence adalah suatu aliran pemikiran dalam jurisprudence yang berkembang di Amerika Serikat sejak tahun 1930-an. Aliran dalam ilmu hukum tersebut disebut sociological karena dikembangkan dari pemikiran dasar seorang hakim bernama Oliver Wendel Holmes, perintis pemikiran realisme dalam ilmu hukum yang mengatakan” bahwa sekalipun hukum itu memang benar merupakan sesuatu yang dihasilkan lewat proses-proses yang dapat dipertanggungjawabkan menurut imperatif-imperatif logika, namun the life of law has not been logic, it is experience. Yang dimaksud dengan experience oleh Holmes adalah the sosial atau mungkin the socio psychological experience.

18. **Perjanjian pemborongan pekerjaan**: menurut Abdul (2022), Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan danhal ini dapat dilihat dalam Pasal 1601b KUHPerduta. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu menurut Kosidin yang dikutip dalam buku Abdul Khakim yakni suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar upah.

19. **Ijarah:** Menurut Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi (2018), ijarah adalah akad yang digunakan untuk membolehkan kepemilikan atas manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
RINGKASAN DISERTASI.....	x
DISSERTATION SUMMARY.....	1ii
GLOSARIUM.....	xc
DAFTAR ISI	xcvi
DAFTAR GAMBAR.....	32
DAFTAR TABEL.....	290
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kegunaan Penelitian	14
E. Kerangka Konseptual	16
F. Kerangka Teoritik	27
G. Kerangka Pemikiran	46
H. Metode Penelitian	47

	I. Orisinalitas Penelitian	58
	J. Sistematika Penulisan	67
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Rekonstruksi Dan Perlindungan Hukum	69
	B. Ketenagakerjaan Indonesia.....	81
	C. Tenaga Kerja Outsourcing/ Alih Daya.....	87
	D. Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja Outsourcing.....	104
	E. Tenaga Kerja (Ijarah) Perspektif Hukum Islam.....	120
BAB III	REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA OUTSOURCING BELUM BERBASIS NILAI KEADILAN	
	A. Implementasi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Belum Berbasis Nilai Keadilan...	141
	B. Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Belum Berbasis Nilai Keadilan.....	175
BAB IV	KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA OUTSOURCING SAAT INI	
	A. Kelemahan Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Saat Ini	208
	B. Kelemahan Dari Aspek Struktur Hukum.....	214

	C. Kelemahan Dari Aspek Substansi Hukum.....	220
	D. Kelemahan Dari Aspek Kultur Hukum.....	239
BAB V	REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA OUTSOURCING YANG BERBASIS NILAI KEADILAN	
	A. Perbandingan Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Di Berbagai Negara.....	243
	B. Rekonstruksi Nilai Keadilan Dalam Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja <i>Outsourcing</i> ..	258
	C. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan...	280
BAB VI	PENUTUP	
	A. Simpulan	282
	B. Saran	285
	C. Implikasi	286
DAFTAR PUSTAKA		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara mengenai ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya diharuskan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁸¹ Beranjak dari pemikiran tersebut hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain.

Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup,

⁸¹ <http://akbarmuzaqir.blogspot.co.id/2013/04/hak-hak-perempuan.html>, diunduh tanggal 5 Januari 2023.

sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.⁸²

Berkaitan dengan hal tersebut pada Pasal 38 Ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan yaitu :⁸³

“setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”

Kemudian dipertegas kembali pada Pasal 71 yang mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.⁸⁴

Dalam perkembangannya sistem *outsourcing* ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha

⁸² Suci Flambonita, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan, (Jurnal Simbur Cahaya, Universitas Sriwijaya, Vol 24, No.1, Januari 2017) hlm. 2-3

⁸³ Lihat Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸⁴ Ibid.

dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis. Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing*/alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap mempertahankan pangsa pasar.⁸⁵

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing* merupakan tugas Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang berwenang melaksanakan pengawasan serta penindakan atas setiap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan baik yang dilakukan pengusaha maupun pekerja belum menjalankan dengan tegas terutama masih ada keberpihakan terhadap pengusaha dan cenderung tidak berlaku adil mengenai pemenuhan hak – hak pekerja. Oleh karena itu masalah pekerja *outsourcing* sering terjadi, baik dari segi pengupahan ataupun perpanjangan masa kontrak kerja.⁸⁶

⁸⁵ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishings, hlm. 2.

⁸⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm..34.

Secara umum, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang dapat bekerja. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah bahwa :⁸⁷

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Outsourcing adalah suatu perusahaan yang membuat suatu perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk suatu pekerjaan tertentu. Disini pihak pekerja mengadakan perjanjian kerja bukan dengan perusahaan dimana mereka bekerja, akan tetapi mereka membuat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* pertama kali disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 64 yang berbunyi yaitu .⁸⁸

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Kemudian pada Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :⁸⁹

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”

⁸⁷ Lihat Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸⁸ Lihat Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸⁹ Lihat Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan ini yang diterapkan pada praktek kerja karyawan kontrak atau *outsourcing* di Indonesia. Sistem *outsourcing* tidak menyentuh kegiatan utama dari perusahaan yang akan dituju tetapi lebih kepada penunjang perusahaan itu sendiri.

Sistem kontrak atau *outsourcing* untuk sekarang ini mulai dilirik karena perusahaan pemakai jasa *outsourcing* tidak perlu memikirkan lagi tentang sistem kerja, kehadiran karyawan, upah dan lain-lain yang seharusnya ditanggung oleh perusahaan tersebut, tetapi akan ditanggungkan kepada perusahaan *outsourcing*.

Pengaturan ketentuan tentang *outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, membuka peluang berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*. Meskipun sudah ada Undang-Undang yang mengatur tentang *outsourcing* tersebut, namun masih muncul permasalahan contoh kasusnya seperti mengakhiri kerja sama dengan perusahaan penyedia alih daya.⁹⁰

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi yaitu:⁹¹ yaitu:⁹²

⁹⁰ Filia & Rivaldo Putra Wijaya, *Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan Outsourcing berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*, (Jurnal Mercatoria, 12 (2) Desember 2019), hlm. 93-101

⁹¹ Lihat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

⁹² Lihat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Sedangkan, Pasal 33 ayat (1) yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja menyatakan bahwa:

”Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.”

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defenisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem outsourcingakan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, tunjangan- tunjangan dan kepastian lainnya

Praktek outsourcing lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini lebih banyak dirugikan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan pekerja. Pelaksanaan outsourcing banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.⁹³

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan melakukan *outsourcing*.⁹⁴

Sistem *outsourcing* di indonesia masih saja menjadi wacana yang setiap tahunnya selalu dibicarakan dan dipermasalahkan, terutama datangnya daripihak buruh/pekerja. Para buruh tiap tahunnya melakukan aksi demonstrasi setiap tanggal 1 mei yang sama-sama kita ketahui sebagai hari buruh nasional, dimana tiap tanggal itu para buruh seluruh indonesia melakukan aksi demo yang salah satu tuntutananya adalah dihapuskannya sistem *outsourcing* di

⁹³ Lihat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

⁹⁴ *Jurnal Mercatoria*, 12 (2) Desember 2019: 93-101

indonesia karena dianggap lebih banyak memberikan kerugian atau ketidakadilan bagi para buruh/pekerja dibandingkan kepada perusahaan selaku pengusaha.

Ketentuan terhadap *outsourcing* ini telah diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Namun tetap saja ketentuan terhadap *outsourcing* ini mengundang banyak polemik dan perdebatan antara kepentingan pengusaha dan kepentingan buruh/pekerja.⁹⁵ Banyak yang berpendapat bahwa lahirnya ketentuan sistem *outsourcing* yang termaktub didalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini lebih banyak memberikan keuntungan kepada pengusaha dibandingkan kepada para pekerja.

Masuknya sistem *outsourcing* di Indonesia dikarenakan kondisi globalisasi ekonomi dan pesatnya kemajuan teknologi banyak memberikan pengaruh pada persaingan usaha yang begitu ketat.⁹⁶ Tidak hanya itu saja, karena perkembangan ekonomi global juga memberikan pengaruh terhadap angka kelahiran para pekerja wanita diberbagai perusahaan di indonesia, oleh karena itu pertumbuhan pekerja wanita semakin bertambah seiring perkembangan industri di indonesia.

Peranan aktif pekerja wanita dalam upaya mewujudkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya ini juga memberikan pengaruh besar bagi pertumbuhan ekonomi di negara indonesia. Tidak hanya pekerja pria saja yang bisa, pekerja wanita pun mampu bekerja dipelbagai bidang. Bekerja di pabrik,

⁹⁵ Sehat damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, hlm. 1.

⁹⁶ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 219.

industri-industri atau tempat-tempat lainnya bukan menjadi hal yang tabuh lagi bagi pekerja wanita, demi meningkatkan penghasilan dan tuntutan ekonomi keluarga, namun acap kali para pekerja wanita ini hampir tidak memperhatikan hak-haknya sendiri.⁹⁷ Maka seyogianya hak-hak terhadap pekerja wanita ini diberikan perlindungan dan tidak melakukan berbagai diskriminasi dalam berbagai hal.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, tidak sedikit tenaga kerja wanita yang menjadi pekerja/buruh dari perusahaan *outsourcing* (alih daya). Banyak dari mereka yang melamar ke perusahaan *outsourcing* untuk nantinya dapat ditempatkan ke perusahaan (pengguna jasa perusahaan *outsourcing*) yang memberikan pekerjaan melalui sistem *outsourcing* ini. Ketentuan terhadap sistem *outsourcing* pun telah diatur didalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* (Alih Daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

⁹⁷ Bill Clinton, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. BEKA ENGINEERING Pangkalan Kerinci*, volume III, nomor 2, 2016, hlm. 2.

Selanjutnya Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: bahwa .⁹⁸

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kata "setiap orang" dalam pasal di atas dapat berupa laki-laki atau perempuan yang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Perempuan mempunyai atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (1) CEDAW huruf f bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi. Selain itu seringkali adanya pemalsuan dokumen seperti nama, usia, alamat dan nama majikan sering berbeda dengan yang tercantum di dalam paspor. Tenaga kerja yang tidak berdokumen tidak diberikan dokumen perjanjian kerja. Hal ini juga sering terjadi pada pekerja perempuan yang bekerja di luar negeri. Maka untuk itu CEDAW pada pasal 15 ayat (3) mengatur yaitu negara-negara peserta bersepakat bahwa semua kontrak dan semua dokumen yang mempunyai kekuatan hukum, yang ditujukan kepada pembatasan kecakapan hukum para wanita, wajib dianggap batal dan tidak berlaku. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha

⁹⁸ Lihat Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.⁹⁹

Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.¹⁰⁰

Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Hak

⁹⁹ Lihat pasal 11 ayat (1) CEDAW huruf f tentang hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dan pasal 15 ayat (3) mengatur yaitu negara-negara peserta bersepakat bahwa semua kontrak dan semua dokumen yang mempunyai kekuatan hukum.

¹⁰⁰ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak Asasi Manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.¹⁰¹

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya khususnya tenaga kerja wanita, agar para pekerjanya tidak terlalu jauh menuntut haknya, saat sekarang banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan pekerja pada waktu tertentu..¹⁰²

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Pemprov Sumbar) resmi mengumumkan Upah Minimum Provinsi 2023 atau UMP Sumbar 2023 yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Sumatera Barat, Nomor 562-863-2022 tertanggal 25 November 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sumatera Barat, Nizam UI Muluk mengatakan UMP 2023

¹⁰¹ Rhona K. M Smith, et.al. 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta, hlm. 269.

¹⁰² Ibid hlm, 7.

Sumbar naik sebesar 9,15 persen. Artinya UMP Sumbar 2023 naik sebesar Rp229.937 dari tahun 2022, kini menjadi Rp2.742.476.

Jumlah ini sesuai dengan yang disepakati dalam rapat Dewan Pengupahan yang berlangsung 3 (tiga) kali secara Tripartit dengan unsur Pekerja, Pengusaha, Akademisi dan Pemerintah. Penetapan UMP ini, kata Nizam; berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Barat, Nomor : 562-863-2022 tanggal 25 November 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023.

Dalam SK Gubernur tertulis bahwa perusahaan yang telah memberi Upah Minimum lebih tinggi dari Ketetapan UMP yang telah menetapkan provinsi dalam keputusan tersebut dilarang mengurangi atau menurunkannya. Serta perusahaan wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sama dengan daerah lain, Pemprov Sumbar dan pemkab/pemko se Sumbar serta instansi vertikal, termasuk perusahaan BUMN/BUMD dan swasta juga mengontrakan sebagian kegiatannya kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, hak-hak dasar pekerja yang dipekerjakan masih terabaikan. Dan, yang paling banyak bermasalah adalah pekerjaan *outsourcing* atau alih daya di bidang kebersihan. Masih banyaknya tenaga *oursourcing* yang hak-haknya tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bahkan ada yang dibawah UMP.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA *OUTSOURCING* YANG BERBASIS NILAI KEADILAN**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi

permasalahan dalam penelitian disertasi ini adalah:

1. Mengapa regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* belum berbasis nilai keadilan?
2. Apa saja kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* yang berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menemukan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* belum berbasis nilai keadilan.
2. Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* saat ini.
3. Untuk menemukan rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* yang berbasis nilai keadilan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan nantinya diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat secara teoritis:
 - a) Diharapkan hasil penelitian nantinya hasil penelitian dapat menemukan teori baru yang dapat bermanfaat khususnya dalam rekontruksi regulasi aturan

dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.

- b) Diharapkan hasil penelitian nantinya dijadikan rujukan bagi penelitian-penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan masalah rekonstruksi rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan serta meningkatkan pembelajaran khususnya hukum perdata dan hukum tata negara dan hukum administrasi negara.
- c) Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat menjadi bahan hukum yang dapat digunakan sebagai pendukung proses tri dharma perguruan tinggi utamanya dalam mendukung pengajaran yang dilakukan pada fakultas hukum di Indonesia.

2. Manfaat secara praktis:

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan-masukan pemikiran bagi para pihak yang berkepentingan, masyarakat luas serta penentu kebijakan, dalam kaitannya dengan rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.
- b) Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat dijadikan sumber rujukan bagi rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.
- c) Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penyusunan regulasi atau peraturan mengenai rekonstruksi

regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian sangat penting, karena akan menjadi batasan sekaligus dan petunjuk dalam melakukan penelitian. Konsep merupakan unsur pokok dan penelitian. Penentuan dan perincian konsep sangat penting agar persoalan-persoalan utamanya tidak menjadi kabur. Konsep yang terpilih perlu ditegaskan, agar tidak terjadi salah pengertian mengenai arti konsep tersebut, perlu diperhatikan, karena konsep merupakan hal yang abstrak, maka perlu diterjemahkan dalam kata-kata sedemikian rupa sehingga dapat diukur secara empiris.¹⁰³

Kerangka konsep adalah stimulasi dan dorongan konseptualisasi untuk melahirkan suatu konsep baginya atau memperkuat keyakinannya akan konsepnya sendiri mengenai suatu permasalahan. Ini merupakan konstruksi konsep secara internal pada pembaca tersebut.¹⁰⁴

Konsep merupakan alat yang dipakai oleh hukum dan di samping yang lain-lain, seperti azas dan standar. Oleh karena itu kebutuhan untuk membentuk konsep merupakan salah satu dan hal-hal yang dirasakan pentingnya dalam hukum. Konsep adalah konstruksi mental, yaitu sesuatu yang dihasilkan oleh suatu proses yang berjalan dalam

¹⁰³ Chlmid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 140-141.

¹⁰⁴ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 80.

pikiran penelitian untuk keperluan analitis.¹⁰⁵

Suatu konsep atau suatu kerangka konseptual pada hakikatnya merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkrit dan pada kerangka teoritis yang sering kali masih bersifat abstrak, Namun demikian, suatu kerangka konseptual belaka kadang-kadang dirasakan masih juga abstrak, sehingga diperlukan definisi-definisi operasional yang akan dapat pegangan konkrit di dalam proses penelitian.

Konsep atau pengertian merupakan unsur pokok dan sebuah penelitian, kalau masalahnya dan kerangka konsep teoritisnya sudah jelas, biasanya sudah diketahui pula fakta mengenai gejala-gejala yang menjadi pokok penelitian. Suatu konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dan kelompok fakta atau gejala itu. Maka konsep merupakan definisi dan apa yang perlu diamati, konsep menentukan antara variable-variable yang ingin menentukan adanya hubungan empiris.¹⁰⁶

Untuk dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, perlu didefinisikan beberapa konsep dasar dalam kerangka menyamakan persepsi agar secara operasional dapat dibatasi ruang lingkup variabel dan dapat diperoleh hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. yang telah ditentukan adalah sebagai berikut.

1. Rekonstruksi

¹⁰⁵ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

¹⁰⁶ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, hlm. 133.

Sebelum mendefinisikan rekonstruksi, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan pengertian konstruksi. Tujuannya adalah agar dapat mengetahui jelas perbedaan-perbedaan dari makna-makna tersebut, sehingga mampu memberikan pemahaman maksud dari penelitian ini.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat, konstruksi adalah susunan dan hubungan kata dalam kalimat atau kelompok kata. Makna suatu kata ditentukan oleh konstruksi dalam kalimat atau kelompok kata.¹⁰⁷

Menurut Sarwiji yang dimaksud dengan makna konstruksi (*construction meaning*) adalah makna yang terdapat dalam konstruksi kebahasaan.¹⁰⁸ Jadi, makna konstruksi dapat diartikan sebagai makna yang berhubungan dengan kalimat atau kelompok kata yang ada di dalam kata dalam kajian kebahasaan. Konstruksi dapat juga didefinisikan sebagai susunan (model, tata letak) suatu bangunan (jembatan, rumah, dan lain sebagainya).¹⁰⁹

Kata konstruksi merupakan konsep yang cukup sulit untuk dipahami dan disepakati. Kata konstruksi mempunyai beragam interpretasi, tidak dapat didefinisikan secara tunggal, dan sangat bergantung pada konteksnya. Dari beberapa uraian di atas, definisi makna konstruksi dalam konteks hubungannya dengan penelitian ini memiliki arti suatu bentuk, tata cara atau secara lebih luas merupakan pola-pola hubungan yang ada di dalam

¹⁰⁷ Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Balai Pustaka, 2007), hlm. 10.

¹⁰⁸ Suwandi, Sarwiji, *Semantik Pengantar Kajian Makna*, (Yogyakarta: Media Perkasa, 2008), hlm. 12.

¹⁰⁹ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996). hlm. 34.

suatu sistem yang membentuk suatu proses kerja dalam hal ini adalah proses penerbitan dan perdagangan obligasi daerah.

Rekonstruksi berasal dari kata “*re*” berarti pembaharuan sedangkan “*konstruksi*” sebagaimana penjelasan di atas memiliki arti suatu sistem atau bentuk. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, rekonstruksi memiliki pengertian pengembalian seperti semula atau penyusunan (penggambaran) kembali.

Berdasar uraian di atas, konsep rekonstruksi yang dimaksud adalah melakukan pembaharuan terhadap konstruksi suatu sistem atau bentuk. Berhubungan dengan rekonstruksi peraturan mengenai obligasi daerah sebagai strategi Pemerintah Daerah untuk pembiayaan pembangunan daerah maka perlu diperbaharui prosedur penerbitan dan perdagangan yang lebih efektif, jelas, dan akuntabel. Syarat sahnya perjanjian diperlukan empat syarat yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang hal (Pasal 1320 KUH Perdata).

2. Regulasi

Regulasi adalah seperangkat peraturan untuk mengendalikan suatu tatanan yang dibuat supaya bebas dari pelanggaran dan dipatuhi semua anggotanya. Bentuk regulasi yang paling umum adalah regulasi pemerintah dan swa-regulasi.

Secara umum, regulasi adalah konsep abstrak pengelolaan sistem yang kompleks sesuai dengan seperangkat aturan dan tren. Regulasi

ada di berbagai bidang kehidupan masyarakat. Dengan begitu, fungsi utama regulasi adalah sebagai pengendali atau kontrol bagi setiap tindakan yang dilakukan manusia. Oleh sebab itu, adanya regulasi sangat penting dalam menentukan langkah apa yang hendak diambil.

Dalam peraturan pemerintah adalah perpanjangan alami dari Undang-undang, yang mendefinisikan dan mengontrol beberapa cara yang dapat dilakukan oleh bisnis atau individu untuk mengikuti hukum. Sedangkan swa-regulasi adalah ketika individu atau bisnis memiliki kendali atas hal-hal khusus tentang bagaimana memenuhi persyaratan legislatif minimum.

Regulasi adalah kata serapan dari bahasa Inggris “Regulation” yang artinya aturan. Menurut Collins Dictionary, regulasi adalah aturan yang dibuat oleh pemerintah atau otoritas lain untuk mengontrol cara sesuatu yang dilakukan atau cara orang berperilaku. Regulasi adalah istilah yang mungkin kerap terdengar di bidang pemerintahan dan bisnis.¹¹⁰

Regulasi pemerintah adalah perpanjangan alami dari Undang-undang, yang mendefinisikan dan mengontrol beberapa cara yang dapat dilakukan oleh bisnis atau individu untuk mengikuti hukum. Sementara itu, regulasi bisnis adalah aturan-aturan yang dikeluarkan untuk mengendalikan perilaku dalam berbisnis, baik aturan dalam bentuk batasan hukum oleh pemerintah pusat atau daerah, peraturan asosiasi perdagangan, regulasi industri, dan aturan lainnya.

¹¹⁰ <https://www.liputan6.com/hot/read/4657735/regulasi-adalah-peraturan-untuk-mengendalikan-suatu-tatanan-simak-fungsinya>, Dikases pada hari Minggu tanggal 28 Mei 2023 pada pukul 19.30 WIB

Regulasi adalah aturan-aturan yang mengikat, baik dalam pemerintahan maupun bisnis. Fungsi regulasi adalah untuk menertibkan perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu komunitas dalam batasan-batasan tertentu. Regulasi ini dirancang melalui proses-proses tertentu, di mana masyarakat atau suatu lembaga menyepakati untuk terikat dan mengikuti aturan yang telah dibuat dalam rangka mencapai tujuan bersama. Biasanya jika ada yang melanggar regulasi tersebut akan dikenakan sanksi.¹¹¹

3. **Perlindungan Hukum**

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹¹² Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan

¹¹¹ <https://www.liputan6.com/hot/read/4657735/regulasi-adalah-peraturan-untuk-mengendalikan-suatu-tatanan-simak-fungsinya>, Dikases pada hari Minggu tanggal 28 Mei 2023 pada pukul 19.30 WIB

¹¹² Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm 53.

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. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

4. Hak Pekerja Outsourcing

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja¹⁷ dan dalam bidang manajemen, outsourcing diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada

pihak luar/perusahaan penyedia jasa outsourcing.¹¹³

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum dikeluarkannya Undang-Undang Cipta Kerja aturan mengenai outsourcing secara tersirat dijelaskan dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam isi pasalnya menjelaskan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaann pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruhyang dibuat secara tertulis, selain itu dalam Pasal 65 juga dijelaskan bahwa pekerjaan outsourcing itu dilakukan secara terpisah dari pekerjaan utamanya, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat prosed produksi secara langsung.

Perlu kita ketahui, lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja memberikan warna baru bagi ketentuan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, hal ini yang kemudian diatur lebih lanjut dalam turunan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni dalam PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana didalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjaannya yang kemudian diperbaharui dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2

¹¹³ Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Radja Grafindo, 2003, h. 177-178.

Tahun 2022 Sebagai Undang-Undang Cipta Kerja.

Hak pekerja outsourcing telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dalam konstitusi, juga terdapat adanya persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak terdapat dalam Pasal 27 dan Pasal 33. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Hak pekerja perempuan tersebut antara lain: pelindungan jam kerja, pelindungan dalam masa haid (cuti haid), pelindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja perempuan mengalami keguguran (cuti hamil dan melahirkan), pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/atau memerah ASI), hak kompetensi kerja, hak pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan. Jaminan hak tersebut sejalan dengan konvensi internasional yang mengatur tentang hak pekerja perempuan yang terdapat dalam Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor

7 Tahun 1984 dan beberapa konvensi terkait lainnya. Dengan perspektif feminisme, studi ini menyimpulkan bahwa sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh factor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tampak pada masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya. Sementara faktor eksternal tampak pada: adanya budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, adanya stereotype kepada perempuan, dan kurangnya sosialisasi.

Hak pekerja outsourcing sebagaimana diatur juga dalam Pasal 19 PP Nomor 35 Tahun 2021 yaitu :

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 obyek 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.

Selain itu dalam PP Nomor 35 tahun 2021 ini juga mengatur mengenai pemenuhan kesejahteraan yang juga menjadi hak pekerja outsourcing yang diantaranya meliputi upah minimum, hak cuti, dan waktu isitirahat, oleh karena itu dengan adanya PP ini hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, sudah didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang dibuatkan secara tertulis diantara keduanya atau dengan kata lain pekerja outsourcing dapat dilibatkan terhadap pekerjaan utama.¹¹⁴

5. Nilai Keadilan

Keadilan kata dasarnya “Adil” berasal dari bahasa Arab yang berarti berada di tengah-tengah, jujur, lurus, dan tulus. Dalam adil terminologis berarti sikap yang bebas dari diskriminasi, ketidakjujuran. jadi orang yang adil adalah orang sesuai dengan standar hukum baik hukum agama, hukum positif (hukum negara), serta hukum sosial (hukum adat) berlaku. Kedua ekstrem melibatkan dua orang atau benda. Ketika dua orang telah punya kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka setiap orang harus mendapatkan objek atau hasil yang sama, jika tidak sama, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama, sedangkan proporsi pelanggaran terjadi disebut tidak adil.

Keadilan dalam Pancasila, didasarkan pada Sila Kelima, yakni Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Keadilan sosial tidak memandang siapa, tetapi seluruh orang atau rakyat Indonesia yang mempunyai

¹¹⁴ <https://www.pphbi.com/?p=2747> diunduh tanggal 31 Maret tahun 2023.

hak dan jaminan untuk mendapatkan keadilan sosial.¹¹⁵ Yudi Latif menegaskan bahwa satu-satunya sila Pancasila yang dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan menggunakan kata kerja adalah pernyataan tentang salah satu tujuan negara dalam rangkaian kata mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Suatu konstruksi keadilan sosial sebagai kristalisasi moral.

F. Kerangka Teoritik

Fungsi teori dalam suatu penelitian adalah untuk memberikan petunjuk dan memprediksikan serta menjelaskan objek yang diteliti. Dengan demikian keberadaan kerangka teori dalam suatu penelitian haruslah diarahkan dan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Untuk itu sebagai pisau analisis dalam penelitian ini akan menggunakan tiga tingkat teori.

1. Teori Dasar (*Grand Theory*) dengan menggunakan Keadilan Pancasila

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan sila kelima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan

¹¹⁵ Yudi Latif, Negara Paripurna : Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas

Pancasila, Gramedia, Jakarta, 2011, Hlm. 606

negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:¹¹⁶

- a. Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
- b. Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan
- c. Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

Sebagaimana diketahui, keadilan sosial adalah bagian dari rumusan sila kelima Pancasila. Keadilan sosial ini dengan mengandaikan adanya keadilan individual. Artinya, sikap atau perilaku individu Pancasila adalah sikap dan perilaku yang memiliki keutamaan atau kebajikan berupa keadilan itu. Disamping itu individu juga menjadi tujuan dari keadilan itu. Maksudnya adalah keadilan tidak hanya ditujukan kepada masyarakat umumnya, melainkan juga kepada individu. Namun individu ini bukan sekedar entitas atomistik yang terlepas sama sekali dari konteks sosial budayanya, melainkan individu dalam keterhubungannya dengan individu

¹¹⁶ K Permatasari dalam karya tulisannya mengutip M. Agus Santoso, *Op.Cit*, hlm. 92 dalam Tesis Mufridah, A. (2022, Januari Kamis).

lain dan dengan masyarakatnya. Disini keadilan sosial tidak sama dengan sosialisme yang tidak terlalu peduli dengan kepentingan individu.¹¹⁷

Yudi Latif menegaskan bahwa satu-satunya sila Pancasila yang dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan menggunakan kata kerja adalah pernyataan tentang salah satu tujuan negara dalam rangkaian kata mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Suatu konstruksi keadilan sosial sebagai kristalisasi moral.

Yudi Latif mengutip pandangan Nicolaus Driyarkara bahwa keadilan sosial merupakan perwujudan khusus dari nilai-nilai perikemanusiaan yang terkait dengan semangat welas asih antar sesama dalam usaha manusia memenuhi kebutuhan jasmaniah.¹¹⁸

Keadilan berarti memperlakukan setiap orang dengan prinsip kesetaraan (*principle of equal liberty*), tanpa diskriminasi berdasarkan perasaan subjektif, perbedaan keturunan, keagamaan dan status sosial. Adanya kesenjangan yang nyata dalam kehidupan kebangsaan, sebagai warisan ketidakadilan pemerintah pra Indonesia, hendak dikembalikan ke titik berkeselamatan yang berjalan lurus, dengan mengembangkan perlakuan yang berbeda (*the principle of difference*) sesuai dengan perbedaan kondisi kehidupan setiap orang (kelompok) dalam masyarakat, serta dengan cara

¹¹⁷ K Permatasari dalam karya tulisannya mengutip Hyronimus Rhiti, *Op.Cit*, hlm. 251.

¹¹⁸ Yudi Latif, *Mata Air Keteladanan : Pancasila Dalam Perbuatan*, Mizan, Jakarta, 2014, Hlm. 483.

menyelaraskan antara pemenuhan hak individual dengan penunaian kewajiban sosial.¹¹⁹

Komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran negara dalam mewujudkan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka:¹²⁰

- a. Pewujudan relasi yang adil semua tingkat sistem (kemasyarakatan);
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan;
- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan; dan
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.

Hal yang dituju dari gagasan keadilan tersebut, tidak terbatas pada pemenuhan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, tetapi juga terkait dengan usaha emansipasi dalam kerangka pembebasan manusia dari pemberhalaan terhadap benda, pemulihan martabat kemanusiaan, pemupukan solidaritas kebangsaan, dan penguatan daulat rakyat.¹²¹

Perlu bagi setiap orang, kelompok atau komunitas melakukan gerakan dan berkontribusi sekecil apapun itu, untuk membantu mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata untuk masyarakat di sekitarnya. Jadi, setiap orang, kelompok atau komunitas mempunyai kepentingan dalam meratakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat

¹¹⁹ Yudi Latif, Negara Paripurna..., op.cit., Hlm. 584-585.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

Indonesia. Tanggung jawab tersebut tidak hanya bertumpu di tangan pemerintah sebagai pemutar roda pemerintahan.¹²²

Konstruksi keadilan sosial dalam Pancasila, tidak hanya sekadar dimaknai pada sendi ekonomi, tetapi keadilan sosial yang dituju oleh Pancasila adalah keadilan dalam segala bidang. Pencapaian keadilan yang demikian pada akhirnya melahirkan negara kesejahteraan. Dalam konsep negara kesejahteraan setiap orang sama kedudukannya di hadapan hukum dan yang lebih penting bahwa negara dijalankan berdasarkan kaedah hukum itu sendiri.¹²³

Perwujudan dari negara kesejahteraan, sangat ditentukan oleh integritas dan mutu para penyelenggara negara, disertai dukungan rasa tanggungjawab dan rasa kemanusiaan yang terpancar pada setiap warga.¹²⁴

2. *Middle Theory* dengan Menggunakan Teori Sistem Hukum

Teori ini berbicara soal hukum sebagai suatu sistem, Lawrence M. Friedman mengemukakan adanya komponen-komponen yang terkandung dalam hukum yaitu:¹²⁵

- a. Komponen yang disebut dengan struktur, yaitu kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum seperti pengadilan negeri, pengadilan administrasi yang mempunyai fungsi untuk mendukung bekerjanya

¹²² Ibid., Hlm. 595.

¹²³ Abdul Hamid Tome, Membumikan Pancasila : Upaya Pelembagaan Nilai Pancasila Dalam Kehidupan Masyarakat Desa, Al-'Adl, Vol. 13 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo, Januari 2020, Hlm. 126.

¹²⁴ Yudi Latif, Negara Paripurna..., op.cit., Hlm. 607

¹²⁵ Lawrence Friedman, lihat dalam *Gunther Teubner* (Ed), ibid, 1986. hlm 13-27. William J. Chambliss dan Robert B. Seidman, *Law, Order and Power*, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, hlm 5-13. Juga dalam Lawrence Friedman "Law and Development, A General Model" dalam *Law and Society Review*, No. VI, 1972. dalam Esmi Warassih, *Op Cit*.hlm. 81-82.

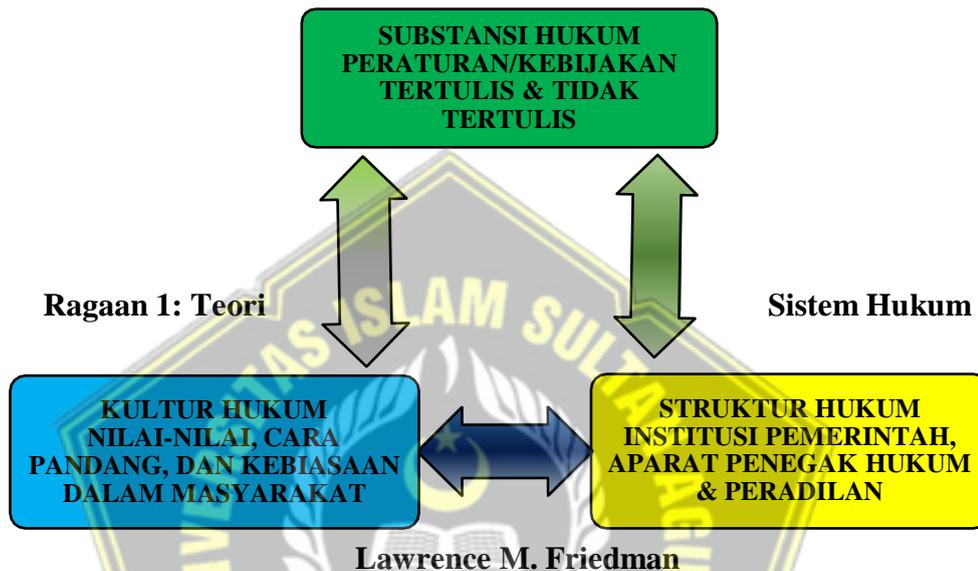
sistem hukum itu sendiri. Komponen struktur ini memungkinkan pemberian pelayanan dan penggarapan hukum secara teratur.

- b. Komponen substansi yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan-peraturan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang diatur.
- c. Komponen hukum yang bersifat kultural, yaitu terdiri dari ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat tentang hukum. Kultur hukum ini dibedakan antar *internal legal culture* dan *external legal culture* adalah kultur hukum masyarakat pada umumnya.

Semua komponen hukum merupakan pengikat sistem serta menentukan tempat sistem hukum itu ditengah kultur bangsa secara keseluruhan. Seseorang menggunakan atau tidak menggunakan hukum, dan patuh atau tidak terhadap hukum sangat tergantung pada kultur hukumnya. Kultur hukum seseorang dari lapisan bawah akan berbeda dengan mereka yang berada di lapisan atas. Demikian pula, kultur hukum seorang pengusaha berbeda dengan orang-orang yang bekerja sebagai pegawai negeri dan seterusnya. Jadi, tidak ada dua orang laki-laki maupun perempuan yang memiliki sikap yang sama terhadap hukum. Di sini tampak adanya korelasi yang sistematis antara berbagai faktor seperti umur, jenis kelamin, pekerjaan, kebangsaan dan sebagainya.¹²⁶

¹²⁶ Lawrence Friedman, *Legal Culture and Welfare State*, dalam Gunther Teubner (Ed), *Dilemmas of Law in the Welfare State*. Berlin New York: Walter de Gruyter, 1986, hlm 13-27. William J. Chambliss & Robert B. Seidman, *Law, Order and Power*, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, hlm 5-13. juga dalam Lawrence Friedman, *Law and Development, A General*

Pandangan dari Friedman tersebut dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:¹²⁷



Teori ini digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kelemahan-kelemahan hukum yang mengakibatkan ketidakadilan dalam perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* di Negara Indonesia.

3. *Applied Theory* dengan Menggunakan Teori Hukum Progresif

Teori ini lahir pada tahun 1986, tepatnya tanggal 23 Januari 1986, Prof Satjipto Rahardjo menulis sebuah artikel yang berjudul ‘Tentang Ilmu Hukum yang Bercirikan Indonesia.’ Hukum progresif lahir karena selamaini ajaran ilmu hukum positif (*analytical jurisprudence*) yang dipraktikkan pada realitas empirik di Indonesia tidak memuaskan. Gagasan Hukum

Model, dalam *Law and Society Review*, No. VI, 1972 dalam Esmi Warassih, *Op Cit.* hlm. 82.

¹²⁷ Mahmutarom, HR., *Rekonstruksi Konsep Keadilan, Studi Perlindungan Korban Tindak Pidana Terhadap Nyawa Menurut Hukum Islam, Konstruksi Masyarakat, Dan Instrumen Internasional*, UNDIP, Semarang, 2016, hlm. 289.

Progresif muncul karena prihatin terhadap kualitas penegakan hukum di Indonesia terutama sejak terjadinya reformasi pada pertengahan tahun 1997. Jika fungsi hukum dimaksudkan untuk turut serta memecahkan persoalan kemasyarakatan secara ideal, maka yang dialami dan terjadi Indonesia sekarang ini adalah sangat bertolak belakang dengan cita-cita ideal tersebut.¹²⁸

Untuk mencari solusi dari kegagalan penerapan *analytical jurisprudence*, Hukum Progresif memiliki asumsi dasar hubungan antara hukum dengan manusia. Progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan, bahwa manusia pada dasarnya adalah baik, memiliki sifat-sifat kasih sayang serta kepedulian terhadap sesama. Dengan demikian, asumsi dasar Hukum Progresif dimulai dari hakikat dasar hukum adalah untuk manusia. Hukum tidak hadir untuk dirinya-sendiri sebagaimana yang digagas oleh ilmu hukum positif-tetapi untuk manusia dalam rangka mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan manusia. Posisi yang demikian mengantarkan satu predisposisi bahwa hukum itu selalu berada pada status “*law in the making*” (hukum yang selalu berproses untuk menjadi).¹²⁹

Gagasan yang demikian ini jelas berbeda dari aliran hukum positif yang menggunakan sarana *analytical jurisprudence* yang bertolak dari premis peraturan dan logika. Bagi Ilmu Hukum Positif (dogmatik), kebenaran terletak dalam tubuh peraturan. Ini yang dikritik oleh Hukum Progresif, sebab melihat hukum yang hanya berupa pasal-pasal jelas tidak

¹²⁸ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan. Jurnal Hukum Progresif Program Doktor Ilmu Hukum Univ. Diponegoro*, Vol. 1/No. 1/April 2005, hlm. 3-5.

¹²⁹ *Ibid.*, hlm. 16.

bisa menggambarkan kebenaran dari hukum yang sangat kompleks. Ilmu yang tidak bisa menjelaskan kebenaran yang kompleks dari realitas-empirik jelas sangat diragukan posisinya sebagai ilmu hukum yang sebenar ilmu (*genuine science*). Hukum Progresif secara sadar menempatkan kehadirannya dalam hubungan erat dengan manusia dan masyarakat. Dalam posisi yang demikian ini, maka Hukum Progresif dapat dikaitkan dengan *developmental model* hukum dari Nonet dan Selznick. Hukum Progresif juga berbagi paham dengan *Legal Realism* dan *Freirechtslehre*. Meminjam istilah Nonet dan Selznick, Hukum Progresif memiliki tipe responsif.¹³⁰

Dalam tipe yang demikian itu, hukum selalu dikaitkan pada tujuan-tujuan di luar narasi tekstual hukum itu sendiri. Atau sebagaimana disebutkan oleh Mulyana dan Paul S. Baut bahwa hukum responsif mencobamengatasi kepicikan (*prokialisme*) dalam moralitas masyarakat serta mendorong pendekatan yang berorientasi pada masalah yang secara sosial terintegrasi.¹³¹

Terkait dengan *Legal Realism* dan *Freirechtslehre*, Hukum Progresif melihat hukum tidak dari kacamata hukum itu sendiri, melainkan melihatnya dari tujuan sosial yang ingin dicapainya serta akibat-akibat yang timbul dari bekerjanya hukum. Oleh sebab kehadiran hukum dikaitkan

¹³⁰ Mulyana W. Kusumah dan Paul S. Baut (editor), "*Hukum, Politik dan Perubahan Sosial*", (Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 1998), hlm. 11. Yang menguraikan teori sosial dari Philippe Nonet dan Philip Selznick yang membedakan tiga tipe hukum, yaitu Hukum represif yang bertujuan untuk memelihara status quo; hukum otonom yang bertujuan untuk membatasi kesewenang-wenangan tanpa mempersoalkan tatanan sosial dan yang secara legalistis kaku; serta hukum responsif yang bersifat terbuka terhadap perubahan masyarakat dan mengabdikan pada usaha-usaha untuk mencapai keadilan dan emansipasi sosial. Baca selanjutnya dalam buku Philippe Nonet & Philip Selznick (1978) *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*. Harper Colophon Books, New York.

¹³¹ *Ibid.*, hlm. 21.

dengan tujuan sosialnya, maka Hukum Progresif juga dekat dengan *Sociological Jurisprudence*¹³² dari Roscoe Pound yang menolak studi hukum sebagai studi tentang peraturan-peraturan.¹³³ Dengan demikian dalam berolah ilmu, Hukum Progresif melampaui peraturan dan dokumen hukum yang positivistik.¹³⁴ Hukum Progresif juga dekat dengan teori-teori Hukum Alam yakni pada kepeduliannya terhadap hal-hal yang oleh Hans Kelsen disebut 'meta-juridical'. Dengan demikian, Hukum Progresif mendahulukan kepentingan manusia yang lebih besar daripada menafsirkan hukum dari sudut 'logika dan peraturan'. Meski hampir mirip dengan *Critical Legal Studies Movement* yang muncul di Amerika Serikat tahun

¹³² *Ibid.* Aliran sosiologis dalam ilmu hukum berasal dari pemikiran orang Amerika bernama Roscoe Pound, dalam bahasa asalnya disebut *the Sociological Jurisprudence* adalah suatu aliran pemikiran dalam *jurisprudence* yang berkembang di Amerika Serikat sejak tahun 1930-an. Aliran dalam ilmu hukum tersebut disebut *sociological* karena dikembangkan dari pemikiran dasar seorang hakim bernama *Oliver Wendel Holmes*, perintis pemikiran realisme dalam ilmu hukum yang mengatakan bahwa sekalipun hukum itu memang benar merupakan sesuatu yang dihasilkan lewat proses-proses yang dapat dipertanggungjawabkan menurut imperatif-imperatif logika, namun *the life of law has not been logic, it is experience*. Yang dimaksud dengan *experience* oleh Holmes adalah *the sosial* atau mungkin *the socio psychological experience*. Oleh karena itu dalam *sociological jurisprudence*, walaupun fokus kajian tetap pada persoalan kaidah positive berikut doktrin-doktrinnya yang logis untuk mengembangkan sistem normative hukum berikut prosedur aplikasinya guna kepentingan praktik professional, namun faktor-faktor sosiologis secara realistis (walaupun tidak selalu harus secara *normative-positif*) senantiasa ikut diperhatikan dalam setiap kajian.

¹³³ Satjipto Rahardjo, dalam Pertemuan Ilmiah LIPI, tanggal 17 dan 18 Oktober 1977, yang dimuat dalam Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, "*Masalah-masalah Hukum*", hlm. 20-26. Menyatakan bahwa modernisasi kebanyakan dikaitkan dengan pembuatan banyak peraturan baru mengenai ekonomi, sosial, industri. Tetapi yang lebih utama adalah: apakah yang selanjutnya akan terjadi? Di sini mulai memasuki masalah efektivitas dari sistem hukum yang sementara itu telah dimodernisir. Selanjutnya dalam (...) Bahwa Indonesia sekarang ini mewarisi pemakaian sistem hukum yang boleh dikategorikan ke dalam hukum modern, menurut klasifikasi Weber. Dalam istilah Friedman, maka modernitas ini meliputi unsur struktur dan substansinya. Tetapi sayangnya kita belum juga dapat mengatakan, bahwa pemakaian sistem hukum yang demikian itu, diikuti oleh pertumbuhan struktur masyarakatnya yang sesuai.

¹³⁴ Dikutip oleh Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.* hlm. 7-8, dari Wolfgang Friedmann (1953) *Legal Theory*. Stevens and Sons Ltd, London; dan Roscoe Pound, *Scope and Purpose of Sociological Jurisprudence*, *Harvard Law Review*. Vol. 25, Desember 1912.

1977,¹³⁵ tapi Hukum Progresif tidak hanya berhenti pada kritik atas sistem hukum liberal. Hukum Progresif mengetengahkan paham bahwa hukum itu tidak mutlak digerakkan oleh hukum positif atau hukum perundang-undangan, tetapi ia juga digerakkan pada asas non-formal.

Belajar dari sejarah, apakah kita masih akan berpendapat, bahwa perubahan di masa datang tidak akan terjadi lagi? Apakah dunia akan berhenti berubah dan berkembang dan berhenti pada satu masa tertentu yang di anggap sebagai masa yang sudah mencapai puncak? Hukum progresif tidak berpendapat demikian, melainkan melihat dunia dan hukum dengan pandangan yang mengalir saja, seperti *Panta Rei* (semua mengalir) dari filsuf Heraklitos. Apabila orang berkeyakinan dan bersikap seperti itu, maka ia akan membangun suatu cara ber hukum yang memiliki karakteristiknya sendiri.

Pertama, paradigma dalam hukum progresif adalah bahwa “hukum adalah untuk manusia”. Pegangan, *optic* atau keyakinan dasar ini tidak melihat hukum sebagai sesuatu yang sentral dalam ber hukum, melainkan manusia lah yang berada di titik pusat perputaran hukum. Hukum itu berputar di sekitar manusia sebagai pusatnya. Hukum ada untuk manusia, bukan manusia untuk hukum. Apabila kita berpegangan pada keyakinan, bahwa manusia itu adalah untuk hukum, maka manusia itu akan selaludiusahkan, mungkin juga dipaksakan, untuk bias masuk ke dalam skema-skema yang telah dibuat oleh hukum.

¹³⁵ *Ibid.* hlm. 9, sebagaimana dikutip dari Andrew Altman (1990) *Critical Legal Studies-a Liberal Critique*. Princeton Univ. Press, Princeton, N.J. <http://www.legalitas.org>, diakses pada tanggal 13 Maret 2016.

Kedua, hukum progresif menolak untuk mempertahankan keadaan status *quo* dalam ber hukum. Mempertahankan status *quo* memberi efek yang sama, seperti pada waktu orang berpendapat, bahwa hukum adalah tolak ukur untuk semuanya dan manusia adalah untuk hukum. Cara ber hukum yang demikian itu sejalan dengan cara positivistik, normatif dan legalistik. Sekali undang-undang mengatakan atau merumuskan seperti itu, kita tidak bias berbuat banyak, kecuali hukumnya diubah lebih dulu. Sindrom ketidakberdayaan inilah yang dipertontonkan lewat pengadilan O.J.Simpson tahun 1994 yang diyakini oleh banyak publik Amerika sebagai pelaku pembunuhan terhadap mantan istrinya. Pada waktu Simpson dinyatakan *not guilty* oleh dewan juri, maka orang pun mengangkat bahu seraya mengatakan “ya apa boleh buat, memang begitulah bekerjanya sistem kita”. Oleh sebab Hukum Progresif berasumsi dasar bahwa hukum itu ada dan hadir untuk manusia maka sangat tepat jika dikatakan bahwa “*law as a great anthropological document*”. Dengan pengertian tersebut, maka Hukum Progresif menempatkan hukum sebagai suatu “institusi manusia” yang saling melengkapi satu dengan lain dengan aspek manusia, baik dalam hubungan antar manusia maupun masyarakat yang lebih luas.

Untuk mendapatkan tujuan hukum yang maksimal menurut Satjipto Rahardjo dibangun dengan istilah Hukum Progresif yaitu yang digantungkan kepada kemampuan manusia dalam menalar serta memahami dan nurani manusia untuk membuat interpretasi hukum yang mengutamakan nilai moral keadilan pada masyarakat. Di samping itu ide lainnya adalah

hukum harus pro rakyat, pro keadilan, bertujuan untuk kesejahteraan dan kebahagiaan, berdasarkan kepada kehidupan yang baik, bersifat responsif, mendukung pembentukan negara hukum yang berhati nurani, dijalankan dengan kecerdasan spiritual serta bersifat membebaskan.¹³⁶ Ada beberapa kata kunci yang layak untuk di perhatikan tatkala kita ingin mengangkat pengertian Progresivisme, yaitu:¹³⁷

- a. Hukum mengikuti perkembangan aspirasi masyarakat (hukum digantungkan kepada situasi dan kondisi kebutuhan pengaturan masyarakat);
- b. Hukum harus memihak kepada kepentingan Rakyat dan demi kepentingan Keadilan;
- c. Hukum bertujuan mengantarkan manusia kepada kesejahteraan dan kebahagiaan;
- d. Hukum selalu bergerak dalam proses perubahan (*law as a process, law in the making*);
- e. Hukum menekankan kehidupan yang lebih baik sebagai dasar hukum yang baik;
- f. Hukumnya memiliki tipe responsif;
- g. Hukum mendorong peran publik;
- h. Hukum membangun negara hukum yang berhati nurani.

¹³⁶ Moh. Mahfud MD (*e.t. al*), *Satjipto Rahardjo dan Hukum Progresif -Urgensi dan Kritik*, (Jakarta Seri Tokoh Hukum Indonesia, Epistemic Institute dan HuMa, 2011), hlm. 5.

¹³⁷ Ahmad Muliadi, *Makalah Politik Hukum*, (Jakarta: SAP S-2 Universitas Jayabaya, 2012), hlm. 16.

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Inilah hukum progresif, yang menganut ideologi hukum yang pro-keadilan dan hukum yang pro-rakyat. Hukum progresif ini, ditawarkan untuk mengatasi krisis di era global sekarang ini. Dedikasi para pelaku hukum mendapat tempat yang utama untuk melakukan pemulihan. Para pelaku hukum, harus memiliki empati dan kepedulian pada penderitaan yang dialami rakyat dan bangsa ini. Kepentingan rakyat (kesejahteraan dan kebahagiaan), harus menjadi titik orientasi dan tujuan akhir penyelenggaraan hukum.

Dalam pandangan itu, sebenarnya Prof Tjip sudah memberikan pertanyaan warisan kepada kita semua. 'Relevankah apabila kita berbicara tentang ilmu hukum yang memiliki ciri ke-Indonesiaan? Apakah pikiran itu mengada-ada?' Tidak mudah menjawab problem yang diajukan sang Begawan. Kita sebagai murid-muridnya pun terpaksa mengerutkan dahi dan harus bekerja keras untuk itu.¹³⁸

Konsumerisme teori dan kejerembaban pada praktik keseharian membuat ilmu hukum yang ke-Indonesiaan menjadi sebuah utopia saja. Aliran pemikiran di Indonesia itu kebanyakan hanya sebuah slogan. Mahzab UNPAD, mahzab hukum progresif, dst tidak ada satupun kerja intelektual komunitas di dalamnya yang semegah aliran pemikiran yang berkembang di Barat. Memang, lagi-lagi kita harus merujuk pada 'Barat'. Tradisi

¹³⁸ Suteki, *Hukum Progresif: Hukum Berdimensi Transendentak dalam Konteks Keindonesiaan*. Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta, Prosiding Seminar Nasional/Januari 2018, hlm. 9-15.

komunitas intelektual di sana sudah mapan. Hukum progresif adalah sebuah ide jenius, jernih, dan mencerahkan bagi penegakan hukum Indonesia. Kita sebagai murid-muridnya memiliki tugas sosial untuk mengemban warisan kekayaan dunia ide Prof Tjip. Namun, setelah hukum progresif ditinggal pergi empunya, banyak masalah-masalah hukum yang luput dari analisis hukum progresif. Oleh karena itu, gagasan hukum progresif perlu dibaharui sesuai dengan konteks sosial yang terus berubah dan dinamis.

Hukum progresif adalah sebuah pemikiran hukum yang berusaha memperjuangkan keadilan dan kemanfaatan, ketimbang kepastian hukum. Pembentukan dan penegakan hukum Indonesia dibutuhkan pengembangan gagasan hukum progresif sebagaimana yang pernah dicetuskan oleh Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, SH. Beberapa instansi yang mempraktikkan hukum progresif, seperti Mahkamah Konstitusi dibawah kepemimpinan MahfudMD, Kementerian Hukum dan HAM oleh Denny Indrayana, bahkan sampai gerakan masyarakat sipil dengan gelombang anti-korupsi seperti Indonesian Corruption Watch (ICW), hingga bantuan hukum struktural, seperti Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI). Dalam rangka pembentukan hukum, gagasan progresif terlihat pada bagaimana keberpihakan sebuah regulasi pada rakyat miskin, meningkatnya partisipasi politik warga dalam menyusun sebuah naskah RUU, hingga menerapkan gaya demokrasi deliberatif (musyawarah) dalam pembahasan rancangan produk perundangundangan, singkatnya: naskah RUU hendaknya responsif, bukan represif.

Pada level penegakan hukum, gagasan, gerakan progresif terlihat pada bagaimana seorang agen penegak hukum progresif sensitif dalam menggunakan diskresi dan/atau terobosan hukum (*rule breaking*), baik hakim, polisi, jaksa, dan pemerintah(an) (daerah), patut menggunakan kewenangannya untuk melindungi kepentingan masyarakat miskin dan marjinal. Terakhir pada tataran gerakan sosial, hukum progresif dilukiskan dengan pemberdayaan hukum (*legal empowerment*) dan atau penguatan gerakan masyarakat sipil untuk memantau kinerja negara, misalnya gerakan anti-korupsi. Namun tetap saja, tidak ada yang lebih memahami pemikiran sebuah begawan selain murid-muridnya. Strategi sosial perlu dirumuskan, supaya akar rumput intelektual hukum progresif, yakni mantan murid-murid beliau dituntut tanggung jawab kulturalnya. Bagaimana para murid bahu-membahu membangun imperium yang hampir roboh ini. Imperium pemikiran yang nyaris dilupakan oleh kita, bangsa yang pelupa ini. Kita perlu mengembangkan warisan yang cukup berharga ini. Warisan sebuah pemikiran adalah sumbangan jenius dan kejernihan guru kita yang perlu dikembangkan. Jejaring hukum progresif sudah terbentuk, untuk mempertahankan, mengaktivasi, dan menjaga ritme produktivitas tentang bukan pekerjaan yang mudah.

Banyak para akademisi, praktisi menanggapi secara berbeda terhadap kehadiran hukum progresif. Ada yang meriwayatkannya, mengamini, mengkritisi, mendiagnosis layaknya dokter, mengisi ruang- ruang kosong hingga percobaan-percobaan untuk mendayagunakan hukum

progresif yang saya katakan sebagai hukum yang *never ending*. Mengapa demikian, karena hukum progresif dikatakan sebagai hukum yang sedang mengalami proses menjadi dan akan berakhir hingga proses itu berakhir. Hingga sekarang tidak pernah ada ilmuwan di antara kita yang berani menyatakan bahwa hukum progresif memiliki bentuk tertentu, apakah sebagai gerakan, aliran, paradigma, teori, konsep atau pendekatan, penafsiran atau apa lagi? Mengapa begitu? Karena begitu kita mencoba untuk memberi baju, bentuk hukum progresif itu, maka dengan demikian hukum progresif akan kehilangan progresivitasnya. Bisakah kita mengatakan seperti karya sang maestro tentang “Biarkan Hukum Mengalir?” dengan ungkapan “Biarkan Hukum Progresif Mengalir?”

Ada yang menarik dari sekian pendapat tentang hukum progresif, yakni tentang pertanyaan “hukum progresif: apanya yang progresif”? Apakah mungkin hukum itu progresif? Bukan hukumnya yang progresif tetapi penegakan hukumnya kan?” Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut perlu kita kembali kepada ontologi hukum progresif. Dari aspek ontologi, konsep tentang hukum dalam hukum progresif dimaknai sebagai “*not only rules and logic but also behavior, even behind behavior*”. Jadi, yang progresif itu bukan hanya persoalan penegakannya (*behavior*) tetapi juga materi/substansi (*rules*) termasuk cara menggunakan logika (*logic*) hukumnya. Sejak Undang-Undang Kekuasaan kehakiman 1970 ada, materi hukum sudah progresif, memberikan ruang kepada hakim untuk tidak tepaku pada bunyi undang-undang, melainkan diwajibkan juga untuk

menggali nilai-nilai dan rasa keadilan yang hidup di dalam masyarakat. Hal itu terus diusung hingga Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman terbaru yaitu Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Pasal 5 ayat (1). Tengoklah pula sebuah keharusan untuk menuliskan irah-irahan semua putusan pengadilan yang berbunyi: DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA. Kalimat itu menyiratkan kepada kita bahwa hakim ketika menyelesaikan perkara hendaknya berpikir melampaui atau transenden. Yakni, berpikir melampaui norma-norma legal-formal positivistik. Selanjutnya lihatlah Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 65 ayat (1) menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

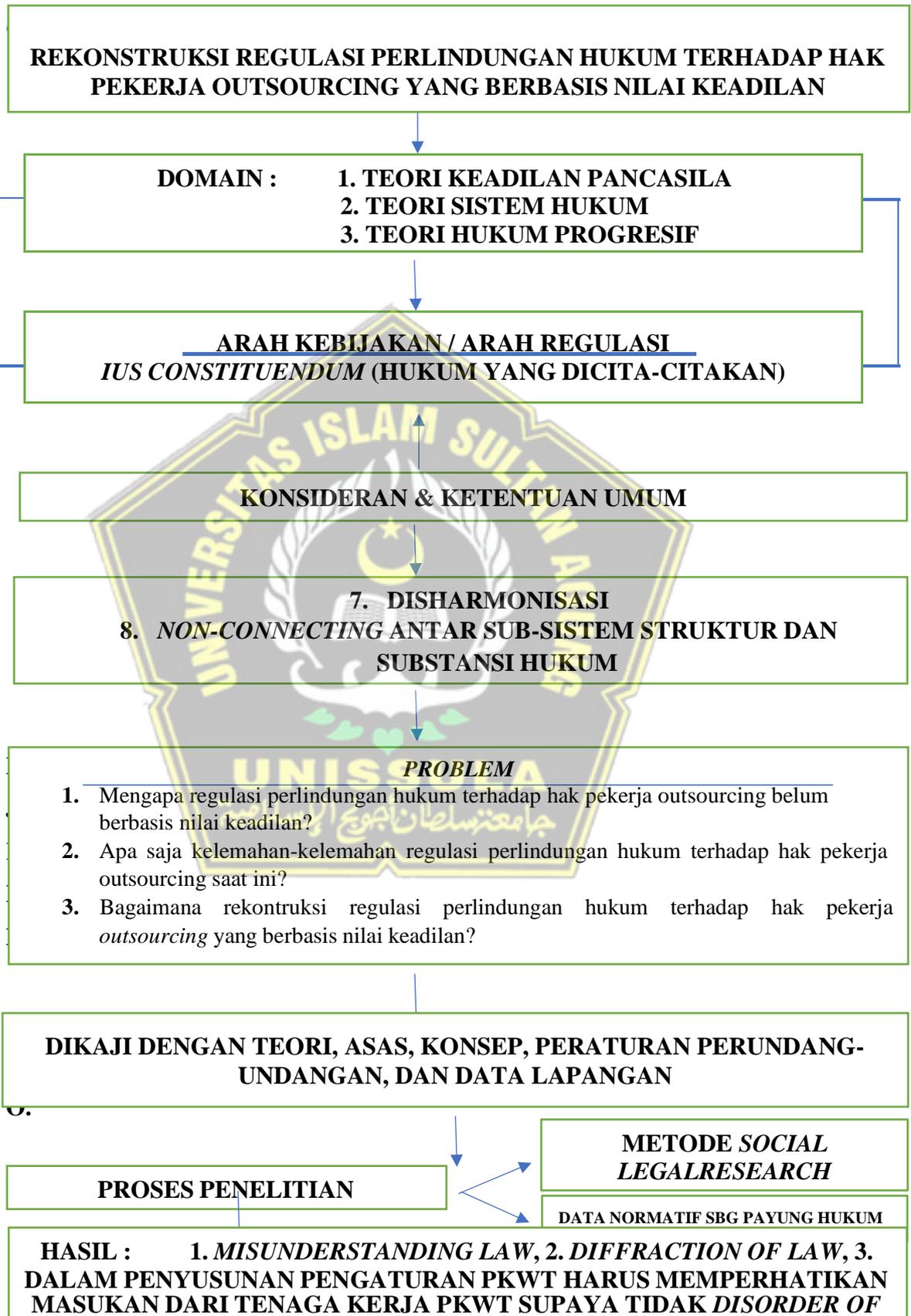
Apakah kita mampu mengarus utamakan (*mainstreaming*) hukum progresif dalam praktik berhukum, *legal drafting*, reformasi peradilan, membuat kontrak, perumuskan kebijakan publik, dst. Dan yang paling penting pelibatan antara para jejaring ini. Kita sering mengutip pepatah: satu lidi mudah dipatahkan, namun ribuan lidi yang diikat akan kuat, namun pendalaman pada maknanya masih banyak belum terpikirkan.

Sebagai sebuah mazhab, murid-murid inilah yang menjadi modal sosial paling besar. Swadaya, kemandirian dan keberlanjutan kerja-kerja sosial yang bersemangatkan hukum progresif perlu direnungkan bersama. Bila kita terus berkarya dengan terus menyemaikan gagasan, gerakan,

konsep, teori atau apa pun namanya tentang hukum progresif, saya yakin hukum progresif tidak akan pernah berakhir (*never ending*) menjadi macan kertas (*paper tiger*). Hukum harus dipahami secara kontekstual sehingga masa depan hukum tidak berakhir pada kehebatannya di atas kertas, melainkan juga dalam ordinat keberlakuan sosialnya.



G. Kerangka Pemikiran



H. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu hal yang penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Metode yang diterapkan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan induknya. Tetapi tidak berarti bahwa metodologi dari setiap ilmu pengetahuan itu berbeda sama sekali. Meskipun berbeda, penelitian tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mengungkap kebenaran secara sistematis dan konsisten.¹³⁹

1. Paradigma Konstruktivisme

Paradigma merupakan suatu sistem filosofis utama, induk, atau payung yang terdiri dari kajian *ontologi*, *epistemologi*, dan *metodologi* tertentu yang tidak dapat begitu saja dipertukarkan.¹⁴⁰ Masing-masingnya terdiri dari serangkaian '*basic believe*' atau *worldview* yang diperlukan sebagailandasan untuk menganalisis sebuah tulisan dan permasalahan. Posisi peneliti disini adalah berperan sebagai *experimental/manipulative*. *Legal standing* peneliti dalam menulis tulisan rekontruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan, menggunakan paradigma *Konstruktivisme*.¹⁴¹

¹³⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif. (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2013), hlm 1.

¹⁴⁰ Guba dan Lincoln, memandang paradigma adalah sistem dasar yang menyangkut keyakinan atau pandangan yang mendasar terhadap dunia obyek yang diteliti (*worldview*) yang merupakan panduan bagi peneliti. Guba dan Lincoln menyebutkan bahwa paradigma yang berkembang dalam penelitian dimulai dari paradigma *positivisme*, *post-positivisme*, *critical theory*, dan *constructivism*. Guba dan Lincoln, *Computing Paradigms in Qualitative Research*, dalam *Handbooks of Qualitative Research*, London Stage Publication, 1994, hlm. 105. Lihat dalam Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, terjemah Dariyatno, dkk, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm 124.

¹⁴¹ Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, Handbook of Qualitative Research.

E.G. Guba dan Y.S. Lincoln¹⁴² berpendapat bahwa ontologi, epistemologi, dan metodologi dari Paradigma *Konstruktivisme* adalah sebagai berikut:

- a. Ontologi, yakni pemahaman tentang bentuk-sifat-ciri realitas, dari *konstruktivisme* adalah relativis. Ontologi paradigma ini melihat sebuah realitas bisa dipahami dalam bentuk konstruksi mental yang bermacam-macam dan tak dapat diindra, yang didasarkan secara sosial dan pengalaman, berciri lokal dan spesifik (meskipun berbagai elemen sering kali sama-sama dimiliki oleh berbagai individu dan bahkan bersifat lintas budaya), dan bentuk serta isinya bergantung pada manusia atau kelompok individual yang memiliki konstruksi tersebut. Konstruksi (mental) tersebut tidak kurang atau lebih “benar,” dalam pengertian mutlak, namun sekedar lebih atau kurang matang dan/atau canggih. Konstruksi tersebut dapat diubah, sebagaimana “realitas” ikutannya juga demikian. Posisi ini sebaiknya dibedakan dari nominalisme dan idealism.
- b. Epistemologi, yaitu pemahaman tentang suatu realitas atau temuan suatu penelitian merupakan produk atau diperoleh dari interaksi antara peneliti dan yang diteliti.¹⁴³ *Transaksional dan Subjektivis*. Peneliti dan objek penelitian dianggap terhubung secara timbal balik sehingga “hasil-hasil penelitian” *terciptakan secara literal* seiring dengan berjalannya proses penelitian. Perbedaan konvensional antara ontologi dengan epistemology pun lenyap, sebagaimana yang terjadi dalam teori kritis.

(Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hlm 137.

¹⁴² loc.cit.

¹⁴³ loc.cit.

c. Metodologi, atau sistem metode dan prinsip yang diterapkan oleh individu di dalam observasi atau investigasinya dari *konstruktivisme* adalah *hermeneutis dan dialektis*. Sifat *variable* dan *personal*(intramental) dari konstruksi sosial menunjukkan bahwa konstruksi individu hanya dapat diciptakan dan disempurnakan melalui interaksi *antara dan di antara* peneliti dengan para responden. Beragam konstruksi ini diinterpretasikan menggunakan teknik-teknik hermeneutic konvensional dan dikomparasikan serta diperbandingkan melalui pertukaran dialektis. Tujuan akhirnya adalah untuk mendapatkan sebuah konstruksi konsensus yang lebih matang dan canggih daripada semua konstruksi sebelumnya (termasuk, tentu saja, konstruksi etika peneliti).

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *social legal research* dengan tujuan untuk memahami hukum dalam konteks, artinya menangkap makna kontekstual dari teks-teks/bahasa-bahasa peraturan.¹⁴⁴ Pada prinsipnya *social legal research* adalah studi hukum yang menggunakan pendekatan metodologi ilmu sosial dalam arti yang luas. Studi ini dapat dikatakan menyediakan “pendekatan alternatif” dalam studi hukum.

Kata ‘*socio*’ tidaklah merujuk pada sosiologi atau ilmu sosial namun merepresentasikan keterkaitan antara konteks hukum berada. Itulah sebabnya mengapa ketika seorang peneliti sosio-legal menggunakan teori

¹⁴⁴ Sulistyowati Irianto, ”Memperkenalkan Studi Sosiolegal dan Implikasi Metodologisnya”, *Metode Penelitian Hukum-Konstelasi dan Refleksi*, ed. Sulistyowati Irianto dan Shidarta (Jakarta, 2009), hlm 175- 177.

sosial untuk tujuan analisis, mereka sedang tidak bertujuan untuk memberi perhatian pada sosiologi atau ilmu sosial melainkan fokus pada hukum dan studi hukum. Jadi, studi sosio legal dekat dengan ilmu sosial benar-benar berada dalam ranah metodologinya. Metode dan teknik penelitian dalam ilmu sosial dipelajari dan digunakan untuk mengumpulkan data.

Wheeler dan Thomas menjelaskan, bahwa studi sosio-legal adalah alternatif interdisiplin keilmuan dan menjadi tantangan studi hukum. Dalam pandangan mereka, fenomena sosial dalam studi sosio-legal tidak merujuk kepada sosiologi atau ilmu sosial, tapi merepresentasikan aneka perspektif dalam konteks hukum.¹⁴⁵

Suteki berpendapat, dalam pendekatan *socio-legal research* terdapat dua aspek penelitian. Pertama, *legal research*, yakni objek penelitian tetap ada yang berupa hukum dalam arti *norma*, yaitu peraturan perundang-undangan. Yang kedua adalah *socio research*, yaitu metode dan teori ilmu-ilmu sosial tentang hukum digunakan untuk membantu peneliti dalam menganalisis objek penelitian. Pendekatan ini tetap berada dalam ranah hukum, hanya perspektifnya yang berbeda.¹⁴⁶

Hukum merupakan *human action*. Untuk memahaminya, seseorang harus dilakukan pencapaian di balik makna, sebuah peraturan tidak akan terlepas dari konteks yang dimainkan oleh pelaku-pelaku di dalam konteks

¹⁴⁵ Reza Banakar dan Max Travers, *Theory and Method in Socio-Legal Research* (Oregon, 2005), hlm xii;

¹⁴⁶ Suteki (2008), “Urgensi Tradisi Penelitian dalam Proses Penelitian Ilmiah” (Makalah dalam Seminar Nasional Metodologi Penelitian dalam Ilmu Hukum, yang diselenggarakan oleh bagian Hukum dan masyarakat FH-UNDIP, Semarang, 16 Desember 2010), hlm 32

sosial yang melingkupinya.¹⁴⁷ Brian Z Tamanaha mengemukakan bahwa memahami hukum dengan baik itu tak dapat dilepaskan begitu saja dari masyarakat, di mana hukum itu berada dan bekerja, karena menurut Tamanaha: "*law is a mirror of society, which functions to maintain social order* (hukum adalah cerminan masyarakat yang fungsinya adalah untuk merawat tatanan sosial)".¹⁴⁸ Artinya bahwa pada dasarnya dalam hubungan hukum dan masyarakat terdapat hubungan yang menunjukkan adanya dua komponen ide dasar, dalam komponen ide pertama bahwa hukum adalah cermin masyarakat, sedang dalam ide kedua menunjukkan bahwa fungsi hukum itu untuk menjaga ketertiban sosial (*social order*) dengan mempertahankan dan menegakkan aturan-aturan dalam hubungan sosial. Di dalam ide dasar yang kedua itu terdiri dari tiga elemen, yaitu: *custom/consent*; *morality/reason*; dan *positive law*.¹⁴⁹

Peneliti berusaha untuk menangkap makna (*meaning*) yang ada di balik empirik itu, maka dalam penelitian ini konstruksi realitas sosial yang ada akan ditelusuri melalui interaksi antara dan sesama informan serta objek observasi dengan menggunakan metode pendekatan hermeneutik. Istilah ini berasal dari bahasa Yunani *hermeneuier* yang secara tekstual berarti menafsirkan. Hermeneutika sangat dibutuhkan untuk memahami hukum karena hukum tidak saja berupa teks tertulis melainkan banyak menampilkan

¹⁴⁷ Esmi Warassih (2006), *Op. Cit.*, hlm 6

¹⁴⁸ Brian Z. Tamanaha, *A General Jurisprudence of Law and Society* (New York, 2006), hlm 1. Bandingkan juga pendapat Ehrlich, bahwa hukum itu tidak muncul dalam teks, dalam pengadilan, dan dalam ilmu hukum, melainkan dalam masyarakat. Periksa W. Friedmann, *Teori dan Filsafat Hukum: Idealisme Fofosofis dan Problema Keadilan (Susunan II)*, terj. Muhammad Arifin (Jakarta, 1994), hlm 104

¹⁴⁹ Brian Z. Tamanaha, *Ibid.*, hlm 2-4

simbol-simbol, gambar, tanda, warna, dan gerakan, hal ini karena hukum itu senantiasa berada dalam ranah kehidupan manusia sehingga hukum tidak terlepas dari unsur bahasa, ucapan, tindakan, historis, pengalaman, budaya, sosial, dan politik. Keadaan ini menjadikan hukum sarat nilai yang dapat dipahami maknanya bila digali dengan menimbang konteksnya dalam arti memahami kondisi, *social setting*, dan tujuan yang ada saat teks-teks dibuat.¹⁵⁰

Metode *hermeneutik* dipakai untuk menafsirkan teks, dalam hal ini teks yang berkaitan dengan perundang-undangan yang menyangkut kebijakan rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.

Pendekatan lain yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah fenomenologi, yaitu aliran yang berpandangan bahwa apa yang tampak di permukaan, termasuk pola perilaku manusia sehari-hari hanyalah gejala atau fenomena dari apa yang tersembunyi dibalik pemikiran sang pelaku.

Edmund Husserl menjelaskan, fenomena adalah realitas yang tampak, tidak ada selubung atau tirai yang memisahkan subyek dengan realitas, karena realitas itu yang tampak bagi subyek. Dengan pandangan seperti ini, Husserl mencoba mengadakan semacam revolusi dalam filsafat

Barat. Hal demikian dikarenakan kesadaran selalu dipahami sebagai

¹⁵⁰ Esmi Warassih, "Mengapa Harus Legal Hermeneutik" (Makalah *key note speaker* Seminar *Legal Hermeneutics* sebagai Alternatif Kajian Hukum, FH-UNDIP, Semarang, 24 November 2007), hlm 1-2

kesadaran tertutup, artinya kesadaran mengenal diri sendiri dan hanya melalui jalan itu dapat mengenal realitas. Sebaliknya Husserl berpendapat bahwa kesadaran terarah pada realitas, dimana kesadaran bersifat intensional, yakni realitas yang menampakkan diri.

Sebagai seorang ahli fenomenologi, Husserl mencoba menunjukkan bahwa melalui metode fenomenologi mengenai pengurangan pengalaman biasa menuju pengalaman murni, kita bisa mengetahui kepastian absolut dengan susunan penting aksi-aksi sadar, seperti berpikir dan mengingat, dan pada sisi lain, susunan penting objek merupakan tujuan aksi-aksi tersebut. Dengan demikian objek penelitian akan tergambarkan dengan utuh.¹⁵¹

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dilakukan secara *deskriptif analitis*, yaitu cara memaparkan keadaan obyek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat ini.¹⁵² Dalam hal ini adalah mendeskripsikan dan menyelesaikan permasalahan mengenai rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita *outsourcing* agar lebih berbasis nilai keadilan.

4. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bukittinggi Sumatera Barat. Karena dasar pemilihan

¹⁵¹ K. Bertens (1981) *Filsafat Barat Abad XX: Inggris-Jerman*. Gramedia. Jakarta. hlm: 90

¹⁵² Hadari, Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, Press, 1992), hlm 47.

lokasi tersebut sudah cukup lengkap untuk memperoleh data primer yang akan diteliti.

5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan bahan penelitian yang berupa fakta-fakta empiris sebagai perilaku maupun hasil perilaku manusia. Baik dalam bentuk perilaku verbal (perilaku nyata), maupun perilaku yang terdokumentasi dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan (arsip). Sedangkan data sekunder adalah data yang ada dalam bahan pustaka. Data sekunder antara lain mencakup dokumentasi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan buku harian dan sebagainya.¹⁵³

a. Data Primer

Merupakan bahan penelitian yang berupa fakta-fakta empiris sebagai perilaku maupun hasil perilaku manusia baik dalam bentuk perilaku verbal (perilaku nyata), maupun perilaku yang terdokumentasi dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan (arsip). Menurut Sanapiah Faisal, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yakni perilaku warga masyarakat melalui penelitian.¹⁵⁴ Untuk mendapatkan data primer penulis akan melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bukittinggi dan bagian Hubungan Industrial Sumatera Barat.

b. Data Sekunder

¹⁵³ Sanapiah Faisal, 1990, *Penelitian Kualitatif Dasar-dasar dan Aplikasi*, Yayasan Asih Asah Asuh (Y A 3 Malang), Malang, hlm. 19

¹⁵⁴ *Ibid*, hlm. 20

Menurut Sumadi Suryabrata, yang dimaksud dengan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan, data tersebut biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.¹⁵⁵ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, data yang diperoleh dari bahanbahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.¹⁵⁶ Lebih lanjut Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji mengemukakan bahwa dalam penelitian hukum, data sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, adalah sebagai berikut:

- 7) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Merupakan hukum yang bersifat autoritatif artinya memiliki otoritas, mutlak dan mengikat. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, catatan resmi, lembaran negara dan penjelasan, risalah, putusan hakim dan yurisprudensi.¹⁵⁷

Dalam penelitian ini terdiri dari:

- r) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- s) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- t) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
- u) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- v) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁵⁵ Sumadi Suryabrata, 1992, *Metode Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 84

¹⁵⁶ Soerjono Soekanto, 1986, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, hlm. 14

¹⁵⁷ Bambang Sunggono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 113

- w) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
- x) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- y) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XVI/2018.
- 8) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan pustaka atau data-data yang memberikan informasi atau penjelasan mengenai data primer. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan berupa buku-buku, hasil karya ilmiah, makalah, serta hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁵⁸
- 9) Bahan hukum tersier, yaitu data atau bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁵⁹ Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi : Kamus Hukum, Kamus bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, serta Kamus-kamus lain yang menunjang penelitian.

7. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam suatu penelitian pada dasarnya tergantung pada ruang lingkup dan tujuan penelitian. Dalam

¹⁵⁸ Soerjono Soekanto, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.13

¹⁵⁹ *Ibid*, hlm. 14

penelitian disertasi ini diperlukan data-data yang didapatkan dengan melakukan *Field Research* (penelitian lapangan), yaitu kumpulan data yang diperoleh dengan cara baik wawancara dan/atau kuisioner yang dilakukan dengan cara mengamati langsung terhadap para pihak yang berkompeten.¹⁶⁰Pihak yang berkompeten yaitu Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bukittinggi dan bagian Hubungan Industrial Sumatera Barat.

8. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menguraikan dan mengolah data-data yang terkumpul adalah uraian kualitatif. Uraian kualitatif digunakan dalam metode menguraikan data dalam penelitian ini karena data utama yang digunakan bukan dalam bentuk angka-angka yang dapat dilakukan pengukuran.¹⁶¹ Menurut Ronny Hanitijo Soemitro penelitian hukum yang normatif menekankan pada langkah-langkah spekulatif-teoritis dan analisis normatif-kualitatif.¹⁶² Keseluruhan data yang diedit dan diolah, dianalisis dengan metode kualitatif, artinya tidak semata-mata bertujuan mengungkapkan kebenaran saja, tetapi memahami kebenaran tersebut. Maka diperoleh kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang ada. Hasil dari analisis akan disajikan dalam bentuk disertasi ini.¹⁶³

¹⁶⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 57.

¹⁶¹ Bambang Waluyo, Op.cit, hlm 77-78.

¹⁶² Ronny Hanitijo Soemitro, Op.cit, hlm 35.

¹⁶³ Aprista Ristyawati, Op.cit, hlm 23.

I. Orisinalitas Penelitian

Penelitian Sebelumnya				Kebaharuan
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	
1	B. BUDIYONO (Disertasi) Universitas Islam Sultan Agung, 2020	REKONSTRUKSI PERJANJIAN KERJA OUSOURCING SEBAGAI PERLINDUNGAN PEKERJA BERBASIS NILAI KEADILAN	Bahwa berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) dinyatakan Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bekerja dimaksud baik bekerja di Pemerintahan, Perusahaan BUMN, BUMD, Swasta maupun perorangan dan/atau bekerja secara mandiri. Kaitannya dengan Disertasi ini yang akan dibahas adalah pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja di Perusahaan baik Perusahaan BUMN maupun Perusahaan BUMD.	1. Pada penelitian ini diajukan konsep tentang rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja <i>outsourcing</i> yang berbasis nilai keadilan. 2. Pekerja <i>outsourcing</i> selama ini masih banyak yang belum sepenuhnya mendapatkan

			<p>Hubungan antara pekerja dengan pengusaha disebut dengan Hubungan Industrial dan di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mencakup hal-hal yang terkait dengan hak dan kewajiban baik bagi Pekerja maupun Pengusaha termasuk didalamnya mengatur peran serta Pemerintah. Hal yang cukup menarik kaitannya dengan hubungan industrial adalah adanya perjanjian kerja Outsourcing. Banyaknya penolakan terhadap Perjanjian kerja outsourcing oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh menunjukkan bahwa di dalam Perjanjian kerja outsourcing masih terdapat hal-hal yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan khususnya</p>	<p>perlindungan hukum. Terutama terhadap hak pekerja <i>outsourcing</i>. Kemudian dengan fakta-fakta tersebut peneliti dapat memahami dan menganalisa bagaimana seharusnya pekerja wanita <i>outsourcing</i> yang berkeadilan tersebut (<i>to understand</i>).</p> <p>3. menemukan hambatan-hambatan (<i>to criticize</i>) yang timbul dalam</p>
--	--	--	---	--

			<p>oleh para pekerja outsourcing. Hal ini juga terlihat dari keluhan pekerja outsourcing yang memperlakukan hak-hak normatifnya selaku pekerja maupun hak-hak lainnya yang menjadi kewajiban dari pengusaha. Fenomena yang terjadi dalam hubungan industrial kaitannya dengan perjanjian kerja outsourcing ini seakan-akan dari waktu ke waktu selalu mencuat dan ramai dibicarakan oleh para pekerja maupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh namun dalam kurun waktu tersebut tidak ada ujung penyelesaiannya baik oleh Pemerintah maupun Lembaga Legislatif selaku pembuat Undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Bahkan Putusan Mahkamah</p>	<p>memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita <i>outsourcing</i>. Kemudian dengan fakta-fakta peneliti dapat memahami dan menganalisa solusi dari kelemahan tersebut (<i>to understand</i>).</p> <p>4. Untuk menemukan rekonstruksi (<i>role breaking</i>) rekonstruksi regulasi aturan dalam memberikan</p>
--	--	--	---	---

			<p>Konstitusional yang telah adapun belum mampu menjawab permasalahan Perjanjian kerja outsourcing tersebut.</p>	<p>perlindungan hukum terhadap pekerja wanita <i>outsourcing</i> agar lebih berbasis nilai keadilan.</p>
2	<p>Margaretha Sitepu (Disertasi) Universitas Indonesia, 2006</p>	<p>Perjanjian kerja waktu tertentu dalam regulasi dan realitas</p>	<p>Salah satu kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan pemerintah Indonesia adalah dengan memperkenankannya sistem kontrak dalam ketentuan perekrutan pekerja/buruh. Sistem kontrak itu diimplementasikan ke dalam jenis perjanjian kerja kontrak yang dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Krisis yang bermula dari efek penularan (contagion effect) akibat krisis moneter mata uang Thailand (Bath) tersebut segera meluas menjadi krisis di</p>	<p>Dengan adanya regulasi rekonstruksi regulasi perlindungan hukum hak pekerja <i>outsourcing</i> yang berbasis nilai keadilan sehingga pekerja wanita <i>outsourcing</i> melalui sistem perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan P Kerja Waktu Tidak Tertentu</p>

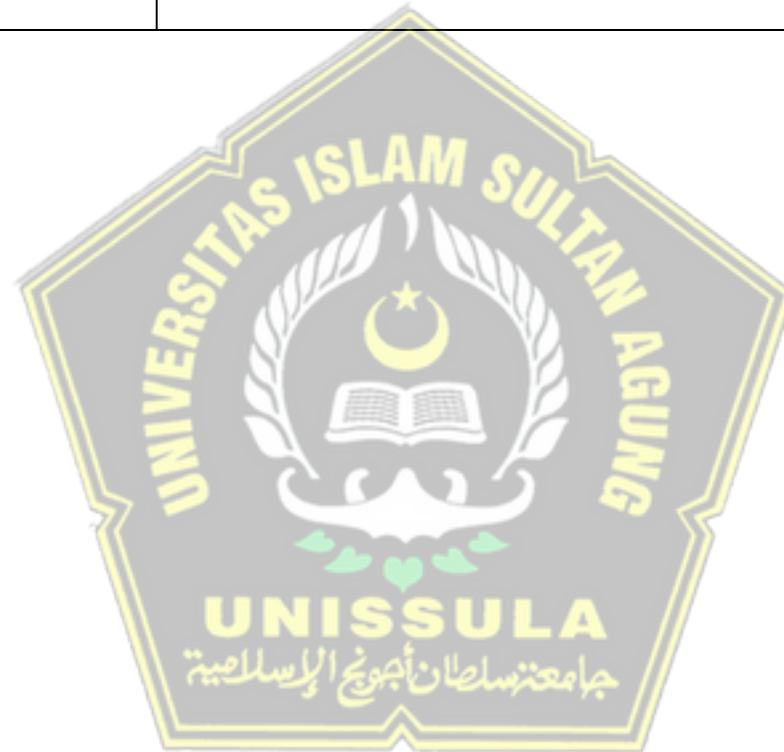
			<p>berbagai bidang ekonomi bahkan dapat dikatakan sebagai krisis total atau krisis sistemik. Begitu luas cakupan dari krisis sistemik tersebut membuat krisis itu tidak dapat diatasi dalam waktu singkat dan membutuhkan komitmen dari pemerintah untuk mengatasinya secara menyeluruh.</p> <p>The World Bank Group menyatakan agar dapat keluar dari krisis tersebut maka syarat-syarat utama yang harus dipenuhi Indonesia adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya stabilitas politik; dan 2. Bantuan keuangan dari dunia internasional <p>Pemerintah Indonesia harus membenahi berbagai kebijakan di bidang ekonomi antara lain kebijakan bidang keuangan, bidang penanaman modal baik</p>	<p>(PKWT) bisa terjamin hak-haknya sebagai tenaga kerja dan adanya kejelasan aturan apabila terjadi perselisihan dalam hubungan industrial.</p> <p>.</p>
--	--	--	---	--

			<p>asing maupun dalam negeri, bidang pajak, dan terutama perbaikan kebijakan dibidang ketenagakerjaan.</p> <p>Masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kedudukan pemerintah Indonesia dalam penerapan PKWT berdasarkan teori dan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003? 2. Bagaimana penerapan ketentuan-ketentuan PKWT bagi para pihak dan penyelesaian perselisihannya? 	
3.	Ni Luh Putu Emi Sukasih, Anak Agung	PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)	Perkembangan globalisasi yang sedang berlangsung akan membawa dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap eksistensi kaum pekerja,	Perlu adanya kejelasan peraturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja

<p>Laksmi Dewi, Desak Gede Dwi Arini, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Warmadewa 2021, Jurnal Interpretasi Hukum Vol. 2 No. 3 (2021)</p>	<p>PADA PT. ANGKASA PURA SUPORT BADUNG</p>	<p>salah satunya adalah dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dan mengungkapkan akibat hukum pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap hak dan kewajiban pada PT. Angkasa Pura Suport Badung. Metode Penelitian menggunakan penelitian hukum normatif serta pendekatan masalah yaitu pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi dan pencatatan. Selanjutnya data</p>	<p>waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sehingga hak-hak dari pekerja outsourcing wanitabisa sepenuhnya mendapat perlindungan hukum dan berkeadilan. Apabila terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu</p>
---	--	--	--

			<p>diolah dan dianalisis dengan deskriptif kualitatif.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dibuat dengan menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga wajib tunduk pada ketentuan peraturan Perundang-undangan yang merupakan syarat pokok sahny suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu. Akibat hukum pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap hak dan kewajiban pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dikenakan sanksi berbentuk teguran, surat peringatan (SP), dan Skorshing serta terakhir terjadi PHK. Kata Kunci:</p>	<p>tidak tertentu (PKWTT) terhadap hak pekerja dapat dikenakan sanksi sesuai aturan atau Undang-undang yang berlaku.</p>
--	--	--	---	--

			Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Sanksi bagi Pekerja	
--	--	--	--	--



J. Sistematika Penulisan Disertasi

Untuk memahami lebih jelas sistematika dalam disertasi ini, maka materi-materi yang tertera pada disertasi akan dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : yang berisi terdiri dari beberapa sub bab yaitu tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, kerangka pemikiran, metode penelitian, orisinalitas penelitian dan sistematika penulisan. kegunaan penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, kerangka pemikiran, metode penelitian, orisinalitas penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Bab ini berisi tentang rekonstruksi dan perlindungan hukum, kajian umum tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, beberapa permasalahan umum tenaga kerja di Indonesia, permasalahan tenaga kerja outsourcing di Indonesia, perlindungan hukum secara umum, perspektif hukum tentang outsourcing, hubungan ketenagakerjaan outsourcing dan pekerja outsourcing, dan dasar –dasar hukum tenaga kerja outsourcing.

BAB III REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA OUTSOURCING BELUM BERBASIS NILAI KEADILAN. Bab ini berisi tentang mengapa regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing belum berbasis nilai keadilan.

BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA OUTSOURCING SAAT INI : Bab ini berisi tentang kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing yang terjadi saat ini.

BAB V REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP HAK PEKERJA OUTSOURCING YANG BERBASIS NILAI
KEADILAN

BERMARTABAT. Bab ini berisi tentang penemuan konsep baru dalam
pengaturan tentang hak pekerja outsourcing yang berbasis nilai keadilan

BAB VI PENUTUP. Pada bab ini berisi kesimpulan, implikasi dan saran

DAFTAR PUSTAKA, berisi literatur-literatur dan peraturan perUndang
Undangan yang memiliki relevansi dengan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekonstruksi Dan Perlindungan Hukum

1. Rekonstruksi

Sebelum mendefinisikan rekonstruksi, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan pengertian konstruksi. Tujuannya adalah agar dapat mengetahui jelas perbedaan-perbedaan dari makna-makna tersebut, sehingga mampu memberikan pemahaman maksud dari penelitian ini.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat, konstruksi adalah susunan dan hubungan kata dalam kalimat atau kelompok kata. Makna suatu kata ditentukan oleh konstruksi dalam kalimat atau kelompok kata.¹⁶⁴ Menurut Sarwiji yang dimaksud dengan makna konstruksi (*construction meaning*) adalah makna yang terdapat dalam konstruksi kebahasaan.¹⁶⁵ Jadi, makna konstruksi dapat diartikan sebagai makna yang berhubungan dengan kalimat atau kelompok kata yang ada di dalam kata dalam kajian kebahasaan. Konstruksi dapat juga didefinisikan sebagai susunan (model, tata letak) suatu bangunan (jembatan, rumah, dan lain sebagainya).¹⁶⁶

Kata konstruksi merupakan konsep yang cukup sulit untuk dipahami dan disepakati. Kata konstruksi mempunyai beragam interpretasi, tidak dapat didefinisikan secara tunggal, dan sangat bergantung pada konteksnya. Dari beberapa uraian di atas, definisi makna konstruksi dalam konteks hubungannya dengan penelitian ini memiliki arti suatu bentuk, tata cara atau secara lebih luas merupakan pola-pola hubungan yang ada di dalam suatu

¹⁶⁴ Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Balai Pustaka, 2007), hlm. 10.

¹⁶⁵ Suwandi, Sarwiji, *Semantik Pengantar Kajian Makna*, (Yogyakarta: Media Perkasa, 2008), hlm. 12.

¹⁶⁶ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996). hlm. 34.

sistem yang membentuk suatu proses kerja dalam hal ini adalah proses penerbitan dan perdagangan obligasi daerah.

Rekonstruksi berasal dari kata “*re*” berarti pembaharuan sedangkan “*konstruksi*” sebagaimana penjelasan di atas memiliki arti suatu sistem atau bentuk. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, rekonstruksi memiliki pengertian pengembalian seperti semula atau penyusunan (penggambaran) kembali.

Berdasar uraian di atas, konsep rekonstruksi yang dimaksud adalah melakukan pembaharuan terhadap konstruksi suatu sistem atau bentuk. Berhubungan dengan rekonstruksi peraturan mengenai obligasi daerah sebagai strategi Pemerintah Daerah untuk pembiayaan pembangunan daerah maka perlu diperbaharui prosedur penerbitan dan perdagangan yang lebih efektif, jelas, dan akuntabel. Syarat sahnya perjanjian diperlukan empat syarat yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang hal (Pasal 1320 KUH Perdata).

2. Perlindungan Hukum

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah protection yang berarti sebagai: (1) protecting or being protected; (2) system protecting; (3) person or thing that protect. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi.¹⁶⁷

Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah.

¹⁶⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 27 Februari 2023

Harjono mengemukakan bahwa perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechts becherming*. Harjono memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.¹⁶⁸

Philipus M Hadjon mengemukakan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenanganNatau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹⁶⁹

Setiono mengemukakan bahwa perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁷⁰

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan hak seseorang untuk berada dalam perlindungan secara hukum dan hak atas rasa aman. Hal ini

¹⁶⁸ Harjono, 2008, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 357

¹⁶⁹ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, PT Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25

¹⁷⁰ Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta, hlm. 3

sudah tercantum dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

1. Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, masyarakat, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.
2. Setiap orang berhak untuk bebas.dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.¹⁷¹

Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bermakna bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan dari Negara baik bagi dirinya sendiri, keluarga, kehormatan maupun martabat dan harta benda yang dia miliki dibawah kekuasaannya. Setiap orang memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau bertindak yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia.

Warga Negara juga berhak untuk terhindar dan bebas dari tindakan penyiksaan dan perlakuan yang dapat merendahkan derajat dan martabat manusia juga untuk melindungi warganya. Oleh karena itu Negara membentuk lembaga dibidang hukum untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan berupa tindak kekerasan dan kejahatan di masyarakat. Setiap warga negara juga berhak memperoleh suara politik dari negara lain.

Bagi seseorang yang dengan sengaja melakukan kekerasan ataupun mencoba untuk melakukan suatu tindakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia, maka orang tersebut dapat dipidanakan dan mendapatkan hukuman yang telah diatur oleh Negara yang bersangkutan.

Perlindungan atas jaminan rasa aman diatur pula pada pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi:

¹⁷¹ Pasal 18 huruf (g) Undang-Undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak hidup di dalam tatanan masyarakat dan kenegaraan yang damai, aman, dan tenteram, yang menghormati, melindungi, dan melaksanakan sepenuhnya hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini”.¹⁷²

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia bermakna bahwa setiap orang memiliki hak asasi manusia yang merupakan hal yang sudah melekat sejak lahir dan tidak bisa untuk dicabut bahkan oleh Negara sekalipun, maka setiap orang berhak hidup dalam tatanan masyarakat dan bernegara yang damai, aman dan tentam yang menghormati dan melindungi serta melaksanakan sepenuhnya hak asasi manusia sebagaimana yang tercantum dalam pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Perlindungan hukum dapat digunakan dalam upaya melindungi kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang merupakan tujuan dari hukum yang dapat diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundangundangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta

¹⁷² Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁷³

Menurut Hadjon, perlindungan hukum untuk rakyat meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, bentuk perlindungan hukum kepada rakyat adalah dengan diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki pengaruh yang bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.¹⁷⁴
- b. Perlindungan Hukum Represif, bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan pada penyelesaian sengketa. Penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Pengadilan Umum juga Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak

¹⁷³ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 20

¹⁷⁴ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hlm. 4

asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁷⁵

Bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif ini mengarah pada perlindungan hukum yang berkaitan erat dengan penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum secara represif sama dengan penegakan hukum, hal ini karena proses dalam penyelesaian sengketa sampai pada tahap di pengadilan merupakan bagian dari penegakan hukum. Prinsip kedua dalam perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah mengenai prinsip Negara hukum. Hal ini erat kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁷⁶

Menurut Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan Hukum Preventif pada perlindungan hukum preventif ini, subyek dalam hukum diberikan kesempatan untuk mengajukana keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh besar terhadap tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif ini, maka pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia sendiri belum suatu peraturan khusus mengenai mengenai bagaimana perlindungan hukum preventif.
- b. Perlindungan Hukum Represif, perlindungan hukum represif bertujuan

¹⁷⁵ *Ibid*, hlm. 4

¹⁷⁶ *Ibid*

untuk kaitannya dengan menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu juga bersumber dari suatu konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.¹⁷⁷

Prinsip kedua yang dapat mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Menurut Sudut hukum memaparkan perlindungan hukum dalam kaitannya dengan sarannya terdapat dua macam yaitu:

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, pada perlindungan hukum preventif ini, menjelaskan bahwa subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong lebih bersifat hati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum terdapat suatu pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif, perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan dalam hal sengketa. Penanganan perlindungan

¹⁷⁷ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, 1988, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, hlm. 102

hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini.¹⁷⁸

Dalam hal merumuskan suatu prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideology dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstaat*” dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁷⁹

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁸⁰

Prinsip kedua yang mendasari adanya suatu perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Hal ini berkaitan erat dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia menjadi tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁸¹

Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua antara lain sebagai berikut:

¹⁷⁸ Sudut Hukum, 2015, Perlindungan Hukum. <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum>. Diakses tanggal 27 Februari 2023

¹⁷⁹ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 38

¹⁸⁰ Yassir Arafat, 2015, *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang*, Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015, hlm. 34

¹⁸¹ *Ibid*

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.
- b. Prinsip Negara Hukum, Prinsip kedua yang melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada Negara hukum.¹⁸²

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Bentuk dari perlindungan hukum berupa bentuk perlindungan hukum preventif yang berarti upaya pencegahan agar mencegah tidak terjadinya sengketa dan perlindungan hukum represif yang berupa penyelesaian dari sengketa dan upaya-upaya dalam penanganan sengketa. Prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bertumpu pada perlindungan hak-hak manusia dalam pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip perlindungan bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan bertumpu dan

¹⁸² Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 19

bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat terhadap pemerintahannya.¹⁸³

Merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan pijak kita adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan “the rule of law”.¹⁸⁴ Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep “*rechtsstaat* dan “the rule of law” menciptakan sarannya, dengan demikian pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah “*rechtsstaat*” atau “the rule of law”, sebaliknya akan gersang didalam negara-negara diktator.

Menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadap rakyat Indonesia secara instrinsik melekat pada Pancasila dan seyogianya memberi warna dan corak serta isi negara hukum yang berdasarkan Pancasila.¹⁸⁵

Prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua antara lain sebagai berikut:

a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak-Hak Asasi Manusia Prinsip

¹⁸³ Philipus M. Hadjon, *Ibid*, hlm. 19

¹⁸⁴ *Rechtsstaat* adalah sebuah doktrin hukum Eropa yang berasal dari sistem hukum Jerman yang diperkenalkan oleh Robert von Mohl (1799-1875). *Rechtsstaat* adalah sebuah negara konstitusional yang membatasi kekuasaan pemerintah dengan hukum. Lihath; Hotma P. Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, dan Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik* (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 47

¹⁸⁵ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit*, hlm. 19

perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.

- b. Prinsip Negara Hukum Prinsip kedua yang melandasi perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada negara hukum.¹⁸⁶

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi rakyat terdiri dari dua macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum represif adalah suatu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Philipus M. Hadjon, *Ibid*, hlm. 20

¹⁸⁷ Philipus M. Hadjon, *Ibid*, hlm. 21

Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra berpendapat bahwa hukum dapat di fungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif, dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antipatif. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan- tujuan hukum, yakni keadilan kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada setiap subyek hukum sesuai aturan hukum, baik itu yang bersifat represif, tertulis atau tidak tertulis, dalam rangka menegakkan sebuah peraturan hukum. Pada hakekatnya setiap orang dan hal yang berkaitan dengan hukum berhak atas perlindungan dari hukum.¹⁸⁸

B. Ketenagakerjaan Indonesia

Berbicara mengenai ketenagakerjaan pasti tidak lepas dari yang namanya tenaga kerja, atau segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti misalnya karyawan dan juga buruh. Ketenagakerjaan atau tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam hal kegiatan ekonomi. Tanpa adanya tenaga kerja bisa dipastikan kegiatan perekonomian akan lumpuh dan tidak akan berjalan. Menurut Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja.

Teori Ketenagakerjan Menurut Teori Klasik Adam Smith yaitu menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya

¹⁸⁸ Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, hlm. 118

sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.¹⁸⁹

Setelah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) adalah pemikir ekonomi klasik yang memiliki sumbangan besar dalam pemikiran- pemikiran ekonomi, setelah Adam Smith. Malthus menjelaskan pemikiran- pemikirannya dalam bukunya yang berjudul *Principles of Population*. Menurut Mulyadi, meskipun Malthus adalah pengikut Adam Smith, dari buku tersebut terlihat banyak pemikirannya tidak sejalan dengan pemikiran ekonomi klasik Adam Smith. Disatu pihak, Adam Smith optimis bahwa pembagian kerja dan spesialisasi ketenagakerjaan akan berdampak positif terhadap kesejahteraan umat manusia. Sebaliknya, pemikiran Malthus justru mengandung pesimisme terhadap masa depan umat manusia. Malthus mengungkap fakta bahwa sumber daya tanah tetap jumlahnya, bahkan tanah untuk pertanian semakin berkurang. Sementara itu, populasi manusia berkembang pesat. Sehingga, pertanian tidak mampu memenuhi kebutuhan pangan manusia. Malthus ragu bahwa teknologi pertanian akan mampu berkembang lebih cepat dari pertambahan jumlah penduduk, sehingga menurutnya diperlukan pembatasan jumlah penduduk. Pembatasan penduduk ini oleh Malthus disebut pembatasan moral.¹⁹⁰

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja, bahwa tenaga

¹⁸⁹ Rizqi Dwi, *Teori Klasik Adam Smith*, <https://www.academia.edu>. Diakses tanggal 25 Mei 2023. pukul 06.05.

¹⁹⁰ Katamasa, *Teori-teori Ketenagakerjaan*, www.katamasa.com. Diakses tanggal 25 Mei 2023.

kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Namun undang-undang ini sudah tidak digunakan lagi setelah adanya undang-undang yang baru yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁹¹ Pengertian tenaga kerja menurut Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” yaitu bahwa tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁹²

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak ini memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait

¹⁹¹ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.* Jakarta. Rhineka Cipta. hlm. 3.

¹⁹² *Loc.cit.*

dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁹³

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, karena istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Dalam peraturan yang lama sebelum Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyebutkan tenaga kerja menggunakan istilah buruh. Hal ini dipertegas dengan pengertian mengenai buruh pada zaman Belanda yaitu:¹⁹⁴

Buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Orang-orang yang melakukan pekerjaan ini disebut "Blue Collar". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai Karyawan/Pegawai "White Collar".

Namun setelah merdeka tidak ada lagi perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar, semua orang yang bekerja di sektor swasta adalah buruh seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor. 22 Tahun 1975 Pasal 1 ayat 1(a) tentang Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Dalam perkembangannya di Indonesia, istilah buruh diganti dengan istilah pekerja. Alasannya adalah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lainnya itu majikan. Selain itu, istilah buruh juga sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman karena dirasakan terlalu merendahkan harkat dan martabat manusia.

Dalam peraturan yang baru mengenai ketenagakerjaan, yaitu Undang-

¹⁹³ Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta, hlm. 12-13.

¹⁹⁴ Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, hlm. 43.

Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian tenaga kerja diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2), ditentukan bahwa termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan yang menerima upah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

Dapat juga dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar dalam suatu negara penduduk dibedakan dalam 2 (dua) kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk dalam kategori tenaga kerja yaitu penduduk yang sudah memasuki usia kerja yang dalam hal ini di Indonesia batas usia yang berlaku adalah usia 15 tahun sampai 64 tahun.

Ada beberapa klasifikasi tenaga kerja, antara lain:

1. Berdasarkan penduduknya

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

- a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan Kualitasnya

Berdasarkan Kualitasnya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi:

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga Kerja Terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain- lain.

c. Tenaga Kerja Tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

3. Berdasarkan batas kerja

Berdasarkan batas kerja maka dapat dibedakan menjadi:

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

Contoh kelompok ini adalah:

- a) anak sekolah dan mahasiswa
- b) para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan
- c) para pengangguran sukarela

C. Tenaga Kerja Outsourcing/Alih daya

1. Model *Outsourcing*

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”, pertama dikenal dalam dunia usaha hasil perubahan pemikiran, disebabkan tingginya risiko ketenagakerjaan. Padahal dahulu pekerja dipandang sebagai aset terbesar bagi perusahaan, karena terjadi perubahan paradigma sehingga menjadi pekerja sebagai kewajiban terbesar bagi perusahaan.¹⁹⁵ Paradigma (model, pola dan contoh),¹⁹⁶ adalah suatu nilai-

¹⁹⁵ Chandra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Alex Media Komputindo, Jakarta, hlm. 4-5.

nilai dasar yang dianggap baik atau benar, sesuatu yang diinginkan, atau sesuatu yang ingin didambakan dan ingin diraih oleh manusia.¹⁹⁷

Maurice F. Greaver mendapang *outsourcing* sebagai suatu tindakan mengalihkan satu atau lebih kegiatan internal perusahaan dan pengambilan keputusan kepada perusahaan lain yang menyediakan jasa untuk itu. Kegiatan ini dituangkan dalam bentuk kontrak, sehingga diperlukan adanya konsultan. Sedang dalam praktik, ternyata tidak hanya kegiatan tertentu yang dialihkan tetapi seluruh faktor produksi. Kemudian faktor produksi yang dimaksud, meliputi; fasilitas, peralatan, teknologi termasuk para pekerja dan lain sebagainya. Selanjutnya yang dimaksudkan pengambilan keputusan, yakni tanggung jawab terhadap faktor-faktor produksi yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan yang dialihkan.

Libertus Jehani mengungkapkan, bahwa; *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan. Penyerahan pekerjaan dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Sedang definisi asal kata *outsourcing*, adalah *non-core activities* dan *hiring outside sources*. Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *outsourcing* dianggap sebagai pelaksanaan sebagian pekerjaan, baik dalam pemborongan maupun penyediaan tenaga kerja.

2. Pengaturan *Outsourcing*

Outsourcing terkait dengan masalah pekerjaan. Landasan yuridis konstitusionalnya secara transparan termuat di dalam rumusan Pasal 28-D

¹⁹⁶ Joel Arthur Barker, 1999, *Paradigma Upaya Menemukan Masa Depan*, Interajarsar, Batam, hlm. 38-40.

¹⁹⁷ Solly Lubis, 2002, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 10.

ayat (2) UUD Tahun 1945, ditegaskan bahwa; Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dimaksudkan dengan hubungan kerja dalam konstitusi tersebut, yakni hubungan kerja yang lahir dari suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Sebenarnya hubungan kerja sudah memuat asas-asas perlindungan bagi buruh, tetapi karena segala sesuatu masih didasarkan pada sendi liberal (Bab VII-A Buku III KUH Perdata), sehingga masih belum memuaskan.¹⁹⁸

Berkenaan dengan hal tersebut, sehingga wajar dan patut apabila dalam hubungan kerja berlaku substansi hukum yang diatur dalam Buku III Perihal Perikatan, mulai dari Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1864 KUH Perdata. Regulasi dimaksud, berisi norma hukum perjanjian yang di dalamnya menganut sistem terbuka (*open system*).

Menurut rumusan yang termuat di dalam Pasal 1338 KUH Perdata, ditegaskan bahwa; semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Mengingat perjanjian yang dibuat adalah perjanjian kerja di bidang pemborongan pekerjaan, berarti berlaku juga substansi hukum yang diatur dalam Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perkembangan selanjutnya mulai dari pasca reformasi, ditandai dengan telah diundangkannya Undang-Undang. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Substansi hukum yang ada di dalamnya diaplikasi dan diimplementasikan melalui Kemenakertrans. Nomor

¹⁹⁸ Iman Soepomo, 1993, *Hukum Perburuhan; Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hlm. 26.

101/MEM/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Kemenakertrans. Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Bertolak dari regulasi di atas, dipermaklumkan bahwa *outsourcing* memang dikenal dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Di dalam rumusan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi; Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Substansi hukum yang terkandung dalam rumusan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengklasifikasikan *outsourcing* atas dua jenis kegiatan, yakni:

- a. *Kegiatan pemborongan pekerjaan*; Landasan hukumnya termuat di dalam rumusan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa:
 - 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.
 - 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 dalam 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 tidaktertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (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.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberipekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

b. *Kegiatan penyediaan jasa pekerja/buruh*; Landasan hukumnya termuat di dalam rumusan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa:

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.

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 kerja. Perkembangan selanjutnya ditandai dengan tampilnya Didik Suprijadi (Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik) selaku pemohon, mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang Cipta Kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 12 Januari 2012, amar putusannya berbunyi:

Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau penyedia jasa pekerja/buruh.....

Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau penyedia jasa pekerja/buruh.-----

Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-

IX/2011, ditindak lanjuti dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.13/PHIJSK/I/2012, materi muatannya antara lain:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku.
- 2) Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka:

a) Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

b) Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3) Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 12 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang

telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Kemudian diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Adapun syarat-syaratnya, antara lain:

- a. Persyaratan pemborongan pekerjaan, meliputi:
 - 1) Persyaratan perjanjian pemborongan pekerjaan.
 - 2) Persyaratan perusahaan penerima pemborongan.
 - 3) Persyaratan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan.
- b. Persyaratan penyedia jasa pekerja/buruh, meliputi:
 - 1) Persyaratan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.
 - 2) Persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - 3) Persyaratan perjanjian kerja penyedia jasa pekerja/buruh.

3. Subyek Hukum *Outsourcing*

a. Pekerja/Buruh

Pada prinsipnya, apabila dilakukan penelusuran terhadap penggunaan istilah pekerja/buruh dapatlah dikatakan bahwa penggunaan istilah pekerja/buruh sudah populer sejak dahulu dan sering dipergunakan menyebut kelompok tenaga kerja. Walaupun demikian, istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti; pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap

dan sebagainya.¹⁹⁹

Selanjutnya di dalam hukum perburuhan, istilah pekerja sering di identikkan atau disamakan begitu saja dengan istilah buruh. Namun secara teortis, istilah pekerja tidak sama dengan istilah buruh. Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, sedang buruh adalah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.²⁰⁰

Istilah buruh atau pekerja, artinya tiap-tiap orang yang bekerja pada majikan/perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapat upah. Atau setidaknya terdapat dua hal yang menentukan untuk dapat dikatakan sebagai buruh/pekerja, yaitu:

- 1) Bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan.
- 2) Menerima upah sebagai ganti dari pekerjaan yang diberikannya.²⁰¹

Definisi normatif terhadap penggunaan istilah pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sama dengan yang termuat di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yakni; pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi pekerja/buruh tersebut, telah diformulasi sedemikian rupa di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kera dan Transmigrasi

¹⁹⁹ Abdul Karim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*46, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm. 1.

²⁰⁰ Halili Toha dan Hari Pramono, 1997, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 7.

²⁰¹ G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, 1992, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, hlm. 4.

Nomor 19 Tahun 2012, bahwa yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bertolak dari uraian dan penjelasan di atas, dapatlah lebih dipertajam dengan menyatakan bahwa yang dimaksud pekerja/buruh adalah orang-orang yang bekerja pada majikan/perusahaan untuk mendapat upah guna memenuhi kebutuhan hidup dan bekerja untuk waktu tertentu maupun untuk waktu yang tidak ditentukan.²⁰² Eksistensi pekerja/buruh masih sangat lemah sehingga tidak mampu memperjuangkan hak-haknya, terkecuali apabila hak-hak pekerja/buruh diperjuangkan melalui organisasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud Undang-Undang. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.²⁰³

b. Perusahaan Pemberi Pekerjaan

Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Kemudian istilah perusahaan dapat dilihat dalam rumusan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang. Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perusahaan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perseorangan, milik persekutuan, atau milik

²⁰² Sri Rahayu, R., 2013, *Skripsi; Kedudukan Pekerja/Buruh dengan Sistem outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 30.

²⁰³ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 22.

badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada bagian lain dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa perusahaan merupakan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan selaku badan hukum, adalah subyek hukum yang dalam tindakan atau perbuatannya diwakili oleh pengurusnya

Selanjutnya pengertian perusahaan dijabarkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:

- 1) Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berkenaan dengan hal tersebut, idealnya apabila perusahaan sebagai subyek hukum berbentuk badan hukum dan tindakan atau perbuatannya diwakili oleh pengurusnya. Apabila dikaitkan dengan eksistensi *outsourcing* di Indonesia, maka perusahaan yang demikian ada yang berkedudukan sebagai pemberi kerja. Sedangkan menurut rumusan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa yang dimaksud dengan pemberi kerja adalah orang-orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau

imbalan dalam bentuk lain.

Istilah perusahaan pemberi kerja dalam kaitannya dengan *outsourcing*, secara khusus termuat di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yakni; perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan, dilakukan setelah memiliki bukti pelaporan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

c. Perusahaan Penyedia Jasa

Di dalam praktik alih daya, perusahaan pemberi kerja senantiasa berhadapan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sedang menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Lebih lanjut ditegaskan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang telah diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain. Larangan ini harus diperhatikan, karena apabila dilanggar akan mempengaruhi keabsahan perjanjian. Lagi pula terhadap pelanggaran larangan tersebut, dimungkinkan terjadinya pemerkosaan bagi hak-hak pekerja/buruh.

Adapun ratio terhadap pentingnya diatur larangan tersebut, karena terkait dengan masalah hukum kerja yang timbul

antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh itu sendiri. Perjanjian dimaksud, harus dibuat dalam bentuk tertulis dan substansi hukum yang ada di dalamnya harus memuat segala ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam praktik alih daya, harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yakni:

- 1) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 2) Memiliki tanda daftar perusahaan.
- 3) Memiliki izin usaha.
- 4) Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
- 5) Memiliki izin operasional.
- 6) Mempunyai kantor dan alamat tetap.
- 7) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

4. Hak – Hak Pekerja *Outsourcing*

Terkait mengenai apa saja hak-hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja *outsourcing* penulis dapat memaparkan terlebih dahulu terkait dengan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha wajib memberi waktu istirahat mingguan (*weekly rest*) kepada pekerja/buruh, masing-masing:

- a. 1 (satu) hari untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan;

- b. 2 (dua) hari untuk pola waktu kerja 5:2, dalam arti lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, pengertian hari istirahat mingguan di sini, bukan dan tidak berarti harus hari Minggu, atau hari Sabtu dan Minggu. Jadi, apabila pekerja/buruh diperintahkan (dan disepakati) bekerja di hari Minggu belum tentu harus dibayar upah kerja lembur (UKL), kecuali hari Minggu tersebut kebetulan adalah merupakan hari istirahat mingguan baginya dan pekerja/buruh yang bersangkutan dipekerjakan pada hari istirahat mingguan dimaksud, maka jika demikian harus diperhitungkan upah kerja lembur-nya(UKL).

Lain halnya dengan hari libur resmi. Menurut Pasal 85 ayat (1) s/d ayat (3) Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pada hakikatnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun demikian (ada pengecualian), bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat suatu pekerjaan harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus, atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

5. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*

Kepastian Hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak-pihak lain selain negara, sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada negara dan setiap orang atau pihak untuk menjalankannya.

Prinsip kepastian hukum dalam pengaturan perlindungan hukum

pekerja *outsourcing* dapat dikaji atau ditelaah melalui aspek- aspek antara lain: hubungan kerja, jenis pekerjaan yang di *outsourcingkan*, bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*, hak-hak pekerja *outsourcing* dalam mempertahankan hak-hak normatifnya, manakala terjadi perselisihan dengan pengusaha.²⁰⁴ Tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dimaksudkan untuk menjamin hak-haknya dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja *outsourcing*. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja berlaku sebagai hukum positif, Undang-Undang bidang perburuhan tidak mengatur sistem *outsourcing*. Pengaturan tentang *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No 5 Tahun 1995 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 2 Tahun 1993. Dalam perkembangannya, serikat pekerja mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem *outsourcing* dan PKWT ini dengan mengajukan ujimateri (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK). terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil dari uji materi (*judicial review*) tersebut adalah Mahkamah konstitusi mengabulkan permohonan serikat pekerja untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰⁴ *Ibid.*

D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja *Outsourcing*

1. Perjanjian Kerja Menurut Kitab Undang-Undang HukumPerdata

Sistem hukum di Indonesia sangatlah dipengaruhi oleh tradisi *civil law*, maka seperti negara Perancis, Jerman, dan Belanda sumber hukum perikatan adalah peraturan perundang-undangan secara khusus adalah *code civil* atau KUHPerdata.²⁰⁵ KUHPerdata atau yang dikenal juga dengan *Burgerlijke Wetboek* (BW), pada dasarnya mengatur 4 (empat) bagian yakni: Buku I yang mengatur tentang orang, Buku II yang mengatur tentang kebendaan, Buku III yang mengatur tentang perikatan, dan Buku IV yang mengatur tentang pembuktian dan daluarsa. Sumber utama daripada hukum perjanjian di Indonesia terdapat dalam KUHPerdata dalam Buku III tentang Perikatan (*verbintenissen*) dan sistematika dalam Buku III adalah sebagai berikut:

- a. Bab I tentang Perikatan pada Umumnya;
- b. Bab II tentang Perikatan yang Timbul karena Perjanjian;
- c. Bab III tentang Perikatan yang Timbul karena Undang-Undang;
- d. Bab IV tentang Berakhirnya Perikatan.

Ketentuan perjanjian kerja dalam KUHPerdata dapat dipahami dalam Pasal 1601, sebelum itu perlu dibahas terlebih dahulu terkait pengertian, unsur-unsur, asas-asas, syarat sah dan jenis perjanjian terlebih dahulu.

Praktik sehari-hari dalam penyebutan suatu perikatan, ada yang menyebutkannya dengan kontrak dan ada pula yang menyebutkannya sebagai perjanjian. Hal ini mengakibatkan kerancuan dalam penggunaannya sehingga istilah kontrak maupun perjanjian memiliki

²⁰⁵ Ridwan Khairandy, 2013, "*Hukum Kontrak Indonesia Dalam Prespektif Perbandingan*", FH UII Press: Yogyakarta, hlm. 12.

suatu perbedaan.²⁰⁶ BW atau KUHPerdato sendiri menggunakan istilah perikatan-perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian sebagai terjemahan dari bahasa aslinya yakni bahasa Belanda yaitu “*van verbitenissen die uit contract ofovereenkomst*”.²⁰⁷ Penggunaan istilah ini juga banyak didukung banyak pakar hukum perdata yakni antara lain J.Satrio, Soetojo Prawirohamidjoyo,²⁰⁸ Marthalena Pohan²⁰⁹, Mariam Darus Badruzman²¹⁰, Poerwahid Patrik²¹¹, dan Tirtodiningrat.²¹² Perbedaan pendapat dalam hal ini juga terjadi menurut Subekti memiliki pandangan yang berbeda dalam hal ini karena menurutnya istilah kontrak mempunyai pengertian yang lebih sempit dan menggunakannya sebagai padanan dari perjanjian atau persetujuan tertulis.²¹³ Peter Mahmud Marzuki memberikan pendapatnya bahwa istilah kontrak dan perjanjian dalam konsep civil law sesuai dalam Buku III KUHPerdato mengindikasikan bahwa perjanjian adalah sesuatu yang berhubungan dengan kekayaan saja sedangkan kontrak dalam konsep common law adalah sesuatu yang berhubungan dengan bisnis tetapi di luar daripada itu menurut Agus Hernoko perjanjian dan kontrak memiliki pengertian yang sama dengan kontrak sesuai daripada prespektif KUHPerdato.²¹⁴

Perjanjian dalam KUHPerdato pada dasarnya didefinisikan pula dalam KUHPerdato pada Pasal 1313 yakni: “Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya

²⁰⁶ Agus Yudha Hernoko, 2010, "*Hukum perjanjian, Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*", Kencana Group: Jakarta, hlm. 13.

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ J.Satrio, "*Hukum Perjanjian*", Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 19.

²⁰⁹ Soetojo Prawirohamidjoyo dan Martalena Pohan, "*Hukum Perikatan*", 1978, Bina Ilmu: Surabaya, hlm.84.

²¹⁰ Mariam Darus Badruzman, 1986, "*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Hukum Perikatan dan Penjelasannya*", Alumni: Bandung, hlm. 89.

²¹¹ Purwahid Patrik, 1984, "*Dasar-dasar Hukum Perikatan*", Mandar Maju: Bandung, h.45.

²¹² Subekti, 1996, "*Hukum Perjanjian*", Internusa: Jakarta, hlm.1.

²¹³ Agus Yudha Hernoko, *Op.Cit.*

²¹⁴ Agus Hernoko, *Op.Cit.*, hlm. 14-15.

terhadap satu orang lain atau lebih”. Menurut Subekti²¹⁵, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji pada orang lain di mana orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. M.Yahya Harahap berpendapat bahwa perjanjian adalah hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan para pihak lain untuk menjalankan prestasi²¹⁶. Tirtodiningrat berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang²¹⁷. Definisi-definisi di atas dapat ditarik unsur-unsur yang melekat dalam perikatan yakni:²¹⁸

a. Hubungan Hukum (*rechtsverhouding*);

Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur dan diakui oleh hukum dan menimbulkan akibat-akibat hukum sehingga hubungan antar dua pihak atau lebih didalamnya melekat suatu kewajiban maupun hak oleh para pihak. Hak dan kewajiban para pihak dapat pula dipertahankan di depan pengadilan.

b. Kekayaan (*vermogen*);

Kekayaan adalah segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, karena hubungan hukum kekayaan adalah ketentuan hukum yang berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dapat dinilai dari kekayaan yang harus memiliki nilai uang atau setidaknya dapat dijabarkan dengan sejumlah uang.

²¹⁵ Subekti, *Op.Cit.*

²¹⁶ M.Yahya Harahap, 1986, "*Segi-segi Hukum Perjanjian*", Alumni: Bandung, hlm. 6.

²¹⁷ Agus Hernoko, *Op.Cit.*, hlm. 16

²¹⁸ Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 6-9.

c. Para Pihak (*partijen*);

Para pihak yang menjadi subjek perjanjian adalah debitor dan kreditor. Debitor adalah pihak yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi, sedangkan kreditor adalah pihak yang memiliki hak atas pemenuhan prestasi sehingga dapat saja debitor atau kreditor terdiri dari beberapa orang tetapi subjek perjanjian tetap hanya ada dua kreditor dan debitor. Para pihak dalam perjanjian pun tidak selalu orang karena dalam hukum perdata badan hukum (*rechtspersoon*) dapat pula menjadi pihak yang melakukan perjanjian.

d. Prestasi (*prestatie*).

Prestasi adalah objek daripada perjanjian dan dapat didefinisikan sebagai utang atau kewajiban yang harus dilaksanakan dalam suatu perjanjian. Pasal 1234 KUHPerdata memberikan klasifikasi sebagai berikut : memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Prestasi sebagai objek perjanjian juga harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: harus tertentu atau setidaknya dapat ditentukan, objeknya diperkenankan oleh hukum, dan prestasi tersebut harus mungkin dilaksanakan.

Hukum perjanjian memberikan kebebasan kepada para pihak yang ingin melakukan perjanjian tetapi tetap dibatasi oleh asas-asas yang bisa kita lihat dari KUHPerdata Pasal 1338 sebagai berikut:

- a. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;
- b. Perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kata

sepakat kedua belah pihak atau karena alasan undang-undang yang dinyatakan cukup untuk itu; dan

- c. Perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan iktikad baik
- Pemaparan Pasal 1338 KUHPerdara mengandung asas-asas sebagai berikut²¹⁹:
- a. Asas Konsensualisme;

Perjanjian ataupun kontrak harus didasarkan atas konsensus atau kesepakatan diantara kedua belah pihak karena perjanjian dapat dikatakan berlaku setelah adanya kesepakatan tersebut. Berdasarkan asas konsensualisme dipahami bahwa sumber bertemunya kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak atau konsesus dari para pihak.²²⁰ Asas konsensualitas melahirkan perjanjian konsensual sehingga terdapat pengecualian lain dikenallah perjanjian formil dan riil, karena dalam kedua jenis perjanjian ini merupakan kesepakatan saja belum mengikat pada pihak yang berjanji. Perjanjian formil, formalitas diperlukan karena dua hal pokok yaitu, peralihan kebendaan (penyerahan hak milik kebendaan) harus dalam bentuk akta otentik atau akta bawah tangan (Pasal 613 dan Pasal 616 KUHPerdara) dan sifat dari perjanjian itu sendiri yang harus diketahui oleh umum, melalui mekanisme pengumuman kepada khalayak umum atau masyarakat, misal perjanjian yang bertujuan mendirikan suatu badan hukum.²²¹ Begitu juga dengan perjanjian riil, maka suatu tindakan atau perbuatan diisyaratkan karena sifat dari perjanjian itu sendiri yang masih memerlukan tindak lanjut dari salah satu pihak dalam

²¹⁹ Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 85.

²²⁰ *Ibid.*

²²¹ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, hlm. 38.

perjanjian, agar syarat kesepakatan bagi lahirnya perjanjian perjanjian tersebut menjadi ada demi hukum, misal perjanjian hibah.²²²

b. *Asas Pacta Sunt Servanda;*

Hasil konsensus para pihak maka akan timbul kekuatan mengikat dari perjanjian tersebut layaknya undang-undang. Lon L. Fuller dan Melvin Aron Eisenberg menyatakannya sebagai “Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan hukum menjadi hukum bagi mereka”.²²³ Hal ini dapat dilihat pula dalam KUHPerdara Pasal 1338 ayat (1), yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang.”²²⁴ Berarti bahwa kedua belah pihak wajib menaati dan melaksanakan perjanjian.²²⁵ Konsekuensi logis dari ketentuan Pasal 1233 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa setiap perikatan dapat lahir dari undang-undang maupun karena perjanjian. Jadi perjanjian adalah sumber dari perikatan. Perikatan yang dibuat dengan sengaja, atas kehendak para pihak secara sukarela, maka segala sesuatu yang telah disepakati, disetujui oleh para pihak harus dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana telah dikehendaki oleh mereka. Salah satu pihak yang tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme dan jalur hukum yang

²²² *Ibid.* hlm. 43.

²²³ Lon L. Fuller dan Melvin Aron Eisenberg, 1972, *Basic Contract Law*, St. Paul, Minn: West Publishing Co, hlm. 112 lihat juga dalam Ridwan Khairandy, 2013, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Prespektif Perbandingan*, FHUII Press: Yogyakarta, hlm. 113.

²²⁴ Salim HS, *Op. Cit.*, hlm 158.

²²⁵ Siti Malikhatus Badriyah, 2016, *Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prismatic*, Sinar Grafika: Jakarta, hlm. 105.

berlaku.²²⁶

c. Asas Kebebasan Berkontrak;

Asas kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan tiang sistem hukum perdata khususnya hukum perikatan yang diatur Buku III KUHPerdata dan asas ini pun tidak dapat dilepaskan dengan sistem terbuka yang dianut Buku III KUHPerdata yang merupakan hukum pelengkap yang artinya dapat dikesampingkan oleh para pihak yang membuat kontrak.²²⁷ Asas kebebasan berkontrak memiliki peranan yang sangat penting karena, setiap individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam kehidupan pribadi maupun dalam lalu lintas kehidupan kemasyarakatan, serta untuk menguasai atau memiliki harta kekayaannya.²²⁸ Tujuan asas kebebasan berkontrak agar tercapai adalah, ketika para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar yang seimbang. Kebebasan berkontrak sebenarnya akan eksis jika para pihak di dalam kontrak memiliki keseimbangan secara ekonomi dan sosial. Namundalam kenyataannya, tidak selalu para pihak memiliki posisi tawar yang seimbang, sehingga dapat merugikan pihak yang memiliki posisi tawar yang lemah. Doktrin hukum kontrak klasik memang memiliki perhatian yang sangat sedikit terhadap adanya ketidakseimbangan posisi tawar para pihak dalam kontrak. Bagi doktrin ini, kebebasan berkontrak berarti orang dapat memilih apa yang dia inginkan melalui adanya kesepakatan bersama (*mutual*

²²⁶ Kartini Muljadi, Gunawan Widjaja, 2014, "*Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*", Rajawali Press: Jakarta, hlm. 59.

²²⁷ Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 86.

²²⁸ Herlien Budiono, 2014, "*Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*", Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 32.

agreement). Lahirnya pandangan tersebut dikarenakan dianut asumsi bahwa posisi tawar para pihak dalam kontrak adalah sejajar.²²⁹

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik ini termuat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang menyatakan, bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dengan demikian yang perlu diperhatikan bahwa Pasal ini berbicara tentang itikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi setelah perjanjian itu ada.²³⁰ Menurut Ridwan Khairandy, itikad baik juga ada pada tahap pra kontrak, itikad baik pra kontrak tersebut dalam bentuk kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan itu.²³¹ Itikad baik dalam fase prakontrak biasa disebut sebagai itikad baik subjektif dan itikad baik fase pelaksanaan kontrak disebut dengan itikad baik objektif.²³²

Asas-asas tersebut di atas, di dalam Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas itu: asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan.²³³

Asas-asas perjanjian sangatlah perlu dikaji untuk lebih mudah

²²⁹ Ridwan Khairandy, 2004, "*Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*", Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia: Jakarta, hlm. 32.

²³⁰ J. Satrio, *Op.Cit.*, hlm. 365.

²³¹ Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 252.

²³² Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia...*, *Op.Cit.*, hlm. 92.

²³³ Salim HS, *Op.Cit.*, hlm 158.

memahami berbagai ketentuan undang-undang mengenai sahnya suatu perjanjian. Suatu perkembangan yang terjadi terhadap suatu ketentuan undang-undang akan lebih mudah dipahami setelah mengetahui asas- asas yang berkaitan dengan persoalan tersebut.²³⁴ Nieuwenhuis menjelaskan hubungan fungsional antara asas-asas hukum dengan peraturan-peraturan hukum (*rechtsregel*), sebagai berikut:²³⁵

Asas-asas hukum berfungsi sebagai pembangun- pembangun sistem. Karena asas-asas itu bukan hanya mempengaruhi hukum positif tetapi juga di dalam banyak keadaan menciptakan suatu sistem. Suatu sistem tidak akan ada, tanpa adanya asas-asas itu.

Asas-asas hukum itu membentuk satu sama lain suatu sistem *check and balance*, asas-asas sering menunjuk ke arah yang berlawanan, yang kiranya merupakan rintangan bagi peraturan-peraturan hukum, dan hal ini adalah merupakan nilai tambah, karena dengan berlawanannya asas-asas tersebut secara tidak langsung saling mengekang guna menciptakan sebuah keseimbangan.

Syarat sah dalam perjanjian merupakan suatu hal yang penting pula untuk dikaji karena hal tersebut merupakan instrumen pokok dalam menentukan apakah suatu perjanjian itu sah atau tidak ketika telah dibuat oleh kedua belah pihak. Syarat sah dapat ditemukan dalam KUHPerdara di dalam Pasal 1320 yakni:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Pasal 1320 KUHPerdara ini, merupakan Pasal menerangkan

²³⁴ H.P. Panggabean, 2010, "*Penyalahgunaan Keadaan sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian*", Liberty: Yogyakarta, hlm. 9.

²³⁵ *Ibid.*

tentang syarat yang harus dipenuhi untuk lahirnya suatu perjanjian. Syarat tersebut baik mengenai pihak yang membuat perjanjian atau biasadisebut syarat subjektif maupun syarat mengenai perjanjian itu sendiri (isi perjanjian) atau yang biasa disebut syarat objektif.²³⁶

Unsur subjektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan kecakapan dari pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian. Sedangkan unsur objektif meliputi keberadaan dari pokok persoalan objek yang diperjanjikan, dan *causa* dari objek yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan tersebut haruslah sesuatu yang tidak dilarang atau diperkenankan menurut hukum. Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam dengan kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap unsur subjektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya unsur objektif), dengan pengertian bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.²³⁷

Perjanjian kerja pada kategori jenisnya disebut juga perjanjian bernama dalam KUHPerdara juga setidaknya menjelaskan 3 jenis perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja yang kita kenal saat ini yakni:²³⁸

- a. Perjanjian Perburuhan;
- b. Perjanjian mengenai jasa-jasa tertentu;
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

²³⁶ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2011, "*Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*", Rajawali Press: Jakarta, hlm. 3.

²³⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, hlm. 94.

²³⁸ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 71.

Ketiga perjanjian kerja di atas dapat dipahami dalam KUHPPerdata Pasal 1601 yakni:

“Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementarajasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan perjanjian pemborongan pekerjaan”

Perjanjian perburuhan dapat ditemukan dalam Pasal 1601a KUHPPerdata yakni perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah orang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan dan hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1601b KUHPPerdata. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu menurut Kosidin yang dikutip dalam buku Abdul Khakim yakni suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar upah.²³⁹

Perjanjian perburuhan seperti yang dijelaskan sebelumnya menurut pendapat Soebekti dikutip dari buku Zaeni Asyhadie perjanjian perburuhan yang sejati memiliki sifat-sifat khusus yakni²⁴⁰:

- a. Ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu hubungan antara

²³⁹ Abdul Khakim, 2003, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, h. 27.

²⁴⁰ Zaeni Asyhadie, 2015, *“Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja”*, PT. Rajawali Press: Jakarta, hlm. 52-53.

- buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya;
- b. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan sebagainya;
 - c. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

Pengertian perjanjian perburuhan dalam KUHPerdara pada dasarnya memiliki kekurangan, menurut Imam Soepomo pengertian tersebut kurang lengkap karena menurut perumusan tersebut yang mengikatkan diri hanyalah buruh atau pekerja, tidak dengan pengusaha; padahal dalam suatu perjanjian kedua pihak lah yang saling mengikatkan dirinya.²⁴¹

2. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja yang dimaksud dapat dipahami dalam Pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja “*perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.*”

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Cipta Kerja adalah:²⁴²

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.²⁴³ Unsur pekerjaan menjadi yang paling penting dalam hubungan kerja karena hal inilah yang menyebabkan para pihak melakukan perjanjian kerja;²⁴⁴
- b. Di bawah perintah (*gezag ver houding*), dalam hubungan

²⁴¹ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 53.

²⁴² Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 36.

²⁴³ *Ibid.*

²⁴⁴ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 162.

kerja perintah merupakan landasan dari kedudukan dalam hubungan kerja antara majikan kepada buruh atau pekerja sehingga majikan berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.²⁴⁵ Perintah dianggap sebagai unsur yang khas terhadap hubungan kerja dengan adanya perintah dalam hubungan kerja menimbulkan adanya hubungan sub-ordinasi atau hubungan diperatas antarapekerja dan majikan;²⁴⁶

c. Adanya upah (*loan*), karena dengan adanya upah menjadijelas tujuan daripada hubungan kerja. Seseorang melakukan pekerjaan pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan upah dalam rangka memnuhi hajat hidupnya;²⁴⁷ Di sisi lain dalam UU Cipta Kerja dalam Pasal 1 angka 30 yakni: “*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah dilakukan.*”

d. Dalam waktu yang ditentukan (*tijd*), artinya pekerja bekerja harus ditentukan untuk waktu yang dapat ditentukan ataukah waktu yang tidak dapat ditentukan atau selama-lamanya. Unsur waktu sebenarnya relatif dalam hubungan kerja karena sumber dalam UU Cipta Kerja hanya menyatakan ketiga unsur sebelumnya, sehingga tidaklah dapat dikatakan hubungan kerja sebelum memenuhi ketiga unsur di atas: upah, perintah, dan pekerjaan.²⁴⁸

3. Perjanjian Kerja *Alih daya* Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hakikatnya alih daya adalah sebuah pola kerja dengan cara mendelegasikan operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak lain diluar perusahaan yang menjadi penyedia jasa alih daya. Dengan demikian hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa alih daya berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja, baik melalui perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa

²⁴⁵ Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*, hlm. 37.

²⁴⁶ Khairani, *Loc.Cit.*, hlm. 161.

²⁴⁷ Khairani, *Op.Cit.*

²⁴⁸ *Ibid.*

pekerja adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerjayang dipekerjakan.²⁴⁹

Berdasarkan rumusan di atas diketahui bahwa dalam hubungan kerja yang menjadi subyek hukum atau para pihak adalah pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja dimana hubungan tersebut mengandung unsur upah, perintah, dan pekerja, tetapi jika melihat kembali hubungan kerja alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 64, menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan pada dasarnya berbedadengan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Jika melihat dari Undang- Undang Cipta Kerja dalam Pasal 65 ayat (1) dan ayat (6) dalam ayat (1) menyatakan:

“Penyerahaan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.” Dan ayat (1) yakni, “Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.”

Berdasarkan ketentuan ayat (1) dan (6) ini dapat dipahami bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pemborong pekerjaan terlebih dahulu ada hubungan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Dengan demikian, bahwa dalam perjanjian kerja praktik alih daya terdapat perjanjian berlapis atau berjenjang, artinya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan

²⁴⁹ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 176.

perusahaan pemborong pekerjaan, pekerja harus terlebih dahulu ada perjanjian kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Otomatis ada 3 (tiga) pihak dalam hubungan kerja alih daya yakni perusahaan pemberi kerja, perusahaan pemborong pekerjaan dan yang terakhir adalah pekerja.

Perjanjian penyedia jasa pekerja dapat dilihat hubungan kerja dalam Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Cipta Kerja yakni:

“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.” Dan dalam ayat (2) huruf a yakni, *“Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”*.

Dan ayat (2) huruf d yakni:

“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.”

Berdasarkan rumusan dalam Pasal 66 Undang Undang Cipta Kerja mengenai perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh dapat dipahami bahwa hubungan kerja *outsourcing* ada 3 (tiga) pihak yang terkait yakni pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh, tetapi dalam rumusan Pasal 66 tidak menjelaskan secara jelas hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan juga dengan pekerja. Undang- Undang Cipta Kerja mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, padahal pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja berada pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 1 angka 15

dimana hubungan kerja harus memenuhi unsur upah, pekerjaan dan perintah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja karena unsur pekerjaan ada di perusahaan yang meminta jasa pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lebih jauh bentuk perlindungan hukum yang menyangkut hak-hak pekerja Alih daya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan kemudian diatur dalam Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 pasal 66 ayat (2) tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja termasuk didalamnya mengatur perijinan berusaha yang terlalu birokratis karena harus diterbitkan oleh pemerintah pusat.

Ada terdapat beberapa pasal didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang juga mempunyai kelemahan kelemahan dan hal ini tentunya akan berdampak terhadap lemahnya perlindungan hukum atas hak-hak tenaga kerja alih daya tidak terkecuali dengan perijinan berusaha, antara lain:

- a) Pasal 21 ayat (3), “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”

Pasal tersebut mempunyai kelemahan terhadap pekerja/buruh atas hak hak dasar yang semestinya ada dan melekat pada pekerja/buruh. Misalnya Setiap pekerja/buruh siapapun secara umum berhak istirahat selama 30 (tiga puluh) menit diantara jam kerja setelah menjalankan pekerjaan selama 4 (empat jam) berturut turut dimana waktu istirahat itu tidak termasuk dalam jam kerja (ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003). Artinya bahwa pengaturan tentang ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021 tidak menjadikan pengecualian terhadap status bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- b) Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur Pasal 40, ayat (1) “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang

seharusnya diterima”.

Mencermati pasal tersebut, dan korelasinya dengan hak yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja, akibat pemutusan hubungan kerja jelas merugikan pekerja. Memperhatikan dari klausula penulisan bahasa dalam pasal tersebut bersifat pilihan (*alternative*). Seharusnya penulisannya adalah “dan” tidak seharusnya ditambahkan “atau” sedangkan uang pesangon adalah wajib diberikan oleh setiap pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) diluar dari pada uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ataupun bentuk uang penghargaan lainnya, karena uang pesangon masuk dalam komponen upah yang disimpan oleh pihak pengusaha dan diberikan pada saat terjadi pengakhiran tenaga kerja dengan PHK. Sehingga nyata nyata dalam pasal 40 PP Nomor 35 tahun 2021 tidak mencerminkan adanya bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja alihdaya.

E. Tenaga Kerja (Ijarah) Perspektif Hukum Islam

Manusia diciptakan Allah SWT., sebagai Khalifah di muka bumi untuk mengatur dan memanfaatkan serta mengeksploitasi segala macam sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Hal ini tentunya menuntut adanya peran dan tanggung jawab manusia untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam tersebut. Dalam upaya mengoptimalkan fungsi, peran dan tugasnya, Allah SWT memerintahkan agar manusia berusaha semaksimal mungkin untuk dapat merubah dan meningkatkan serta memperbaiki taraf hidupnya di dunia. Perintah tersebut dapat dipahami bahwa setiap manusia wajib menjadi tenaga kerja yang produktif, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhn hidup pribadi, keluarga

maupun kebutuhan manusia lainnya. Dalam Qur'an terdapat larangan kepada manusia untuk bermalas-malasan dan berputus asa dari rahmat Allah. Dalam hadits dijelaskan pula bahwa orang yang member lebih baik dari pada orang yang meminta.

Hal ini dapat dipahami bahwa Islam mengajarkan kepada manusia untuk senantiasa berusaha dan bekerja sekuat tenaga dengan segenap kemampuan yang ada dan tidak menggantungkan diri kepada orang lain. Disamping itu pula Islam mengajarkan kepada manusia hendaknya memiliki kreatifitas dan keahlian serta keterampilan kerja. Dalam konteks kehidupan di Indonesia yang sedang giat-giatnya membangun dalam segala aspek kehidupan, termasuk konsep ketenagakerjaan yang merupakan salah satu aspek yang diprioritaskan dalam pembangunan.

Dalam hal ini, pembangunan sumber daya manusia atau ketenagakerjaan diarahkan untuk mengangkat harkat, martabat dan kemampuan manusia serta menumbuhkan rasa percaya diri pada dirinya. Prioritas pembangunan sumber daya manusia tersebut pada gilirannya akan diarahkan untuk mencapai tingkat kemakmuran rakyat dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Islam memiliki suatu sistem yang berkeadilan dan bermartabat terhadap dunia pekerjaan. Baik itu yang berkuasa atau buruh yang bekerja. Karena sesungguhnya Islam sangat memberikan penghargaan tinggi terhadap pekerjaan serta terhadap buruh yang bekerja. Bekerja memang suatu kewajiban yang mulia, selain dapat meningkatkan perekonomian, dan juga melahirkan kesejahteraan, dengan begitu masyarakat dapat hidup layak dan terhormat.

Kesejahteraan perekonomian akan semakin meningkat, jika peran pemerintah atau penguasa dengan buruh saling mendukung serta saling menjaga

kehormatan. Tidak ada yang dirugikan dan tidak pula mengambil keuntungan dari yang bukan haknya.

Sebagaimana firman Allah SWT pada QS. al-An'am: 132,

وَمَا لَكُمْ لِدُءِ
عَمَلِكُمْ مَّا
عَمَلْتُمْ لَكُمْ
وَمَا لَكُمْ لِدُءِ
عَمَلِكُمْ مَّا
عَمَلْتُمْ لَكُمْ
وَمَا لَكُمْ لِدُءِ
عَمَلِكُمْ مَّا
عَمَلْتُمْ لَكُمْ

Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan Tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Hubungan buruh dan pengusaha memiliki motif saling membutuhkan, oleh sebab itu Islam memiliki prinsip kesetaraan, tidak ada yang lebih tinggi dan tidak ada yang lebih rendah. Pada hadis yang diriwayatkan oleh At-Tabrani dan Baihaqi,

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنْ اللَّهُ نَعَالِي يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُنْفِقَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”

Dalam Islam bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

Ketika seseorang merasa kelelahan atau capai setelah pulang bekerja, maka Allah Swt mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri baik untuk membiayai kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan anak dan isteri (jika sudah berkeluarga), dalam Islam orang seperti ini dikategorikan jihad fi sabilillah. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan).

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan, juga menjadi suatu kajian penting dalam agama Islam. Tenaga kerja dalam perspektif agama Islam (khususnya dalam kajian ilmu *Muamalah*), termasuk ke dalam kegiatan yang digolongkan sebagai kegiatan *Ijarah*. Kegiatan *Ijarah* (sewa menyewa) dalam hal ini, diartikan sebagai upah-mengupah, dimana pihak Pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai Penyewa, dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Pengertian tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan, dikarenakan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya, telah dimanfaatkan keahliannya. Oleh karena itu, *Upah* di sini dijadikan sebagai bentuk tanggung jawab bagi pihak penyewa serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya.²⁵⁰

Dalam Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing*, tetapi jika kita telaah lebih jauh tentang konsep dan unsur *outsourcing* tersebut, maka kita dapat qiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. Hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa (*user*) diqiyaskan dalam

²⁵⁰ UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam) | Aksin | Jurnal Meta-Yuridis (upgris.ac.id) diakses tanggal 29 Juli 2023 pukul 16.00 Wib

bentuk *syirkah* dan hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*.

Dalam sistem *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan kerja tetapi tidak memiliki tenaga kerjanya maka dia bekerjasama dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam implementasinya sistem *outsourcing* ini, tentu para pihak yang melakukan akad kerjasama pekerjaan/ *syirkah abdan* haruslah disebutkan berapa nilai kontrak, jangka waktu kontrak, dan aturan-aturan yang harus disepakati oleh pihak penyedia jasa tenaga kerja. Dan juga dalam pelaksanaan *syirkah abdan* ini dapat juga menyertakan akad *ijarah* atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.

1. Model Ijarah

Sewa (ijarah) berasal dari kata *al-ajru* artinya ganti, upah atau menjual manfaat. Wahbah az-Zuhaili sebagaimana dikutip Ismail Nawawi, mengatakan bahwa transaksi sewa identik dengan jual beli, tetapi dalam sewa kepemilikan dibatasi dengan waktu.²⁵¹

Secara syar'ii, ijarah adalah akad atas manfaat yang mubah lagi diketahui yang diambil sedikit demi sedikit selama masa tertentu dari barang yang diketahui atau barang yang diberi kriteria dalam tanggungan, atau (akad) atas pekerjaan tertentu dengan upah tertentu.²⁵²

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda pendapat

²⁵¹ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, cet. ke-1, Ghalia Indonesia, Bogor, 2012, hlm. 185.

²⁵² Tim Ulama Fikih, 2017, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam Lengkap Berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah*, cet. ke-4, Darul Haq, Jakarta, hlm. 387.

dalam mendefinisikan ijarah, antara lain:

- a. Menurut Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, ijarah adalah akad yang digunakan untuk membolehkan kepemilikan atas manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.²⁵³
- b. Menurut Malikiyah dan Hambali, ijarah yaitu: suatu pemberian hak kepemilikan manfaat yang mubah dalam masa tertentu disertai imbalan.²⁵⁴
- c. Menurut Sayyid Sabiq sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, ijarah adalah jenis akad untuk mengambil kemanfaatan dengan jalan penggantian.
- d. Menurut Idris Ahmad sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, mendefinisikan upah yaitu mengambil manfaat dari tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti dengan berdasarkan syarat-syarat tertentu.²⁵⁵
- e. Menurut ulama Syafi'iyah²⁵⁶; Akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud yang tertentu, mubah, serta dapat didermakan dan kebolehan dengan pengganti tertentu. Kata "manfaat" artinya mengeluarkan akad atas barang. Kemudian barang itu berlaku saat akad jual beli dan hibah. Kata "maksud" artinya mengeluarkan manfaat. Kata "yang tertentu" artinya mengeluarkan akad mudarabah dan *ji'alah* untuk pekerjaan yang tidak jelas. Kata "didermakan" artinya mengeluarkan manfaat kemampuan perempuan. Dan kata "dengan pengganti tertentu" artinya mengeluarkan akad hibah, syirkah, wasiat dan *i'arah*.²⁵⁷
- f. Menurut al-Jazairi sebagaimana dikutip oleh Ismail Nawawi, sewa (ijarah) merupakan akad terhadap pemanfaatan untuk masa waktu tertentu dan dengan harga tertentu.²⁵⁸

Ulama empat madzhab, memberikan makna secara garis besar mengenai akad ijarah yaitu akad yang didasarkan pada nilai manfaat. Sedangkan nilai kemanfaatannya sebagai objek ijarah yaitu sesuatu yang abstrak. Dengan demikian, muncul perbedaan pendapat di kalangan ulama mengenai legalitas dari akad ijarah. Sedangkan dari mayoritas

²⁵³ Hendi Suhendi, 2008, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 114.

²⁵⁴ Wahbah az-Zuhaili, 1985, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Dar al-Fikr, Damaskus, IV: 732.

²⁵⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 115.

²⁵⁶ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh*, IV: 732.

²⁵⁷ Wahbah az-Zuhaili, 2011, *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, cet. ke-1, Gema Insani, Jakarta, V: 387.

²⁵⁸ Ismail Nawawi, *Fikih*, hlm. 185.

jumhur ulama, menyatakan bahwa akad ijarah adalah sah. Tetapi sebagian ulama, berpendapat bahwa akad ijarah ini tidak sah untuk dilakukan karena mengandung unsur *gharar* dan akad ini bersifat abstrak.²⁵⁹

Menurut fatwa DSN-MUI, “ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”.²⁶⁰

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syari’ah, “Ijarah adalah sewa barang dengan jangka waktu tertentu dengan pembayaran”.²⁶¹ Sedangkan menurut Undang-Undang, “ijarah adalah akad penyediaan dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat dari suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”.²⁶² Mazhab Hanafi dan Maliki sebagaimana dikutip oleh Dimyauddin Djuwaini, berpendapat bahwa hak atas sewa tidak muncul karena adanya kontrak, melainkan dari pemenuhan syarat-syarat dalam kontrak atau dengan penyediaan objek dari perjanjian.²⁶³

Menurut pandangan jumhur ulama, bahwa akad ijarah untuk barang dan jasa disamakan hukumnya. Oleh karena itu, apabila akad ijarah terhadap barang dibolehkan maka akad untuk jasa juga diperbolehkan. Dan Imam Syafi’i sebagaimana dikutip oleh Ridwan, nilai kemanfaatan dari jasa sama dengan kemanfaatan terhadap benda.

Saat benda menjadi objek transaksi bisnis, maka manfaat juga bisa. Serta

²⁵⁹ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 45.

²⁶⁰ Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah.

²⁶¹ Pasal 20 ayat (9) Kompilasi Hukum Ekonomi Syari’ah tentang Akad.

²⁶² Pasal 19 huruf f Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari’ah.

²⁶³ Dimyauddin Djuwaini, 2010, *Pengantar Fiqh Muamalah*, cet. ke-2, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 159.

persoalan mengenai kebutuhan atas jasa dan bantuan antar individu merupakan tabiat dari manusia yang saling membutuhkan dan mempunyai sifat saling bergantung antar manusia.²⁶⁴

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa ijarah merupakan suatu akad atau perjanjian yang berkaitan dengan adanya pemakaian, pemanfaatan terhadap manfaat suatu benda tertentu atau pengambilan jasa dari manusia dalam waktu tertentu yang telah disepakati disertai dengan adanya imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukannya.²⁶⁵

2. Dasar Hukum Ijarah

Ijarah dalam hukum Islam diperbolehkan dengan berdasarkan dalil-dalil dalam al-Qur'an, hadis, *ijma'* dan kaidah fiqh, sebagai berikut:

a. Al-Qur'an, Surah Az-Zukhruf (43): 32:

Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.²⁶⁶

Lafaz *sukhriyyan* yang terdapat dalam ayat di atas bermakna saling mempergunakan. Menurut Ibnu Katsir sebagaimana dikutip oleh Dimyauddin Djuwaini, lafaz ini diartikan dengan “supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena di antara kalian saling membutuhkan satu sama lain”.

²⁶⁴ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 45-46.

²⁶⁵ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 45.

²⁶⁶ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, 2000, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Asy-Syifa', Semarang, hlm. 1097.

Maksud dari hal tersebut adalah ada kalanya manusia membutuhkan sesuatu yang kepemilikannya berada di orang lain. Oleh karena itu, orang tersebut akan menggunakan sesuatu yang ia miliki untuk dijadikan sebagai imbalan, dengan cara melakukan transaksi, salah satu transaksi itu dengan menggunakan akad sewa menyewa. Berdasarkan penafsiran ini, maka lafaz, *sukhriyyan* yang terdapat dalam ayat ini dapat digunakan sebagai *istidlal* atas keabsahan praktik ijarah, kontrak ijarah sah dan dibenarkan oleh syariah”.

b. Hadis

Telah menceritakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.²⁶⁷

Hadis ini menerangkan mengenai etika dalam melakukan akad ijarah, yaitu memberikan bayaran upah secara secepat mungkin. Dan relevansinya dengan praktik kontrakijarah pada saat sekarang yaitu keharusan melakukan pembayaran uang sewa yang telah sesuai dengan perjanjian dengan batas waktu yang telah ditentukan, sebaiknya tidakmenunda-nunda dalam pemberian upah, harus sesuai dengan jadwal atau tanggal waktu yang telah disepakati kedua belah pihak.²⁶⁸

c. *Ijma'*

Landasan *ijma'* nya adalah tidak ada seorang ulama yang

²⁶⁷ 'Abi Abdillah Muhammad, t.t, Sunan Ibnu Majah, *Maktabah Ma'arif Lin Natsri Wat Taurikhi*, Riyadh, hlm. 417.

²⁶⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar*, hlm.156-157.

membantah atas kesepakatan mengenai akad ini, sekalipun ada beberapa orang yang berbeda pendapat, akan tetapi hal tersebut tidak dianggap.²⁶⁹

d. Kaidah fiqih

- 1) Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya
- 2) Menghindarkan *mafsadat* (kerusakan, bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan.

Maksud kaidah ini yaitu dalam melakukan muamalah pada dasarnya boleh seperti dalam akad ijarah, akan tetapi diharamkan secara tegas muamalah yang mengakibatkan *mafsadat*.²⁷⁰

3. Rukun dan Syarat Ijarah

Menurut jumhur ulama rukun dari akad ijarah mempunyai empat, yaitu:

a. *Sigat Al-aqd* (ijab dan qabul)

Kedua belah pihak yang berakad (penjual dan pembeli) harus menyatakan kerelaannya dalam melakukan transaksi akad ijarah. Apabila salah satu pihak antara keduanya melakukan akad dengan cara terpaksa maka transaksi ini tidak sah.²⁷¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa' (4): 29:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.²⁷²

Sigat akad adalah sesuatu yang muncul dari kedua belah

²⁶⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 117.

²⁷⁰ Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah.

²⁷¹ Abu Azam al-Hadi, 2017, *Fikih Muamalah Kontemporer*, cet. ke-1, Rajawali Pers, Depok, hlm. 81.

²⁷² Tim penterjemah Al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Quran*, hlm. 176.

pihak yang berakad dan menunjukkan keinginan batin dari kedua belah pihak untuk membuat akad dan menyempurnakannya. Keinginan dalam batin, yang dapat diketahui melalui lafaz, perkataan, atau mengganti dengan posisi seperti perbuatan, isyarat atau tulisan.²⁷³

b. *Al-aqid* (kedua orang yang bertransaksi)

Kedua orang yang melakukan transaksi, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam Al-Hadi, disyaratkan telah *baligh* dan berakal. Sedangkan orang yang belum *baligh* dan tidak berakal, transaksinya tidak sah seperti anak kecil dan orang gila. Menurut Hanafiyah dan Malikiyah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam Al-Hadi, bahwa kedua orang yang bertransaksi itu tidak harus berusia *baligh*, akan tetapi anak yang sudah *mumayyiz* dibolehkan untuk bertransaksi ijarah dengan syaratnya, yaitu adanya persetujuan dari walinya.²⁷⁴

c. *Al-Ujrah* (upah)

Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Upah sewa merupakan imbalan yang harus ada dalam akad tukar-menukar, sehingga imbalannya juga harus diketahui jumlah besarnya, layaknya harga pada transaksi jual-beli tersebut.²⁷⁵

Segala hal yang boleh menjadi imbalan pada akad jual beli, juga diperbolehkan dijadikan sebagai sewa/upah pada akad ijarah. Sebab ijarah merupakan akad tukar menukar yang identik

²⁷³ Wahbah Az-Zuhaili, 2011, *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie Al-Kattani, dkk, cet. ke-1, Gema Insani, Jakarta, IV: hlm. 430-431.

²⁷⁴ Abu Azam Al-Hadi, *Fikih*, hlm. 81.

²⁷⁵ Ibnu Qudamah, *Al-Mugni*, VII: hlm. 387.

dengan akad jual beli. Adapun cara untuk menghitung upah yaitu dengan mempertimbangkan waktu lamanya ia telah bekerja. Kedudukan akad ijarah dalam pembayaran upahnya harus jelas, sebagaimana dalam transaksi jual beli salam²⁷⁶, dengan cara kontan atau tempo dan semua itu tergantung pada perpanjangannya.

Dalam ijarah dipersyaratkan adanya kejelasan nilai manfaat yang diperoleh. Penentuan nilai manfaat perlu diperhatikan mengenai kesepakatan jenis dan ukuran pekerjaan serta waktu melakukan pekerjaan. Di samping itu juga, dipersyaratkan adanya penyebutan jumlah upah yang akan diterima si pekerja karena esensinya dari akad ijarah adalah pertukaran jasa dengan upah. Dan kewajiban pekerja dan pengusaha untuk mengetahui pengetahuan mengenai hak dan kewajibannya yang bisa diterapkan dalam bentuk perjanjian kerja.²⁷⁷

d. *Al-Manafi'* (manfaat sewa)

Barang yang disewakan dalam upah-mengupah, harus memenuhi beberapa persyaratan barang, yaitu:

- 1) Hendaknya barang yang menjadi objek akad sewa-menyewakan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya;
- 2) Hendaknya benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut dengan kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa);
- 3) Manfaat dari benda yang disewa yaitu perkara yang mubah menurut *syara'* bukan hal yang dilarang;

²⁷⁶ Jual beli *salam* adalah suatu benda yang disebutkan sifatnya dalam tanggungan atau memberi uang dimuka secara tunai, barangnya diserahkan kemudian atau untuk waktu yang ditentukan. Lihat Abu Azam Al-Hadi, *Fikih*, hlm. 213.

²⁷⁷ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 57.

- 4) Dan benda yang disewakan disyaratkan kekal ‘*ain* (zat)- nya sampai waktu yang ditentukan para pihak menurut perjanjian dalam akad tersebut.²⁷⁸

Menurut *jumhur ‘ulama* syarat-syarat yang berkaitandengan upah atau ijarah yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- 1) Syarat terjadinya akad

Ada tiga macam dari syarat ini, yaitu berkaitan dengan pelaku akad, berkaitan dengan akad sendiri dan tempat akad. Seperti dalam jual beli, akad ijarah apa yang dilakukan oleh orang gila atau anak kecil yang tidak *mumayyiz* adalah tidak sah akadnya.²⁷⁹

- 2) Syarat pelaksanaan akad

Dalam syarat ini barang yang menjadi objek ijarah harus sesuatu yang dimiliki atau dikuasai secara penuh. Apabila orang tersebut tidak memiliki atau menguasai barang disebut dengan *ijarah fudul*. Maksudnya yaitu orang tersebut membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya, maka tidak sah karena tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan.

Ada syarat persetujuan ini dari pemilik dapat berlaku pada akad ijarah yang tergantung, yaitu adanya wujud objek ijarah. Jika seorang fudul melakukan akad ijarah kemudian dapat persetujuan dari pemilik maka perlu diperhatikan hal berikut:

²⁷⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 118.

²⁷⁹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: hlm. 389.

- a) Apabila persetujuan akad terjadi sebelum manfaat barang digunakan maka akad ijarah itu sah serta pemilik barang berhak atas upahnya dikarenakan ada objek akadnya.
- b) Dan sebaliknya, kalau persetujuan akad terjadi setelah manfaat barang digunakan maka akad itu tidak sah. Kemudian upah itu dikembalikan ke pelaku akad karena objek akad telah lenyap sehingga objek tidak ada saat pelaksanaan akad ijarah.²⁸⁰

3) Syarat sah ijarah

Keabsahan ijarah sangat berkaitan dengan orang yang akad, barang menjadi objek akad, upah, dan zat akad, yaitu:

- a) Adanya ridha dari kedua pihak yang akad.
- b) Ma'qud 'alaih bermanfaat dengan jelas.
- c) Ma'qud 'alaih (barang) harus dapat memenuhi secara syara'.
- d) Kemanfaatan benda dibolehkan menurut syara'.
- e) Pemanfaatan barang harus digunakan untuk perkara-perkara yang dibolehkan syara'.
- f) Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya.
- g) Tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa.²⁸¹

4) Syarat upah

²⁸⁰ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: hlm. 390.

²⁸¹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: hlm. 390-400.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- a) Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- b) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari akad ijarah.
- c) Imbalan atau upah haruslah berupa harta yang mempunyai nilai yang jelas. Imbalan atau upah adalah pembayaran atau harga atas manfaat, sedangkan harga harus jelas kadarnya.²⁸²

5) Syarat mengikat akad

- a) Objek atau manfaat terhindar dari cacat yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa.
- b) Tidak terdapat udzur (alasan) yang dapat membatalkan akad Ijarah.²⁸³

4. Macam-Macam Ijarah

Akad ijarah dilihat dari segi objeknya menurut ulama fiqh dibagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Ijarah yang bersifat manfaat

Pada ijarah ini benda atau barang yang disewakan harus memiliki manfaat. Seperti saat menyewa rumah, tanah pertanian, kendaraan, pakaian, perhiasan, lahan kosong yang dibangun pertokoan, kendaraan, dan lain sebagainya.

b. Ijarah yang bersifat pekerjaan

Seseorang mempekerjakan untuk melakukan pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak

²⁸² Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: hlm. 400-404.

²⁸³ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: hlm. 404-406.

mengandung unsur tipuan. Seperti tukang jahit, tukang kuli bangunan, buruh pabrik, dan lain sebagainya. Ijarah ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji guru mengaji Al-Qur'an, pembanturumah tangga. Ijarah ada juga yang sifatnya kerjasama, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti buruh pabrik, tukang sepatu, tukang jahit, dan lain sebagainya.²⁸⁴

Sedangkan si pekerja (ajir) terdapat dua macam bagiannya, yaitu:

a. Buruh *musytarak*

Pekerja *musytarak* (umum) yaitu buruh yang pembayaran upahnya setelah semua pekerjaannya selesai dan pekerjaan yang dilakukan merupakan sektor publik yang diproduksi untuk kepentingan orang banyak.²⁸⁵ Orang yang mengupahnya tidak dibolehkan menghalanginya untuk bekerja dengan orang lain.²⁸⁶

Buruh ini kalau melakukan kesalahan atas pekerjaannya maka konsep pertanggungjawabannya kemungkinan ada tiga hal, yaitu:

- 1) Kalau kerusakan terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukannya sendiri maka pekerja wajib untuk menggantinya atau menanggung risikonya.
- 2) Kalau kerusakan akibat dari luar dirinya seperti kebakaran atau banjir maka tidak ada kewajiban untuk menanggungnya

²⁸⁴ Abu Azam al-Hadi, *Fikih*, hlm. 84.

²⁸⁵ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 58.

²⁸⁶ Sayyid Sabiq, 2008, *Fiqih Sunnah*, terj. Mujahidin Muhayan, cet. ke-1, Pena Pundi Aksara, Jakarta, V: hlm.119.

3) Kalau kerusakan karena hal lain di luar dirinya seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abi Yusuf dan Muhammad sebagaimana dikutip oleh Ridwan, maka wajib menanggung risiko sedangkan menurut Abu Hanifah tidak. Dalam pandangan Ahmad ibn Hambal sebagaimana dikutip oleh Ridwan, tidak wajib menanggung risiko seorang pekerja yang merusak barangjika tidak ada unsur kelalaian kerja.²⁸⁷

Buruh *musytarak* di sini, orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, seperti tukang jahit dan tukang kayu. Buruh *musytarak* mendapat upah atas apa yang ia kerjakan saja. Segala risiko yang muncul akibat dari kelalaiannya dalam melakukan pekerjaannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab pekerja, demikian pendapat Abu Yusuf dan Muhammad dari mazhab Maliki sebagaimana dikutip oleh Ridwan. Sedangkan Abu Hanifah dan Ibn Hazm sebagaimana dikutip oleh Ridwan, buruh *musytarak* tidak wajib untuk mengganti barang yang rusak apabila kerusakan itu bukan karena faktor *human error* yang disengaja³⁴⁰.

b. Buruh *khas*

Pekerja *khas* (khusus) adalah pekerja yang mendapatkan upah dengan cara menyerahkan diri untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu dan bisa jadi dia tidak bekerja (sektor informal). Dalam hal buruh *khas*, tidak ada risiko pekerjaan untuk menanggungnya. Kalau terjadi sengketa antara penjahit dan pemilik pakaian maka pendapat yang dipakai yaitu pemilik pakaian dan penjahit harus menanggung risiko kesalahannya.

²⁸⁷ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 59.

Selama masa kerja sesuai dengan waktu yang disepakati, pekerja tidak boleh bekerja pada orang lain. Apabila pihak yang menyewa membatalkan kontrak sewanya sebelum berakhirnya kontrak, maka ia berhak mendapatkan bayaran secara penuh kecuali pembatalan tersebut karena alasan-alasan yang dibenarkan *syara'*. Tetapi kalau pembatalan berdasarkan alasan-alasan *syar'i* maka ia mendapat upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.²⁸⁸

Apabila ada uzur, seperti cacat dan ketidakmampuan, kemudian pengupah membatalkan pengupahan, maka pekerja tidak mendapatkan selain upah atas waktu yang di dalamnya dia bekerja. Pengupah tidak wajib untuk membayar upah secara penuh. Pekerja tidak bertanggungjawab atas apa yang rusak dari pekerjaannya kecuali apabila bertindak lalai. Apabila dia bertindak lalai maka dia harus bertanggungjawab.²⁸⁹

5. Batal dan Berakhirnya Ijarah

Adapun beberapa hal yang dapat menyebabkan suatu penyewaan dibatalkan, yaitu:

- a. Muncul cacat yang sebelumnya tidak ada pada barang sewaan ketika sedang berada di tangan penyewa atau terlihatnya cacat lama pada barang tersebut.
- b. Rusaknya barang sewaan yang ditentukan.
- c. Rusaknya sesuatu yang diupahkan, seperti kain yang diupahkan untuk dijahit karena apa yang diakadkan tidak mungkin ditunaikan setelah kerusakannya.
- d. Diambilnya manfaat yang diakadkan secara sempurna, diselesaikannya

²⁸⁸ *Loc.cit.*

²⁸⁹ Abu Azam al-Hadi, *Fikih*, hlm. 86.

pekerjaan, atau berakhirnya masa penyewaan, kecuali apabila ada uzur yang menghalangi berakhirnya penyewaan. Apabila masa penyewaan tanah pertanian berakhir sebelum tanaman dipanen, maka tanah tetap berada di tangan.

Penyewa dengan ketentuan untuk membayar sewa tanah tersebut secara wajar sampai tanaman dapat dipanen, meskipun tanpa sekehendak pemilik tanah, hal ini dilakukan guna menghindarkan penyewa dari kerugian karena memanen tanaman sebelum pada waktunya.²⁹⁰

Ulama fiqh berpendapat bahwa berakhirnya akad ijarah memenuhi beberapa persyaratan, sebagai berikut:

- a. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad sudah berakhir. Seperti tanah pertanian masa waktunya sudah habis maka semua barang sewaan tersebut dalam harus dikembalikan kepada pemiliknya dan apabila yang disewa itu jasa seseorang maka ia harus segera dibayar upahnya.
- b. Menurut ulama Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam Al-Hadi, wafatnya salah seorang yang berakad maka tidak bisa diwariskan. Akan tetapi menurut *jumhur* 'ulama, akad ini tidak batal, karena manfaat menurut mereka bisa diwariskan dan ijarah sama dengan jual beli, yaitu mengikuti kedua belah pihak yang berakad.
- c. Menurut ulama Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam Al-Hadi, jika ada masalah dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negarakarena terkait utang, maka transaksi

²⁹⁰ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh*, IV: hlm.781.

ijarah batal.²⁹¹

Berakhirnya akad ijarah lainnya, yaitu:²⁹²

Ijarah juga habis dengan adanya pengguguran akad (*iqalah*). Halitu karena akad ijarah adalah akad *mu'awadhah* (tukar-menukar) harta dengan harta, makadia memungkinkan untuk digugurkan seperti jual beli.²⁹³

6. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dari tercapainya ijab qabul dalam akad adalah berlakunya hak dan kewajiban antar pihak. Hak-hak dan kewajiban dalam perjanjian, yaitu:

a. Pihak pemilik obyek perjanjian sewa-menyewa atau pihak yang menyewakan, sebagai berikut:

- 1) Menyerahkan barang yang disewakan kepada si penyewa.
- 2) Memelihara barang yang disewakan sehingga barang dapat dipakai untuk keperluan yang dimaksudkan.
- 3) Memberikan si penyewa manfaat atas barang yang disewakan selama waktu yang ditentukan.
- 4) Menanggung si penyewa terhadap semua cacat dari barang yang disewakan dan yang merintangai pemakaian barang.
- 5) Ia berhak atas uang sewa yang jumlahnya sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan.
- 6) Menerima kembali barang obyek perjanjian di akhir masa sewa.²⁹⁴

b. Pihak penyewa

- 1) Ia wajib memakai barang yang disewa, sesuai dengan tujuan yang diberikan pada barang itu menurut perjanjian sewanya, atau jika tidak ada perjanjian mengenai itu, menurut tujuan yang

²⁹¹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam*, V: hlm.430.

²⁹² *Loc.cit.*

²⁹³ *Loc.cit.*

²⁹⁴ Abdur Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, Dan Implementasi)*, cet. ke-1, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2010, hlm. 73.

dipersangkakan berhubung dengan keadaan.

- 2) Membayar harga sewa pada waktu yang telah ditentukan.
- 3) Ia berhak menerima manfaat dari barang yang disewanya.
- 4) Menerima ganti kerugian, jika terdapat cacat pada barang yang disewa.
- 5) Tidak mendapatkan gangguan dari pihak lain, selama memanfaatkan barang yang disewa.²⁹⁵



²⁹⁵ Abdur Ghofur Anshori, *Hukum*, hlm. 74.

BAB III

REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA

***OUTSOURCING* BELUM BERBASIS NILAI KEADILAN**

A. Implementasi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Belum Berbasis Nilai Keadilan

Sebelum peneliti menganalisa penyebab terjadinya disharmonisasi dari sudut pandang normatif, peneliti hendak menganalisa penyebab terjadinya disharmonisasi dari sudut pandang filosofis. Analisa filosofisnya berdasarkan hal menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu 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 dan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga perlunya diatur pengaturan mengenai tenaga kerja PKWT.

Setelah analisa dari sudut pandang filosofis, analisa sosiologis mengapa perlunya diatur pengaturan mengenai tenaga kerja PKWT berdasarkan hal menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 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 dan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sedangkan penyebab disharmonisasi peraturan PKWT dari sudut pandang normatif berdasarkan hal menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa beberapa Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik Kembali. Dimulai dari pengaturan PKWT diatur untuk pertama kali dalam peraturan undang-undang Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 hanya mengatur 1 (satu) aturan mengenai PKWT dan belum mengatur secara rinci, yaitu dalam Pasal 22 berbunyi, *“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktutertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”*. Aturan tersebut juga belum mengatur jangka waktu bekerjanya PKWT.

Sebelum lebih jauh mengenai analisis PKWT, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam²⁹⁶, masing- masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

²⁹⁶ Budiman Ginting, Agusmidah, dan Yefrizawati, Analisis Yuridis Perjanjian Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. (Jakarta: *USU Law Journal*, Vol. 5, No. 1, Tahun 2017), hlm 66.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan.²⁹⁷

Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.

Aturan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, "*Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1*

²⁹⁷ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan, (Jakarta: Unipress, 2001), hlm 57.

(satu) tahun”. Aturan ini diperuntukkan untuk pekerja kontrak yang dinilai kurang menguntungkan sebagaimana telah dijelaskan dalam paragraph sebelumnya, karena tidak adanya jaminan status pekerjaan mereka menjadi pekerja tetap, sebagaimana aturan diatas untuk PKWT hanya diberi kesempatan bekerja paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang kontraknya 1 (satu) kali untuk waktu 1 (satu) tahun saja itupun dengan syarat tertentu untuk mendapatkan perpanjangan kontrak 1 (satu) tahunnya itu.

Syarat tertentu agar pekerja kontrak (PKWT) dapat memperpanjang kontrak kerjanya diperpanjang 1 (satu) kali untuk 1 (satu) tahun yaitu berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Bab VII Perubahan PKWT Menjadi PKWTT Pasal 15 ayat (4) nya yang berbunyi, *“Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.”* Disini kita dapat menyimpulkan berarti pekerja kontrak (PKWT) hanya bisa menaikkan status pekerjaannya menjadi pekerja tetap (PKWTT) hanya bila pihak yang ditugaskan perusahaan untuk memperpanjang kontrak PKWT lalai dalam masa tenggang waktunya 30 (tiga puluh) hari tidak memberikan surat keputusan terhadap PKWT secara otomatis PKWT akan berubah menjadi PKWTT. Hal tersebut menurut peneliti miris dan mengindikasikan aturan yang tidak adil karena dalam fakta praktik lapangan PKWT yang telah dilakukan peneliti akan dijelaskan dalam sub bab B dalam Bab III ini secara ringkas terlebih dahulu menjadikan HRD sebagai pihak perwakilan perusahaan kebanyakan akan selalu memperpanjang kontrak demi kontrak PKWT agar

status pekerja kontrak (PKWT) akan tetap menjadi PKWT terus tanpa mengindahkan kinerja PKWT baik atau buruk untuk perusahaan, hal tersebut dinilai tidak manusiawi dan tidak mempunyai rasa kemanusiaan.

Jika mengamati lebih rinci Kep.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (4) disitu membawa-bawa Pasal 3 nya sebagai syarat PKWT bisa menjadi PKWTT atau tidak, sebagai dalih apabila diatur perjanjian-perjanjian lain sebagaimana aturan Pasal 3 maka Pasal 15 ayat (4) tidak akan berlaku dan PKWT akan semakin sulit menjadi PKWTT. Padahal Pasal 3 malah diperuntukkan bagi PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun. Diaturan Pasal 3 ayat (5) diatur "*Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT*". Hal tersebut malah menyetujui ketidakmanusiawi aturan Ketenagakerjaan untuk pekerja kontrak (PKWT) dengan menjanjikan penambahan kontrak secara terus menerus tanpa adanya kepastian pekerja PKWT dapat menjadi PKWTT atau dapat dibilang aturan pemberi harapan palsu (PHP).

Padahal PKWT itu tidak diperuntukkan dalam segala bentuk dan jenis perusahaan, dalam Kep.100/MEN/VI/2004 diatur perusahaan apa saja yang dapat memberikan pekerjaanya kontrak PKWT, yaitu *pertama* pekerjaan yang selesai dalam waktu sekali atau bersifat sementara sehingga jangka waktu penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana Pasal 3 yang mana jika jenis PKWT pertama ini berdasar pada selesainya pekerjaan tertentu yang dapat diprediksi, yaitu paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pekerjaan tersebut selesai lebih cepat dari perjanjian, maka PKWT tersebut berakhir demi hukum. *Kedua* pekerjaan yang bersifat musiman dalam Pasal 4 diatur yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca yang

hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan musiman penjelasannya dijelaskan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) yaitu “*Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerja tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.*” Dalam hal ini peneliti mengkategorikan contohnya seperti perusahaan buah-buahan Carica atau Durian yang dikemas dalam produk awet tahan lama untuk dijualkan di *Indomaret* atau *Alfa Mart* yang boleh mengikat pekerjaanya dengan kontrak PKWT. *Ketiga* jenis pekerjaan ini dapat dilakukan dengan PKWT, untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Kemudian, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dan sesudah itu tidak dapat dilakukan pembaharuan. Pekerjaan ini berhubungan dengan produk baru dalam Pasal 8 dijelaskan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan contohnya yaitu perusahaan uji coba obat kimiawi atau pembuatan kain untuk model pakaian terbaru. Terakhir *keempat* perjanjian kerja harian lepas, untuk jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas menjadi pekerja tetap (PKWTT).

Tetapi dalam fakta praktik lapangan perusahaan yang telah dilakukan peneliti yang akan dijelaskan lebih rinci pada sub bab selanjutnya 9 dari 10 perusahaan melakukan PKWT semua padahal terdapat jenis perusahaan pabrik pakaian dalam yang

pembuatan produknya tetap alias tidak sekali jadi, hal ini membuat peringatan untuk pemerintah seharusnya melakukan pengetatan dan evaluasi terhadap kinerja perusahaan-perusahaan pabrik agar pelaksanaannya tidak melanggar hukum (*onrechmatigedaad*) atau melanggar peraturan perundang-undangan (*onwetmatigedaad*).

Sejatinya tetapi aturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo pelaksanaan jangka waktu PKWT nya yang diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia masih lebih baik dari pada peraturan penggantinya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana mengenai jangka waktu pekerja kontrak (PKWT) diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai batas jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) berbunyi, “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun (1), Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun (2)”. Karena menurut penelitian perbandingan undang-undang oleh peneliti, jika pada aturan sebelumnya Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 walaupun PKWT hanya diatur paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 1 (satu) tahun saja, memberikan kesempatan PKWT menjadi pekerja tetap (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia sedangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 nya tidak memberikan sedikit harapan PKWT menjadi PKWTT

walaupun aturan sebelumnya juga dijelaskan diatas paragraf tadi masih ada aturan pemberi harapan palsu untuk pekerja PKWT.

Lanjut kepada aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbaharui dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, mengatur sangat banyak sekali aturan yang menurut peneliti tidak terperinci dan menjadikan aturan tersebut sebagai aturan “*sapu jagat*” yang mana ingin seluruh aturan khususnya dalam perizinan dan investasi dijadikan 1 (satu) aturan ditebas (*jagal/sapu jagat/disikat*) menjadi 1 (satu) aturan saja yang menjadikan aturan tersebut malah mengatur tidak rinci sehingga menjadikan aturan tersebut kurang memberikan keadilan dan kesejahteraan untuk *role occupant* (masyarakat) terutama masyarakat kaum menengah kebawah. Memang untuk pemerintah, investor asing, dan pengusaha menguntungkan karena denganketidakrincian terutama aturan PKWT menjadikan banyak hak-hak masyarakat kaum menengah kebawah hilang dan tidak dapat diupayakan haknya karena mau bagaimanapun juga apabila tidak diatur terus bagaimana kepastian hukumnya yang ada nantinya hanya keputusan *skeptis* perusahaan yang semakin semena-mena terutama untuk PKWT nya.

Kebijakan *omnibus law* adalah kebijakan ide prerogatif Presiden Joko Widodo yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai *law making institution* (lembaga pembentuk Undang-Undang) nya Negara Indonesia akhirnya menghasilkan undang-undang *sapu jagat* tersebut, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah (PP), dan Peraturan Presiden (Perpres) sebagai peraturan pelaksanaannya, menimbulkan dampak dalam system perundang-undangan, baik dalam bentuk

peraturan maupun materi muatan. Dampaknya seperti Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan, Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dirampingkan menjadi 1 (satu) klaster yaitu klaster ketenagakerjaan dari beberapa klaster yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

PKWT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 diatur dalam Pasal 56 ayat (1) yang mana status pekerja ada yang berbentuk pekerja kontrak atau pekerjatetap berbunyi sebagaimana berikut, *“Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”*. Pekerja waktu tertentu yang dimaksud yaitu PKWT sedangkan pekerja untuk waktu tidak tertentu yang dimaksud yaitu PKWTT. Kemudian PKWT yang dimaksud dijelaskan pada pasal berikutnya yaitu Pasal 56 ayat

(2) *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”*.

Aturan pekerja kontrak (PKWT) lebih lanjut mengenai jangka waktunya ternyata diatur dalam PP nya karena Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berbunyi *“Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”*. Peraturan pemerintah yang dimaksud yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Karena dalam Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur materi muatan PP adalah dibentuk untuk melaksanakan Undang-Undang.

Sedangkan PKWT lebih lanjut mengenai frasa norma Pasal 56 ayat (2) *“...selesainya suatu pekerjaan tertentu...”* diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 nya yang berbunyi “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap*”. Hal ini langsung dipukul rata dan tidak ada jaminan harapan PKWT menjadi PKWTT sebagaimana Pasal 15 ayat (4) Kep.100/MEN/VI/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang berbunyi *Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.*” Dengan hanya menyebutkan dalam Pasal 59 ayat (4) nya “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*”

Dari sini kita dapat menyimpulkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Kep.100/MEN/VI/2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia masih memberikan harapan PKWT menjadi PKWTT sedangkan peraturan penggantinya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak memberi harapan pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT) sungguh peraturan yang tidak manusiawi dan tidak memberikan keadilan dan kesejahteraan untuk PKWT dan atau kelompok masyarakat kaum menengah kebawah.

Lanjut ke Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengatur aturan bahasa yang wajib digunakan dalam kontrak PKWT yaitu “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin (1). Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam Bahasa Indonesia (2).*”

Ketentuan aturan selanjutnya mengenai PKWT dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berbunyi “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (1). Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung (2).*” menjadi perhatian peneliti aturan ini berkaitan aturan sebelumnya dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pernah dilakukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi yang merupakan aturan yang berkaitan dengan Pasal 59 ayat (4), karena Pasal 59 ayat (7) berbunyi “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu*”.

Akhirnya, Mahkamah Konstitusi (MK)²⁹⁸ memberi jalan hukum atas kebuntuan pelaksanaan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan itu terkait terpenuhinya syarat-syarat perubahan status

²⁹⁸ Agus Sahbani, Penting!!! Peralihan Pekerja Lewat Penetapan Pengadilan, dalam <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5639e16600cf8/penting-peralihan-pekerja-lewat-penetapan-pengadilan>. diakses Jumat, tanggal 7 Maret 2023.

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) alias pekerja kontrak (*outsourcing*) menjadi pekerja tetap secara otomatis.

Dalam putusannya, Mahkamah memaknai frasa “*demi hukum*” dalam ketiga pasal itu terkait pengesahan proses peralihan status dari PKWT ke PKWTT melalui penetapan pengadilan negeri. Sebelum ke pengadilan kedua pihak (pekerja dan pengusaha) telah menempuh upaya perundingan bipartit, tetapi tidak mencapai kesepakatan dan adanya nota hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan di daerah.

Menurut Mahkamah, frasa ‘*demi hukum*’ Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai ‘pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: a). Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan b) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan’. Pandangan Mahkamah ini dibacakan langsung Ketua Majelis MK, Arief Hidayat saat membacakan putusan bernomor 7/PUU-XII/2014, Rabu (04/11).

Tetapi Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ternyata menurut hipotesa peneliti terdapat disharmonisasi hukum, yaitu oleh Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 *jo* PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam Pasal 12 ayat (2) tidak ada yang menyebutkan perubahan sifat PKWT demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tetapi dalam Pasal 12 ayat (2) nya yang disebutkan hanya frasa “*Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja*

tetap dihitung”, tapi itu kan tidak terkait Pekerja PKWT nya tetapi yang dibatalkan hanya masa percobaannya saja sedangkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah mendapat keputusan Mahkamah Konstitusi memutus Pekerja kontrak (PKWT) bisa menempuh upaya hukum ke pengadilan untuk memperoleh penetapan status PKWTT atau sebagai pekerja tetap sedangkan dalam aturan perubahannya Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 nya tidak pernah mencantumkan aturan untuk memberi kesempatan PKWT menjadi PKWTT. Berarti menurut peneliti lebih memberi rasa keadilan dan mensejahterakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *dong* dari pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Dalam hal ini Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang 13 Nomor 2003²⁹⁹ beserta penjelasannya yang dirubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dalam Pasal 58 ayat (2) *jo* Pasal 12 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 berbunyi “*Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung*”, yang hanya menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja) sebagaimana aturan baru PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam pasal 14 menyebut kewajiban perusahaan untuk mencatatkan PKWT, dengan ketentuan:

1. PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

²⁹⁹ Berita MKRI.id, MK Tolak Uji Materiil UU Ketenagakerjaan, diakses dari <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14520> pada tanggal 03 Maret 2023.

2. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Lahirnya aturan terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja ternyata masih belum memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi tenaga kerja (buruh). Sebab, sejak tenaga kerja melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, tenaga kerja langsung disodorkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu oleh pengusaha. Padahal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dipersyaratkan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu haruslah pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu dan hanya boleh diperpanjang dan/atau diperbarui satu kali. Faktanya, para tenaga kerja bukan saja tidak diberikan salinan perjanjian kerja, tetapi juga perjanjian kerja dilakukan perpanjangan berkali-kali, tidak adanya jaminan kontrak kerja jelas dan jaminan diberikan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta tidak dijadikan sebagai peserta jaminan sosial yang bersifat wajib yaitu jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.

Sebenarnya aturan mengenai Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menurut penemuan peneliti telah diajukan 2 (dua) kali ke Mahkamah Konstitusi, *pertama* Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 saat masa kepemimpinan Moh. Mahfud MD selaku ketua Mahkamah Konstitusi yang mana putusan intinya adalah mengabulkan permohonan pemohon untuk Sebagian dan *kedua* Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 saat masa kepemimpinan Arief Hidayat selaku ketua Mahkamah Konstitusi yang mana

putusan intinya adalah mengabulkan permohonan para pemohon. Pada putusan pertama Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 pada amar putusannya diputuskan bahwa:

- “(1) Mengabulkan permohonan Pemohon untuk Sebagian;*
- (2) Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
- (3) Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
- (4) Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;*
- (5) Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;”*

Sedangkan pada Putusan kedua Nomor 7/PUU-XII/2014 pada amar putusannya diputuskan bahwa:

- “(1) Mengabulkan permohonan para Pemohon;*
- (2) Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;*
- (3) Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas*

ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

(4) Frasa “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

(5) Frasa “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

(6) Frasa “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

(7) Frasa “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

(8) Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.”

Peneliti perlu menjelaskan hal ini sehingga menuliskan putusan Mahkamah Konstitusi dalam tulisan ini tentang hasil gugatan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini karena adanya perubahan dengan aturan PKWT dalam praktiknya. Kenapa pengurus Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI) melakukan gugatan kepada Mahkamah Konstitusi mengenai aturan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perlu dirubah karena dalam dalam gugatannya mereka berpendapat yang ditulis dalam Bab IV. Alasan-Alasan Permohonan Pengujian Undang-Undang adalah:

“(1) Penekanan terhadap efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah ini berakibat pada hilangnya keamanan kerja (job security) bagi buruh/pekerja Indonesia, karena sebagian besar buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap, tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya. Hal inilah yang oleh sebagian kalangan disebut sebagai satu bentuk perbudakan zaman modern;

(2) Bahwa status sebagai buruh/pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia dan karenanya buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya;

(3) Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (outsourcing) sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan, di sebuah pasar tenaga kerja. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal, yang akhirnya akan timbul kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin dan tidak menutup kemungkinan kelak anak cucu kita akan menjadi budak di negeri sendiri dan diperbudak oleh bangsa sendiri dan ini jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dan Pasal 28D ayat

(2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"

(4) Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana juga diatur

dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (outsourcing) buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (cost) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pemborongan pekerjaan" (outsourcing), yang akan menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal dan ini adalah bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan". Di dalam penjelasannya ditegaskan lagi bahwa ini artinya perekonomian kita berdasarkan pada demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua dengan kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan. Disinilah persis perbudakan modern dan degradasi nilai manusia, buruh/pekerja sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah Undang-Undang. Kemakmuran masyarakat yang diamanatkan konstitusi pun akan menjadi kata-kata kosong atau merupakan hiasan kata mutiara saja.

(5) Sistem outsourcing, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp. 10.000.000, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern;

(6) Di lain pihak outsourcing juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya job security, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di outsourcing dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kalau job security tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak;

(7) Outsourcing di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam outsourcing, yaitu outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. Outsourcing yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main contractor yang mensubkan pekerjaan pada sub contractor. Sub contractor untuk melakukan pekerjaan yang di subkan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub contractor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor. Sehingga ada hubungan kerja antara sub contractornya dengan pekerjaannya;

(8) Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum;

(9) Bahwa perbudakan terhadap outsourcing mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada user. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia;

(10) Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadilemah;

(11) Bahwa berdasarkan fakta-fakta alasan di atas, jelas bahwa permohonan ini disampaikan secara menyakinkan dan patut, karena berangkat dari keprihatinan nyata sebagian besar buruh/pekerja maupun, sehingga patut kiranya Mahkamah berkenan melaksanakan haknya untuk melakukan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;

(12) Bahwa karena Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada kaitannya dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan sendirinya Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.”

Dari alasan-alasan permohonan pengujian undang-undang pemohon kepada Mahkamah Konstitusi diatas jelas bahwa aturan PKWT ini adalah aturan yang tidak manusiawi dengan penggugat mencantumkan alasan bahwa aturan PKWT dapat menjadikan buruh pekerja kontrak akan selalu menjadi pekerja kontrak seumur hidupnya dan susah menaikkan status pekerjaannya menjadi pekerja tetap (PKWTT) dan alasan-alasan lainnya, “...karena sebagian besar buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap, tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya. Hal inilah yang oleh sebagian kalangan disebut sebagai satu bentuk perbudakan zaman modern...” seharusnya aturan PKWT dibarengi dengan adanya aturan harapan-harapan bagaimana pekerja PKWT yang

kinerjanya baik sehingga dapat dipromosi menjadi PKWTT dan pekerja PKWT yang kinerjanya tidak baik tidak dapat dipromosi menjadi PKWTT. Hal itu penting barometer dan standardisasi sehingga aturan hukum dibuat dapat menjadikan seorang individu manusia mendapat keadilan dan kesejahteraan.

Sehingga akhirnya Mahkamah Konstitusi (MK)³⁰⁰ mengabulkan permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang diajukan oleh pengurus Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI) “Amar putusan, mengadili, menyatakan mengabulkan permohonan para Pemohon,” ucap Ketua MK Arief Hidayat pada sidang putusan perkara 7/PUU-XII/2014, di Ruang Sidang Pleno MK.

Para Pemohon mempermasalahkan frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Pemohon, pembentuk Undang-Undang hanya mengatur tata cara penyelesaian penyimpangan norma, tetapi tidak mengatur mengenai tata cara pelaksanaan (eksekusi) penetapan tertulis dari pegawai pengawas ketenagakerjaan. Untuk itu, seharusnya pelaksanaan penetapan tertulis tersebut dapat dimintakan pelaksanaannya ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*”

Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, “*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka*

³⁰⁰ Panji Erawan, MK Kabulkan Permohonan Uji Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=12404>. diakses Sabtu, tanggal 8 Maret 2023.

demikian hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”

Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, *“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demikian hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”*

Menurut Mahkamah Konstitusi, dalam rangka pelaksanaan kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis. Meskipun sama-sama dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, antara nota pemeriksaan dengan penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki perbedaan yang signifikan. Nota pemeriksaan berisi hal-hal yang menyangkut hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan, bersifat anjuran dan tidak memiliki sifat eksekutorial. Sedangkan penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan Keputusan Tata usaha Negara yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum.

“Oleh karenanya, penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut haruslah dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya dan dibatalkan,” urai Hakim Konstitusi Suhartoyo membacakan pertimbangan Mahkamah.

Mahkamah melanjutkan, terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan banyak perusahaan pemberi kerja tidak mau melaksanakan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan, Mahkamah menilai hal tersebut merupakan permasalahan implementasi norma. Namun, yang menjadi sorotan

Mahkamah kemudian adalah dasar kewenangan yang dimiliki pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan dimaksud, antara lain mengatur mengenai perubahan status, yaitu dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Setelah melakukan penilaian, Mahkamah berpandangan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berwenang menentukan terpenuhi atau tidak terpenuhinya persyaratan dalam pasal-pasal tersebut. Oleh karena itu, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang pula mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis.

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, demi menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan dan memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja/buruh, maka menurut Mahkamah pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud kepada Pengadilan Tinggi setempat. “Dengan mendasarkan pada pertimbangan tersebut, maka frasa ‘demi hukum’ dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 inkonstitusional bersyarat,” ujar Suhartoyo.

Adapun inkonstitusional bersyarat tersebut memiliki arti, bahwa Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan inkonstitusional sepanjang tidak dimaknai “*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.*

Dalam putusan tersebut, menurut peneliti sudah lebih baik sebab, karena sejak tenaga kerja melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, tenaga kerja langsung disodorkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu oleh pengusaha dan faktanya, para tenaga kerja bukan saja tidak diberikan salinan perjanjian kerja, tetapi juga perjanjian kerja dilakukan perpanjangan berkali-kali, tidak adanya jaminan kontrak kerja jelas dan jaminan diberikan upah, apalagi dalam fakta praktik lapangan pekerja PKWT yang akan peneliti jelaskan lebih lanjut dalam sub bab selanjutnya bahwa ketika kita berbicara Undang-Undang 13 Tahun 2003 Pasal 59 terkait PKWT disitu persyaratan menjadi PKWT kan *pertama* jenis pekerjaannya yang sifatnya musiman/sekali selesai, *kedua* tidak mensyaratkan masa percobaan kemudian masa waktunya tidak lebih dari 2 tahun bisa diperpanjang 1 tahun (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), kalau di PP Nomor 35 Tahun 2021 cuma bedanya di masa berlakunya 5 (lima) tahun atau sekurang kurangnya tidak melebihi 5 (lima) tahun, tapi disini ada *miss*-nya yang mana di Pasal lain ada yang menentukan “dengan batas waktu yang tidak ditentukan” Pasal 8 di ayat (2) nya dengan Pasal 9 di ayat (4) nya PP Nomor 35 T jadi Undang- Undang 13 Tahun 2003 kemudian Pasal 59 ayat (7) nya di *judicial review* karena ada frasa “batal demi hukum” kemudian oleh peraturan MK nya diputuskan mengabulkan untuk adanya perubahan isi Pasal tersebut tetapi kalau sudut pandang serikat kerja berpendapat harusnya kalau batal demi hukum tidak semata-mata batal tetapi kita harus mengajukan penetapan melalui pengawas ketenagakerjaan, kemudian kalau kita lihat lebih kepada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang PKWT

secara apa adanya *letterlijk* sehingga seluruh buruh yang keberatan terkait PKWT apakah harus mengajukan semua ke pengawas, karena kalau mengajukan semua apakah dimungkinkan para pekerja mengajukan keberatan dengan pelaksanaan PKWT itu ke pengawas ketenagakerjaan, padahal tidak semua pekerja memahami aturan terkait PKWT.

Perbedaan di PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak ada klausul yang menyatakan bahwa “*bila persyaratan PKWT tidak terpenuhi, batal demi hukum*”. Memang di Pasal 12 ayat (2) ada frasa berbunyi “*Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung*”, tetapi itu kan tidak terkait Pekerja PKWT nya tetapi yang dibatalkan hanya masa percobaannya saja, berarti tidak ada yang terkait dengan yang kita *sounding* kan dengan putusan Peraturan MK diatas kan.

Kemudian *ketiga* peneliti mengkritisi berarti ada tidak kehadiran Negara diaturan PKWT itu kalau kita mengacu PP Nomor 35 Tahun 2021 perjanjian kerja waktu tertentu yang terbatas, lantas dimana perlindungan Negara terhadap rakyatnya, belum ada, sehingga nanti para pekerja kita dengan adanya PKWT tidak akan nyaman karena akan was-was dalam bekerjanya, kemudian yang ketika pekerja PKWT tidak punya masa depan dengan sebuah pekerjaan. Terakhir *keempat* aturan PKWT ini akan memanipulasi atau mengintimidasi terhadap para pekerja seperti bahasanya “*nantikalau bekerja tidak bagus nanti bisa saya habisin kontraknya*” mudah sekali perusahaan mengancam PKWT.

Jadi kemungkinan hipotesa peneliti pertentangan PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pastinya *law making institution* (pembentuk undang-undang) terjadi adanya ketidakpahaman dalam prosedur membuat peraturan sehingga hasil peraturan PP Nomor 35 Tahun 2021 itu isinya ada

yang bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang 13 Tahun 2003 terutama dalam hal spesifikasi “*waktu masa kerja pekerja PKWT atau waktu masa berlakunya PKWT*”.

Sehingga akhirnya Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa permohonan para Pemohon terhadap gugatan Pasal 59 ayat (7) PKWT secara berulang-ulang dikatakan tidak *nebis in idem*. Meskipun norma yang diuji Pemohon pernah diujikan dan telah diputus pula oleh Mahkamah, boleh diajukan ulang namun dengan alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian tidaklah sama. Pemohon dalam Putusan

Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 mendasarkan pada tidak adanya penafsiran hukum yang pasti oleh pembentuk undang-undang terhadap norma *a quo* dan tidak adanya aturan mengenai lembaga yang berwenang menyatakan terpenuhi atau tidak terpenuhinya syarat-syarat dalam perjanjian waktu tertentu.

“Sedangkan perkara Nomor 7/PUU-XII/2014 lebih mendasarkan pada upaya hukum yang dapat dilakukan setelah terbitnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja dan/atau perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan di atas, menurut Mahkamah, permohonan *a quo* tidak *nebis in idem* sehingga Mahkamah berwenang mengadili permohonan “*a quo*,” jelas Hakim Konstitusi Anwar Usman membacakan pertimbangan Mahkamah.

Jadi jika aturan PKWT baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak mengatur barometer pekerja PKWT yang seperti apa agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya menjadi PKWTT, apalah gunanya aturan ini malah menurut peneliti aturan tersebut berarti mohon maaf seperti sindiran banyak orang hukum mengatakan ada aturan “...*hukum yang hanya sebagai pesanan tukang jahit kepentingan politik saja..*” berarti aturan ini jauh dari perwujudan teori keadilan hukum sehingga keadilan tidak akan tercapai jika aturannya

seperti itu, baik teori keadilan John Rawls, Gustav Radbruch, Satjipto Rahardjo, Lon Fuller tidak akan masuk dan sesuai, malah jatuhnya aturan PKWT saat ini lebih condong menggunakan teori Talcott Parsons *Cybernetics* karena hukum yang termasuk dalam sub sistem sosial dapat dibeli dan dipesan oleh sub sistem ekonomi yang kedudukannya berada dibawahnya, dan apabila ini terjadi berarti hukum semakin jauh dari nilai-nilai tetapi lebih banyak energinya dan tidak baik karena akan semakin jauh dari perwujudan *das sollen* (yang dicita-citakan) yaitu keadilan.

Jika permasalahan pertama ini dianalisa dengan teori *stufenbau* karya Hans Kelsen, maka norma itu berjenjang berlapis-lapis dalam suatu susunan hierarki. Pengertiannya, norma hukum yang dibawah berlaku dan bersumber, dan berdasar dari norma yang lebih tinggi, dan norma lebih tinggi juga bersumber dan berdasar dari norma yang lebih tinggi lagi begitu seterusnya sampai berhenti pada suatu norma tertinggi yang disebut sebagai Norma Dasar (*Grundnorm*), *grundnorm* di Negara Indonesia adalah Pancasila dan masih menurut Hans Kelsen termasuk dalam sistem norma yang dinamis. Oleh sebab itu, hukum selalu dibentuk dan dihapus oleh lembaga-lembaga otoritas-otoritasnya yang berwenang membentuknya, berdasarkan norma yang lebih tinggi, sehingga norma yang lebih rendah (*inferior*) dapat dibentuk berdasarkan norma yang lebih tinggi (*superior*), sehingga seharusnya PP Nomor 35 Tahun 2021 dibentuk berdasarkan baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang kemudian diganti dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta, bukan malah bertentangan semisal telah diterangkan diatas oleh peneliti diatas mengenai jangka waktu PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yaitu 5 (lima) tahun diperpanjang 1 (satu) kali lagi dalam 5 (lima) tahun kedua tetapi tanpa memberi

kesempatan untuk dapat menjadi PKWTT sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 2 (dua) tahun diperpanjang 1 (satu) tahun tetapi dapat memberi harapan pekerja PKWT menjadi PKWTT, atau permasalahan lainnya maka peraturan dibawahnya PP harus disesuaikan dengan muatan Undang-Undang sebagaimana teori *stufenbau* dan tidak boleh malah bertentangan, maka pada akhirnya hukum menjadi berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis membentuk suatu Hierarki.³⁰¹

Outsourcing telah menjadi trend dalam dunia bisnis modern. Perusahaan mempekerjakan agen outsourcing untuk menyediakan tenaga kerja daripada mengelola karyawan langsung. Praktik outsourcing ini telah membuka peluang kerja baru bagi wanita, namun terdapat risiko kerugian bagi pekerja outsourcing, terutama bagi pekerja wanita.

Pekerja outsourcing seringkali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Mereka seringkali bekerja dalam kondisi yang tidak aman dan tidak sehat, dibayar di bawah standar, dan dipekerjakan secara tidak tetap tanpa jaminan sosial dan hak-hak yang dijamin undang-undang.

Pekerja wanita outsourcing memiliki risiko yang lebih besar daripada pekerja lain dalam hal perlindungan hukum. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti:

1. Tidak ada kontrak kerja yang jelas

Pekerja outsourcing seringkali dipekerjakan tanpa kontrak kerja yang jelas. Hal ini membuat mereka rentan terhadap penyalahgunaan oleh perusahaan atau agen outsourcing.

2. Kurangnya perlindungan hukum yang memadai

³⁰¹ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum. (Bandung: PT Citra Aditya, 2014), hlm. 43.

Pekerja wanita outsourcing seringkali tidak mendapat perlindungan hukum yang memadai. Mereka seringkali tidak memiliki jaminan sosial, hak cuti, dan hak-hak lain yang dijamin undang-undang.

3. Pekerjaan yang tidak tetap

Pekerja outsourcing seringkali dipekerjakan secara tidak tetap, sehingga mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan yang stabil. Hal ini membuat mereka sulit untuk memperoleh hak-hak yang dijamin undang-undang.

4. Keterbatasan akses terhadap informasi

Pekerja wanita outsourcing seringkali tidak memiliki akses yang cukup terhadap informasi tentang hak-hak mereka. Hal ini membuat mereka sulit untuk menuntut hak-hak mereka dan memperoleh perlindungan hukum yang sesuai.

5. Diskriminasi gender

Pekerja wanita outsourcing seringkali menghadapi diskriminasi gender dalam hal gaji, kesempatan promosi, dan perlakuan buruk lainnya. Hal ini dapat membuat mereka lebih rentan terhadap penyalahgunaan dan sulit memperoleh perlindungan hukum yang memadai.

6. Perlakuan buruk oleh agen outsourcing

Beberapa agen outsourcing dapat memperlakukan pekerja outsourcing secara tidak adil dan tidak menghormati hak-hak mereka. Hal ini membuat pekerja outsourcing sulit memperoleh perlindungan hukum yang memadai.

Upaya untuk Meningkatkan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita Outsourcing Beberapa upaya telah dilakukan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja wanita outsourcing, antara lain:

1. Regulasi hukum yang lebih ketat

Pemerintah dapat menerapkan regulasi hukum yang lebih ketat terkait dengan penggunaan jasa tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dapat memastikan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki hak-hak yang sama dengan karyawan resmi dan mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

2. Pelatihan dan pendidikan

Pekerja *outsourcing* perlu mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang cukup tentang hak-hak mereka dan cara menuntutnya. Hal ini dapat membantu mereka menjadi lebih sadar akan hak-hak mereka dan memperoleh perlindungan hukum yang sesuai.

3. Kesadaran perusahaan

Perusahaan tempat pekerja *outsourcing* bekerja perlu lebih sadar akan hak-hak pekerja mereka, termasuk hak-hak pekerja wanita *outsourcing*. Hal ini dapat memastikan bahwa perusahaan memperlakukan pekerja *outsourcing* secara adil dan memberikan perlindungan hukum yang memadai.

4. Pembentukan serikat pekerja

Pekerja *outsourcing* dapat membentuk serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Hal ini dapat membantu mereka meningkatkan akses terhadap informasi tentang hak-hak mereka dan memperoleh perlindungan hukum yang sesuai.

Banyak bukti lapangan yang menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* masih belum mendapat perlindungan hukum yang memadai. Berikut adalah beberapa bukti lapangan terkait dengan masalah ini:

1. Laporan Amnesty International tahun 2018

Laporan Amnesty International tahun 2018 menyebutkan bahwa pekerja *outsourcing* di Indonesia seringkali bekerja dalam kondisi yang tidak memadai dan

tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Hal ini termasuk upah yang rendah, jam kerja yang panjang, dan ketidakpastian pekerjaan.

2. Kasus-kasus pelecehan seksual

Beberapa kasus pelecehan seksual terhadap pekerja *outsourcing* telah dilaporkan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Pekerja *outsourcing* seringkali lebih rentan terhadap pelecehan seksual karena kurangnya perlindungan hukum dan keamanan di tempat kerja.

3. Penelitian tentang diskriminasi gender

Penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* seringkali mengalami diskriminasi gender dalam hal gaji, kesempatan promosi, dan perlakuan buruk lainnya. Hal ini dapat membuat mereka lebih rentan terhadap penyalahgunaan dan sulit memperoleh perlindungan hukum yang memadai.

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* masih menjadi masalah yang serius di banyak negara. Beberapa faktor yang mempengaruhi masalah ini meliputi kurangnya pengakuan hukum, kurangnya pelatihan dan pendidikan bagi pekerja *outsourcing* tentang hak-hak mereka, dan kurangnya kesadaran perusahaan akan hak-hak pekerja mereka. Selain itu, pembentukan serikat pekerja dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan akses terhadap informasi tentang hak-hak pekerja dan memperoleh perlindungan hukum yang sesuai.

Dalam upaya untuk mengatasi masalah ini, dibutuhkan kerja sama antara pemerintah, perusahaan, dan organisasi hak asasi manusia untuk memperjuangkan hak-hak pekerja *outsourcing*. Pelatihan dan pendidikan tentang hak-hak pekerja juga harus menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

Pekerjaan *outsourcing* telah menjadi fenomena global yang semakin populer dalam beberapa tahun terakhir. Namun, banyak pekerja wanita yang bekerja sebagai pekerja *outsourcing* masih belum mendapat perlindungan hukum yang cukup. Hal ini menjadi masalah serius yang perlu dipahami dan dicari solusinya. Artikel ini akan membahas mengapa pekerja wanita *outsourcing* belum sepenuhnya mendapat perlindungan hukum dan memberikan bukti lapangan yang mendukung permasalahan ini.

Kurangnya pengakuan hukum Salah satu faktor utama yang mempengaruhi masalah perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* adalah kurangnya pengakuan hukum. Pekerja *outsourcing* seringkali dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing*, bukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan pekerja *outsourcing* tidak mendapat hak yang sama seperti pekerja tetap di perusahaan tersebut.

Sebagai contoh, di Indonesia, seorang pekerja *outsourcing* tidak diakui sebagai karyawan tetap, meskipun ia telah bekerja di perusahaan yang sama selama bertahun-tahun. Hal ini berdampak pada hak-hak pekerja *outsourcing*, seperti tidak mendapatkan tunjangan yang sama dengan karyawan tetap, tidak mendapat perlindungan ketika dipecat, dan tidak dapat bergabung dengan serikat pekerja.

Kurangnya pelatihan dan pendidikan Faktor kedua yang mempengaruhi masalah perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* adalah kurangnya pelatihan dan pendidikan. Banyak pekerja wanita *outsourcing* yang tidak mengetahui hak-hak mereka sebagai pekerja, dan tidak memiliki akses terhadap informasi tentang undang-undang yang melindungi hak-hak pekerja.

Sebagai contoh, di Filipina, sebagian besar pekerja *outsourcing* adalah wanita. Namun, banyak dari mereka yang tidak tahu bahwa mereka berhak mendapatkan

tunjangan kehamilan dan cuti melahirkan. Dalam beberapa kasus, pekerja *outsourcing* bahkan tidak tahu bahwa mereka berhak mendapat upah yang sama dengan karyawan tetap.

Kurangnya kesadaran perusahaan Faktor ketiga yang mempengaruhi masalah perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* adalah kurangnya kesadaran perusahaan akan hak-hak pekerja mereka. Perusahaan *outsourcing* dan perusahaan tempat pekerja *outsourcing* bekerja harus bekerja sama untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja *outsourcing* terlindungi dengan baik.

Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan *outsourcing* hanya fokus pada keuntungan, tanpa memperhatikan hak-hak pekerja *outsourcing*. Sebagai contoh, di India, pekerja *outsourcing* seringkali dibayar lebih rendah dari karyawan tetap, dan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan asuransi kerja.

Bukti lapangan yang mendukung masalah ini dapat ditemukan dalam berbagai studi dan laporan. Sebagai contoh, laporan Amnesty International 2018-2019 menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* seringkali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Laporan tersebut juga mengungkapkan bahwa banyak pekerja *outsourcing*, termasuk pekerja wanita, mengalami diskriminasi dan penganiayaan.

Studi lain yang membahas masalah ini adalah "*Gender Discrimination in the Indian IT Sector: A Study of Women's Experiences*." Studi ini dilakukan di India dan menemukan bahwa pekerja *outsourcing* seringkali mengalami diskriminasi gender, termasuk penghasilan yang lebih rendah, kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karir, dan perlakuan yang tidak adil dalam hal pengambilan keputusan.

Dari bukti lapangan dan studi yang ada, dapat disimpulkan bahwa masalah perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* masih menjadi masalah serius yang perlu dicari solusinya. Tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* antara lain mengakui hak-hak pekerja *outsourcing* dan memberikan pelatihan dan pendidikan tentang hak-hak mereka, meningkatkan kesadaran perusahaan tentang hak-hak pekerja *outsourcing*, serta memastikan bahwa undang-undang yang ada ditegakkan dengan baik dan dijalankan secara konsisten.

Bahwa pekerja *outsourcing* seringkali mengalami berbagai bentuk diskriminasi, seperti penghasilan yang lebih rendah, ketidakadilan dalam hal kesempatan pelatihan dan pengembangan karir, dan perlakuan yang tidak adil dalam hal pengambilan keputusan. Pekerja wanita *outsourcing* juga lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Beberapa solusi yang diajukan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* antara lain meningkatkan pengakuan hukum dan mengakui hak-hak pekerja *outsourcing*, memberikan pelatihan dan pendidikan tentang hak-hak mereka, meningkatkan kesadaran perusahaan tentang hak-hak pekerja *outsourcing*, serta memastikan bahwa undang-undang yang ada ditegakkan dengan baik dan dijalankan secara konsisten.

Bukti lapangan yang relevan mendukung argumen dalam artikel ini antara lain laporan Amnesty International pada tahun 2019, yang menyebutkan bahwa di banyak negara, termasuk India dan Indonesia, pekerja *outsourcing* seringkali tidak dilindungi oleh undang-undang. Laporan Amnesty International tersebut menyoroti masalah ketidakadilan yang dihadapi oleh pekerja *outsourcing*. Laporan tersebut menunjukkan bahwa di India, pekerja *outsourcing* seringkali tidak diberikan hak yang sama seperti pekerja tetap, seperti tunjangan dan asuransi. Mereka juga lebih rentan terhadap pelecehan seksual dan kekerasan di tempat kerja.

Hal serupa terjadi di Indonesia, di mana pekerja *outsourcing* juga dihadapkan pada ketidakadilan serupa. Sebuah laporan yang diterbitkan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2015 menunjukkan bahwa di Indonesia, pekerja *outsourcing* tidak memiliki hak yang sama seperti pekerja tetap dalam hal pembayaran upah, tunjangan, dan jaminan sosial. Mereka juga lebih rentan terhadap pelecehan seksual dan diskriminasi gender di tempat kerja.

Dalam studi lain yang dilakukan di Filipina pada tahun 2019, ditemukan bahwa pekerja *outsourcing* sering mengalami diskriminasi gender dan pengeluaran upah yang rendah. Mereka juga lebih rentan terhadap pelecehan seksual dan kekerasan di tempat kerja.

Di Amerika Serikat, pekerja *outsourcing* juga dihadapkan pada masalah serupa. Sebuah laporan oleh National Women's Law Center menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* perempuan di Amerika Serikat seringkali tidak diberikan hak yang sama seperti pekerja tetap, seperti upah yang adil dan akses ke jaminan kesehatan dan cuti sakit. Mereka juga lebih rentan terhadap diskriminasi gender dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Masalah ketidakadilan dan diskriminasi gender yang dialami oleh pekerja *outsourcing* bukan hanya terbatas pada negara-negara berkembang. Bahkan di negara maju seperti Jerman, pekerja *outsourcing* dihadapkan pada masalah serupa. Sebuah studi oleh Hans-Böckler-Stiftung menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* perempuan di Jerman lebih rentan terhadap pengeluaran upah yang rendah, ketidakpastian pekerjaan, dan penganiayaan di tempat kerja.

Semua bukti lapangan ini menunjukkan bahwa masalah ketidakadilan dan diskriminasi gender yang dialami oleh pekerja *outsourcing* adalah masalah global yang membutuhkan perhatian serius dari pihak berwenang dan masyarakat secara luas.

Tidak ada alasan bagi pekerja *outsourcing* untuk tidak mendapatkan perlindungan hukum yang sama seperti pekerja tetap.

B. Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Belum Berbasis Nilai Keadilan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan turunannya PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan kristalisasi dari berbagai undang-undang menjadi satu paket. kemudian lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Untuk risalah penelitian ini secara spesifik, hanya menyoroti 1 pasal yaitu pasal 66 ayat (2) tentang yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang secara filosofis, belum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.

Dalam Undang-Undang tersebut pada pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 menyebutkan bahwa: “Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah”.

Dengan mencermati beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, terutama terkait dengan pasal- pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, yang terangkum dalam Pasal 81 maka secara filosofis,

menurut argumentasi penulis, masih terdapat sejumlah problematika normatif yang bila ditelisik lebih mendalam, belumlah mengakomodir jaminan hak-hak bagi pekerja.

Pada konteks pembahasan ini, penulis hanya menyoalkan yang berkaitan tentang jaminan hak pekerja yang secara pokok, semestinya mendapat jaminan perlindungan hukum, apabila dikaitkan dengan isu yang diangkat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

1. Jaminan Hak Pekerja Atas Upah dan Pesangon

Penulis memulai pada analisis pengaturan tentang hak pekerja atas upah. Penetapan upah buruh atau pekerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, adalah diserahkan kepada kesepakatan antara majikan dengan buruh serta undang-undang yang berlaku. Ini dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan pasal tersebut, menjadi rujukan bahwa penetapan upah

buruh adalah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh serta ketentuan perundang-undangan. Pengaturan ini secara normatif, membuka peluang penentuan upah yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha. Ketentuan pasal ini memang tampak akan membuka ruang perdebatan berkepanjangan antara buruh dan majikan soal penentuan upah meskipun kehadiran undang-undang akan menjadi batasan koridor yang menghentikan perdebatan antara buruh dan majikan mengenai penetapan upah. Yang menjadi problemnya menurut penulis adalah muatan pasal tersebut, sangat berpeluang menimbulkan konflik norma antara apa yang ditentukan undang-undang dengan apa yang telah menjadi kesepakatan antara buruh dengan majikan. Padahal seharusnya, supaya tidak menimbulkan konflik norma, semestinya undang-undang, terutama pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, lebih memberikan penegasan lebih akuntabel tentang standar upah buruh/pekerja yang lebih menjamin standar hidup para buruh/majikan.

Selanjutnya, menyangkut penetapan upah minimum, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa:

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi;
- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu;
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan;
- 4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi

pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Ketentuan pasal tersebut, merupakan perubahan pasal sebelumnya dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, mengenai penetapan upah minimum. Hal yang paling krusial adalah penetapan upah minimum diserahkan kepada otoritas gubernur serta dengan merujuk kepada pertumbuhan ekonomi daerah dan kondisi inflasi masing-masing daerah. Yang paling krusial menurut argumentasi penulis adalah alasan penentuan upah minimum dengan berlandaskan kepada pertumbuhan dan inflasi ekonomi daerah. Pada konteks jaminan upah buruh atau pekerja maka cara penetapan standar tersebut, sangat kabur sebab penetapan upah minimum buruh semestinya juga dikaitkan dengan profesionalisme atau curahkerja sang buruh berdasarkan manfaat yang diperoleh dari majikan atau perusahaan. Semestinya bukan berpatokan kepada pertumbuhan ekonomi daerah yang sering kali fluktuatif.

Penetapan upah minimum buruh juga diserahkan berdasarkan otoritas masing-masing gubernur. Artinya, bila pengaturan tentang upah minimum, hanya diatur pada level provinsi maka peluang konspirasi antara gubernur dengan pengusaha yang memberi jasa ongkos politik pada saat kampanye pemilihan gubernur, semakin melebar terutama dalam hal penentuan upah minimum provinsi. Selera penentuan upah minimum provinsi, sangat boleh jadi mengikuti selera kepentingan para pengusaha yang memiliki pengaruh cukup kuat dilingkaran elitis kekuasaan gubernur.

Masih tentang standar penentuan upah buruh/pekerja, point 30 Pasal 81, perubahan Pasal 92 tentang Ketenagakerjaan dalam Undang- Undang

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa: “*Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Pemerintah*”. Pasal mengandung keaburan hukum karena tidak ada penjelasan rinci tentang penetapan standar upah, kecuali akan diatur oleh peraturan pemerintah. Ini menurut Sigit Riyanto, dkk,³⁰² justru memperpanjang birokrasi yang mana berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.

Hal cukup krusial, adalah pembayaran upah kepada buruh/pekerja yang tersangkut tindak pidana. Dalam perubahan Pasal 160 sebagaimana termuat pada point 49 Pasal 81 tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, bahwa:

- 1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh limaperseratus) dari upah;

³⁰² *Ibid.*

- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- 2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
 - 4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/ buruh kembali.
 - 5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal tersebut, memuat ketentuan yang sejatinya menimbulkan ketidakjelasan ketentuan pidana apa yang dimaksud. Problemnya adalah bagaimana dengan seorang buruh yang tindakannya memperjuangkan hak-hak buruh atau menuntut perlindungan hukum atas buruh yang mendapat ketidakadilan, baik oleh perusahaan maupun karena protes terhadap kebijakan politik pemerintah yang abai terhadap hak-hak buruh. Lantas

tindakan buruh tersebut, diproses secara hukum, apakah karena itu, buruh bersangkutan mesti dihentikan upahnya? Padahal, harus dibedakan antara perbuatan hukum kontraktual antara buruh dengan majikan terkait pekerjaan yang sesungguhnya, yang tidak boleh dicampuradukkan dengan tindakan-tindakan buruh yang karena untuk itu, ia sedang memperjuangkan hak-hak buruh.

Berbeda misalnya, kalau tindak pidana yang dilakukan sang buruh/pekerja terkait dengan pengrusakan terhadap fasilitas atau aset perusahaan atau tindak pidana pembunuhan atau penganiayaan terhadap jajaran pengurus perusahaan. Pada konteks demikian itu, barangkali bisa menjadi pertimbangan untuk menghentikan upah buruh/pekerja. Namun demi kepastian hukum, seharusnya Undang-Undang Cipta Kerja, ada pengaturan tegas kualifikasi tindak pidana yang dimaksud, sehingga tidak menjadi justifikasi sepihak memberangus hak-hak upah buruh.

Problematika lain tentang uang pesangon, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 point 44 perubahan Pasal 156 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan.

Ketentuan pasal tersebut, memuat frasa “... *diberikan paling banyak sesuai ketentuan....*”.Sementara itu, regulasi sebelumnya yakni Undang-

Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 menyebutkan hal tersebut dengan frasa ‘paling sedikit’. Artinya, jika frasa ‘paling banyak’ tersebut digunakan, maka itu merupakan salah satu bentuk keberpihakan kepada pengusaha. Pihak pekerja akan dirugikan lantaran pihak pengusaha menjadi enggan untuk membayarkan pesangon. Jelas ini berimplikasi memangkas hak-hak pekerja untuk mendapatkan uang pesangon.

2. Pemutusan Hubungan Kerja yang Bersifat Sepihak

Pada undang-undang ketenagakerjaan dahulu, mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), terbangun asas bahwa segala upaya harus dilakukan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja secara massif. Ketentuan tentang PHK dalam Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang baru menegaskan bahwa PHK bertumpu kepada ketentuan sebagai berikut:

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a) pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b) pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu;
- c) pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d) pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka nomenklatur PHK dikembalikan kepada ranah yang menjadi otoritas pihak pengusaha, sebagaimana kalimat yang menyebut bahwa “...tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal...”, kalimat ini, tentu menurut penulis dapat membuat *shock* para pekerja

yang di PHK tiba-tiba tanpa mendapatkan surat pemberitahuan tertulis...sudah di PHK oleh perusahaan. Yang paling riskan menurut pendapat penulis, yang tentu saja berpotensi menjadi pasal karet untuk me-PHK buruh atau pekerja sepihak adalah ketentuan Pasal 81 Point 42 tentang Penyisipan Pasal 154A, yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 154A, Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*forcemajeur*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
- h. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri pekerja/ buruh mangkir;
- i. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- j. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;

- k. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- l. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau pekerja/buruh meninggal dunia.
- m. Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- n. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tatacara pemutusan hubungan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan yang tercantum itu, semakin menambah ambiguitas ketentuan tentang PHK bagi buruh/pekerja, sebab bertentangan dengan “*asas menghindari PHK sedapat mungkin*”, sebagaimana terefleksi dalam Point 37 Pasal 81 Undang- Undang Cipta Kerja bahwa “*...Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikatburuh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungankerja...*”. Terdapat kontradiksi pengaturan tentang PHK, yakni point 37 melarang secara implisit tindakan sepihak pengusaha melakukan PHK sementara pada pointlain, yakni point 42 Pasal 81 memberikan peluang cukup lebar bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak. Kontradiksi point 37 dengan point 42 Pasal 81 tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tentu saja menimbulkan ketidakpastian hukum dalam kerangka perlindungan hak buruh/pekerja dari tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak.

Masih terkait PHK, sebagaimana analisis telah memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa perlu melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial dalam hal perusahaan ditutup karena alasan *force majeure* atau perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga. Pengecualian semacam itu tidak dikenal dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, dan berpotensi menimbulkan gelombang PHK baru secara besar-besaran, terutama terkait perusahaan yang dinyatakan pailit.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Yang Bernilai Keadilan

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan *protection*. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan melindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection* adalah *the act of protecting*.³⁰³

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk

³⁰³ Bryan A. Garner, 2009, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul: West, hlm.1343.

menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.³⁰⁴

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.³⁰⁵
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.³⁰⁶

³⁰⁴ Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

³⁰⁵ Satjipro Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, hlm.121.

³⁰⁶ Setiono, "Rule of Law", (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas

3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.³⁰⁷
4. Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.³⁰⁸

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:³⁰⁹

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam

Maret, 2004), hlm.3.

³⁰⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

³⁰⁸ Pjillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, hlm, 25.

³⁰⁹ Muchsin. *Op Cit.* hlm. 14.

peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang

pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur:³¹⁰

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran

³¹⁰ Ishaq. 2009, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta. hlm. 43.

yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan *yustisiabile* terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat,kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang mendapatkan perlakuan yang baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tata tentrem raharja. Hukum dapatmelindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman,

kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan hukum.³¹¹

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan dua, yaitu berupa keamanan hukum.

Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah barang tentu hal semacam itu tidak

³¹¹ *Ibid.* hlm. 159-160.

memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.³¹²

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

Dalam ilmu pengetahuan telah terjadi perdebatan dan perbedaan pandangan mengenai hakikat dan realitas keadilan. Sebuah pertanyaan mendasar, apakah keadilan itu konkret atau abstrak, apakah keadilan itu sebuah realitas imajinatif ataukah realitas empiris, tetapi yang dapat dikatakan bahwa keadilan merupakan unsur nilai yang dapat dirasakan oleh manusia dan unsur nilai ini selalu tertanam dalam jiwa setiap individu.

Pandangan Leon Petrazyscki terhadap keadilan dapat dikatakan berbeda dengan pandangan kebanyakan orang yang menilai bahwa keadilan itu adalah abstrak. Menurut Petrazyscki, keadilan adalah sebuah fenomena yang konkret yang dapat ditangkap melalui intuisi kita.

Sehubungan dengan hal ini Petrazyscki mengatakan:³¹³

“The doctrine herein developed concerning law in general had intuitive law in particular comprises all the premises needed to solve the

³¹² *Loc.cit.*

³¹³ The Indonesian Legal Resource Center, ILRC, 2009, *Mengajarkan Hukum yang Berkeadilan, Cetak Biru Pembaharuan Pendidikan Hukum Berbasis Keadilan Sosial*, Penerbit Unair, Surabaya, hlm. 18.

problem of the of justice: actually, justice is nothing but intuitive law in our sense. As a real phenomenon justice is a psychic phenomenon, knowledge of which can be acquired through self- observation and the joint method” (Doktrin yang dibangun dengan memperhatikan hukum dan hukum yang intuitif tetap menjadipemikiran kita sebagaimana kenyataan yang ada bahwa keadilan itu adalah fenomena yang harus terlihat, diketahui dan dapat dituntut melalui observasi diri dan bergabung dengan metode).

Pada bagian lain Gunawan Setiardja juga memberikan pemahaman bahwa keadilan merupakan suatu realitas dengan definisinya sebagai berikut:³¹⁴

“Keadilan itu adalah (diambil dalam arti subjektif) suatu kebiasaan, baik jiwa yang mendorong manusia dengan kemauan tetap dan terus menerus untuk memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya”.

Ukuran keadilan yang memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya sebagaimana dikemukakan oleh Gunawan Setiardja di atas hanya bisa diwujudkan oleh hukum.³¹⁵ Salah satu tujuan hukum adalah keadilan. Hal inilah yang hendak diwujudkan oleh hukum sesuai pendapat Gustav Radbruch tentang tiga tujuan hukum yakni kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum.³¹⁶ Untuk mencapai tujuan hukum tersebut diperlukan instrument-instrumen hukum dalam peraturan perundang- undangan.

Maidin Gultom memberikan pengertian keadilan sebagai penghargaan

³¹⁴ Gunawan Setiardja, 2004, *Filsafat Pancasila*, Bagian I, Cetakan X, hlm. 56.

³¹⁵ Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis* (Terjemahan Raisul Muttaqien), PT Nuansa dan Nusamedia, Bandung, hlm.239.

³¹⁶ Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, Cet II, PT Gunung Agung Tbk, Jakarta, hlm. 112.

terhadap setiap orang yang menurut harkat dan martabatnya sebagai pribadi dan dalam hubungannya dengan segala sesuatu yang ada di luar pribadinya.³¹⁷ Keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Keadilan dalam catatan sejarah pemikiran manusia dimulai sejak zaman Socrates, Plato dan Aristoteles. Sampai sejauh ini konsep dan teorisasi keadilan tetap aktual dibicarakan. Dalam kajian teoritik tentang keadilan ditemukan sejumlah konsep yang terkait dengan nilai dan etika dalam kehidupan.

Orang dapat pula menganggap keadilan sebagai sebuah gagasan atau realita absolut dan mengasumsikan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang keadilan hanya bisa didapat secara parsial dan melalui upaya filosofi yang sangat sulit. Atau sebagian lagi orang dapat menganggap keadilan sebagai hasil dari pandangan umum agama atau filsafat tentang dunia secara umum. Jika demikian halnya orang dapat mendefinisikan dan memberikan konsep keadilan dalam satu pengertian atau pengertian lain dari pandangan ini.

Perlindungan hukum dan keadilan dalam wacana ketenagakerjaan di Indonesia, tenaga kerja *outsourcing* menjadi objek pembicaraan yang sangat penting, tidak hanya masalah payung hukum yang belum jelas, tetapi juga masalah hak dan kewajiban serta praktik di lapangan yang dirasa masih diskriminatif. Istilah *outsourcing* dewasa ini bukanlah hal yang asing lagi dalam wacana ketenagakerjaan Indonesia. Istilah ini menjadi populer di awal tahun 2004 setelah lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

³¹⁷ M. Syukri Akub dan Baharuddin Badaru, 2012, *Wawasan Due Process of Law dalam Sistem Peradilan Pidana*, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm.17.

Ketenagakerjaan, terutama mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Walaupun secara lugas istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam undang-undang tersebut, tetapi pemahaman masyarakat terhadapnya semakin jelas. *Outsourcing* dianggap sebagai pokok masalah ketenagakerjaan di negara ini yang melahirkan berbagai ketidakadilan, kesewenang-wenangan dan diskriminasi. Hal ini dibuktikan dengan ramainya perlawanan kaum pekerja yang menuntut dan uji materi terhadap Pasal 64,65, dan 66 dari Undang Undang Nomor. 13 Tahun 2003.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Dasar perjanjian kerja kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar hukum praktik *outsourcing* diidentikkan dengan maksud Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans Nomor. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, terakhir Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor. 19 Tahun 2012 sebagai pengganti dari Kepmenaker RI Nomor. 101 dan Nomor. 220 Tahun 2004.

Salah satu persoalan penting dalam Undang Undang Cipta Kerja Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja). Akan tetapi perkembangan dan fenomena ini muncul semenjak di berlakukannya Instruksi Presiden No. 3

Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi. Disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Maka mulailah terjadi perubahan hubungan kerja dari permanen (kerja tetap) menjadi kerja kontrak/*outsourcing* yang penerapannya menjamur di kalangan perusahaan Indonesia dengan meminjam ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003.

Sistem kerja kontrak sebenarnya sudah ada dan mulai berjalan sejak era penjajahan Belanda dengan gaya lama. Masa orde baru bahkan era reformasi dikembangkan menjadi kebijakan baru yang disebut *alih daya*. Makna *outsourcing* sendiri lebih luas daripada pengertian PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yakni jika PKWT.

Hubungannya antara dua belah pihak, sedangkan *outsourcing* melibatkan pihak ketiga yang disebut penyelenggara jasa kerja.³¹⁸ Tujuannya untuk efisiensi biaya produksi perusahaan guna menambah maupun menjaga perolehan keuntungan perusahaan sebesar-besarnya. Sisilain, pihak para pekerja menjadi khawatir dikarenakan tidak ada jaminan kerja terhadap pekerja kontrak, sehingga sewaktu-waktu pekerja dapat di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), bahkan tanpa adanya pesangon maupun upah penghargaan sebagai hak dasar pekerja.³¹⁹ Hal ini disebabkan adanya peraturan dalam

Undang-Undang Cipta Kerja yang menerangkan bahwa uang pesangon hanya

³¹⁸ Bandingkan pemaknaan *outsourcing* Marsha Yuliana Soegiono dan Eddy M Susanto, "Penerapan Strategi Alih Daya (*Outsourcing*) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis", *Agora*, Vol. 1, No. 1 (2013); Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 147.

³¹⁹ Bahkan dengan adanya sistem *outsourcing* dianggap mengeksploitasi pekerja. Alasannya karena terjadi kontrak terus menerus dengan gaji minim, usia buruh yang memiliki peluang kerja semakin terbatas, lama kerja buruh di perusahaan semakin terbatas, dan tidak terjadi penciptaan lapangan kerja baru, yang terjadi adalah rotasi kerja. Lihat selengkapnya, Rina Herawati, 2010, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Akatiga-FES, Bandung, hlm. 7-121.

diberikan kepada pekerja permanen (PKWTT) bukan pekerja kontrak/*outsourcing* (PKWT). Hal ini tidak jarang mengakibatkan pihak pekerja (yang sadar tentang hak-haknya) melakukan demonstrasi besar-besaran guna menuntut hak-hak dasar mereka. Berdasar dari hal tersebut, pengaturan hak-hak pekerja sangat penting dalam kehidupan industry Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang CiptaKerja sebagai penjabaran dari Pancasila sebagai falsafah Bangsa Indonesia dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai dasar hukum konstitusi Indonesia.

Dicanangkannya hukum sebagai panglima dan sifat hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka dimunculkan aturan tentang ketenagakerjaan, aturan tersebut berupa Undang-Undang Cipta Kerja yang meliputi Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Peraturan Pemerintah maupun keputusan pemerintah yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan.

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan peraturan lain yang mengatur secara umum yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama.

Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar pemerintah dalam penegakan Hak Asasi Manusia (HAM).³²⁰

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat ini timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataan sekarang ini tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencari pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja/buruh melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan- jaminan lain, misalnya tunjangan

³²⁰ Thamrin S, 2017, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, hlm. 89.

pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan kontrak saja.³²¹

Ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak terdapat 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing* dimana pekerja/buruh yang berada di bawah perusahaan alih daya/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja akan dipekerjakan kepada perusahaan lain yang memberikan pekerjaan kepada perusahaan alih daya/perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Meskipun bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun semua tanggung jawab berada di perusahaan alih daya/perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dengan kata lain pekerja/buruh yang ada di perusahaan alih daya dipekerjakan atas nama alih daya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan alih daya oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Dasar hukum dalam pelaksanaan hal sebagaimana diterangkan diatas

³²¹ Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Apindo, 2004, www.kcm.com

adalah Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Perusahaan dapat meyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Disamping itu juga ada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan hingga selesainya suatu pekerjaan.

Keresahan yang terjadi di kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut.

Namun sebenarnya jika dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan, dan adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, melahirkan

praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan salah satunya karena ketidaktahuan. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan penelusuran lewat wawancara di lapangan peneliti menemukan bahwa pekerja/buruh ada bahkan relatif banyak yang tidak mengetahui sepenuhnya tentang isi atau klausul dalam perjanjian serta konsekuensi yang akan mereka terima ketika ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Selain alasan ketidaktahuan diatas, alasan kebutuhan hidup juga faktor yang tidak kalah pentingnya ketika pekerja/buruh dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam hal mencari lapangan pekerjaan.

Pengusaha bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan posisi pekerja/buruh dikarenakan ketidakseimbangan posisi di antaranya karena rendahnya pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam realita tersebut akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (Jamsostek, Asuransi Kecelakaan, Pensiun), uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerjaan (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan

pengembangan karir.

a. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerjadi luar kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

c. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan

- ditempat kerja (Pasal 18 ayat 1);
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
 - g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
 - h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1);
 - i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2);
 - j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
 - k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - i. Keselamatan kerja;
 - ii. Moral dan kesusilaan; dan
 - iii. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
 - l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);

- m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
- n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat 1).
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikatpekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
- p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan tenaga kerja (Pasal 3 ayat 2);
- b. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat 1);
- c. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat 1);
- d. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat 1);
- e. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total atau tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-

Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bentuk manifestasi dan implementasi Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 sebagai hak dasar pekerja yaitu adanya kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (*right*) yang antara lain meliputi:

1. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
2. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
3. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
4. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
5. Hak membuat program kerja organisasi;
6. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
7. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi- organisasi pekerja pada tingkat internasional;
8. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;

9. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta untuk menghindari adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian perlindungan berserikat pada bidang ketenagakerjaan tersebut tidak dapat secara bebas digunakan oleh serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja, bahwa koperasi serikat pekerja yang di dalamnya beranggotakan berbagai tenaga kerja, tidak dapat menjadi penyalur tenaga kerja *outsourcing* melainkan dipersyaratkan harus berupa badan hukum perusahaan, sebagai bukti adalah penyalur tenaga kerja *outsourcing* yang pernah dijalankan, tidak lagi dapat penyalurkan tenaga kerja *outsourcing*. Ketidakadilan ketentuan penyalur tenaga kerja *outsourcing*, yang diatur oleh Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja, memiliki implikasi terhadap:

1. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* dapat membentuk anak perusahaan sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* sehingga disamping akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih murah dibandingkan mengangkat tenaga kerja tetap, juga melalui anak perusahaannya perusahaan induk dapat memperoleh keuntungan tambahan.
2. Dilarangnya koperasi serikat pekerja untuk dapat menjadi penyedia

atau penyalur tenaga kerja alih daya menempatkan pekerja mengalami kerugian dua kali, pertama perusahaan pemberi pekerjaan membayar pekerja lebih renda, dan upah yang diterima oleh pekerjapun akan semakin rendah, karena perusahaan penyalur atau penyedia tenaga kerja alih daya harus mendapat keuntungan, yang tentunya memotong dari harga upah yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja alih daya.



BAB IV

KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP HAK PEKERJA *OUTSOURCING* SAAT INI

A. Kelemahan-Kelemahan Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* Saat Ini.

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* masih menjadi masalah yang serius di banyak negara. Beberapa faktor yang mempengaruhi masalah ini meliputi kurangnya pengakuan hukum, kurangnya pelatihan dan pendidikan bagi pekerja *outsourcing* tentang hak-hak mereka, dan kurangnya kesadaran perusahaan akan hak-hak pekerja mereka.

Alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) merupakan ciri dari Indonesia sebagai negara kesejahteraan. Layaknya negara kesejahteraan pada umumnya, Pemerintah Indonesia diwajibkan untuk aktif dalam memberikan kemakmuran bagi warga negaranya.

Dalam hal ini, makna kemakmuran tidak terbatas kepada hal-hal yang bersifat materiil melainkan mencakup pula kemakmuran dalam pemenuhan hak asasi manusia (HAM). Telah menjadi rahasia umum bahwa Pemerintah atau pelaku usaha kerap kali secara sengaja ataupun tidak sengaja melakukan tindakan diskriminatif kepada pekerja, terutama kepada pekerja wanita. Meskipun saat ini Indonesia telah memiliki beberapa payung hukum tapifaktanya masih belum mampu untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan aturan-aturan tersebut di nilai tidak cukup untuk melindungi hak pekerja perempuan. Diskriminasi di tempat kerja merupakan hal yang sering dihadapi perempuan tidak terbatas pada pendapatan yang lebih rendah dari yang dibayarkan

kepada pekerja laki-laki, pengalaman pelecehan seksual, dan fakta bahwa perempuan jarang dipromosikan dibandingkan dengan laki-laki.³²²

Pekerja *outsourcing* seringkali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Mereka seringkali bekerja dalam kondisi yang tidak aman dan tidak sehat, dibayar di bawah standar, dan dipekerjakan secara tidak tetap tanpa jaminan sosial dan hak-hak yang dijamin undang-undang. Pekerja wanita *outsourcing* memiliki risiko yang lebih besar daripada pekerja lain dalam hal perlindungan hukum.

Pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta kerja dijelaskan perusahaan yang diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja PKWT adalah “*Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.*”, berarti peneliti dapat menyimpulkan yang boleh mempekerjakan karyawan pekerja PKWT *pertama* adalah perusahaan yang bergerak pada pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara seperti perusahaan rintisan pembuatan komputer pada jaman dahulu atau perusahaan *bothok* kelapa, dan sebagainya. *Kedua* perusahaan yang bergerak dibidang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, seperti perusahaan-perusahaan *project officer* seperti

³²² Bias Perempuan dalam Dunia Kerja | kumparan.com, di sadur pada hari Selasa, tgl 20 Maret 2023, pukul 17.25 Wib

perusahaan kampanye calon wakil rakyat, pernikahan, dan sebagainya. *Ketiga* perusahaan bersifat musiman seperti perusahaan makanan ringan keripik durian Thailand, keripik pisang Padang Sumatera, dan sebagainya. *Keempat* perusahaan yang berhubungan dengan produk baru seperti perusahaan uji obat *corona*, uji vaksin *corona*, dan sebagainya. Terakhir *kelima* perusahaan yang bergerak dibidang yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap seperti Perusahaan *event organizer* outbond Hotel, perusahaan jahit yang mendapat pesanan dari berbagai macam daerah.

Aturan PKWT dalam hukum di Indonesia sepertinya masih berat sepihak kepada perusahaan dan perlu dibenahi. Jika di dunia ini ada hak maka ada kewajiban, jika aturan PKWT ada kewajiban yang perlu ditaati karyawan pekerja PKWT tetapi kenapa tidak dibarengi dengan adanya hak-hak perlindungan mereka untuk membuktikan apabila kinerjanya baik tetapi dipecat semena-mena oleh perusahaan, sungguh sangat miris aturan PKWT di Negara Indonesia menandakan *law making institution* jelas tidak paham dalam membuat aturan PKWT.

Aturan PKWT di Negara Indonesia masih dibuat tanpa mempertimbangkan aspek keseimbangan dan kesejahteraan bagi masyarakat yang terkena dampak (*role occupant*) sehingga menurut peneliti jelas tidak sesuai dengan Teori *Lonn Fuller* “*The Principle of Legality*” yang menghendaki sebuah aturan harus dibuat berdasarkan kenyataan yang ada di dalam masyarakat sehari-hari, tetapi dari sebuah kasus pemecatan yang berat sepihak tanpa adanya perlindungan hukum untuk pekerja PKWT itu bukan aturan hukum tetapi aturan kekuasaan (*machstaats*).

Kemudian selain itu yang mana seharusnya dalam hasil perbaikan aturan PKWT Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diputus oleh Hakim Mahkamah Konstitusi yang terhormat dalam Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 memutus salah satunya yaitu “...sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh

dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;”,

Hal itu mengindikasikan bahwa boleh dipecat apabila telah dilaksanakan perundingan bipartite. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, berbunyi “*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.*”

Kemudian juga terdapat pada Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, berbunyi “*Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi: a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;”*

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perlindungan Bipartit berbunyi *“Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.”*

Terakhir dasar hukum bahwa perlunya dilakukan perundingan secara bipartit dengan alasan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perlindungan Bipartit berbunyi *“Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.”*

Dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 sudah dijelaskan berbunyi bahwa *“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara: a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”*

Bahkan walaupun semisal pekerja PKWT tersebut ternyata memiliki kinerja yang sekiranya tidak mencapai standar perusahaan untuk dipromosikan menjadi

PKWTT sebelum putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan pengusaha harus tetap melaksanakan kewajibannya

Dalam aturan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “1. *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) disebut batal demi hukum.* 2. *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.* 3. *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa Tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*”

Disini terlihat bahwa dengan adanya aturan tambahan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 *jo* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 itupun dalam pelaksanaannya terkadang masih terjadi kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan, maka dari itu peneliti menghimbau pemerintah dalam hal ini terkhusus Dinas Ketenagakerjaan perlu lebih jeli dan menyidik perusahaan-perusahaan yang nakal tidak taat dan tunduk terhadap hukum terutama dalam aturan PKWT.

Setelah peneliti fakta lapangan kasus-kasus PKWT yang tidak ditegakkan sesuai peraturan, maka cara menata ulang (rekonstruksi) pengaturan PKWT agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja PKWT dengan konsep ideal dari teori sistem hukum karya Lawrence Meir Friedman, karena sebuah kebijakan hukum terutama oleh DPR dan Presiden dapat berjalan apabila sub- sistem lainnya dalam teori sistem hukum dapat berjalan dengan baik satu sama lain.

Domain-Domain teori sistem hukum Lawrence Meir Friedman yaitu:³²³

1. Komponen yang disebut dengan struktur
2. Komponen substansi
3. Komponen hukum yang bersifat kultural

B. Kelemahan Dari Aspek Struktur Hukum (*Legal Structer*)

Komponen yang disebut dengan struktur, yaitu kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum seperti Pengadilan Negeri, Pengadilan Administrasi yang mempunyai fungsi untuk mendukung bekerjanya sistem hukum itu sendiri. Komponen struktur ini memungkinkan pemberian pelayanan dan penggarapan hukum secara teratur.

Lawrence M. Friedman mengemukakan sekarang kita memiliki satu pemikiran dasar tentang apa yang kita maksud tatkala kita berbicara tentang sistem hukum. Ada cara untuk menganalisis wujud dunia sosial yang rumit dan penting ini. Sistem hukum memiliki "struktur". Sistem ini terus berubah, tetapi bagian-bagiannya berubah dengan kecepatan yang berbeda, dan tidak setiap bagian berubah secepat bagian-bagian lain. Ada pola-pola yang bertahan lama, yaitu aspek-aspek sistem hukum yang telah ada dahulu dan akan tetap ada dalam waktu yang panjang. Inilah struktur sistem hukum rangka atau kerangkanya, bagian yang tahan lama, yaitu bagian yang memberikan bentuk dan wujud kepada sistem hukum secara keseluruhan. Dalam satu hal, struktur adalah gambaran representatif dari sebuah sistem hukum.

Teori Lawrence Meir Friedman yang pertama terkait struktur hukum/ pranata hukum, bahwa dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan dapat atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik.

³²³ Lawrence Friedman, lihat dalam *Gunther Teubner* (Ed), *ibid*, 1986. hlm 13-27. William J. Chambliss dan Robert B. Seidman, *Law, Order and Power*, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1971, hlm 5-13. Juga dalam Lawrence Friedman "Law and Development, A General Model" dalam *Law and Society Review*, No. VI, 1972. dalam Esmi Warassih, *Op Cit*. hlm.81-82.

Struktur dibidang pelaksana ketenagakerjaan antara lain Dinas Koperasi, UKM dan ketenagakerjaan sekaligus yang melakukan Pengawasan ketenagakerjaan. Sementara DPR RI dan Pemerintah adalah struktur hukum terkait dengan pembuatan undang-undang. Komponen struktur dari suatu sistem hukum mencakup berbagai institusi (lembaga) yang diciptakan sistem hukum tersebut dengan berbagai macam fungsi dalam mendukung bekerjanya sistem hukum. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen. Seberapa bagusnya suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan. Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum mengakibatkan penegakkan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak faktor yang mempengaruhi lemahnya mentalitas aparat penegak hukum diantaranya lemahnya pemahaman agama, ekonomi, proses rekrutmen yang tidak transparan dan lain sebagainya. Sehingga dapat dipertegas bahwa faktor penegak hukum memainkan peran penting dalam memfungsikan hukum. Kalau peraturan sudah baiktetapi kualitas penegak hukum rendah, maka akan ada masalah. Demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik, kemungkinan munculnya masalah masih terbuka³⁸⁶.

Struktur hukum adalah lembaga pembuat peraturan yang mana diberikan kewenangan oleh masyarakat untuk membuat peraturan yang sesuai nilai-nilai dan norma masyarakat dan penegak hukum seperti pengadilan atau polisi dan pihak pabrik, untuk kasus konstruksi ideal pengaturan PKWT agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT, maka DPR dan Presiden merumuskan aturan PKWT sebagai struktur hukum yang mana saat selesai peraturan tersebut dibuat agar diarahkan masyarakat terkena dampak peraturan struktur hukum (PKWT) untuk bertindak sesuai peraturan dan memerintahkan ke lembaga

struktur hukum selain pembuat peraturan (polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik) untuk menerapkan peraturan ke masyarakat terkena dampak peraturan struktur hukum dan terdapat umpan balik (*feedback*)³²⁴ dari masyarakat terkena dampak peraturan struktur hukum untuk memberikan masukan-masukan peraturan yang hendak dibuat oleh lembaga struktur hukum agar membentuk peraturan sesuai yang diharapkan serta KSP (faktor-faktor kebudayaan, sosial, politik, dan lain-lain seperti fakta-fakta yang ditemukan dilapangan oleh PKWT). Kita bisa membicarakan umpan balik secara lebih umum sebagai cara tertentu di mana produk atau output sebuah sistem berpulang dan mempengaruhi sistem itu sendiri. Sehingga luaran output turut mempengaruhi lembaga struktur hukum dalam pengalaman hidup bersosialnya mempengaruhi isi pengaturan PKWT yang dibentuk, juga masyarakat secara umum yang berbeda dengan masyarakat yang dituju peraturan yaitu PKWT turut memberi pengaruh masukan-masukan kepada lembaga struktur hukum dalam membentuk pengaturan PKWT seperti pengalaman kasus hukum perburuhan yang diutarakan kepada DPR atau Presiden atau berbentuk *judicial review* ke Mahkamah Agung sehingga bisa dibawa ke kongres DPR untuk pertimbangan perubahan atau pembentukan pengaturan PKWT.

Kemudian lembaga struktur hukum selain lembaga pembuat peraturan yaitu DPR dan Presiden adalah lembaga penegak peraturan yang mana diberikan kewenangan oleh masyarakat untuk menegakkan peraturan (Polisi, Hakim, Jaksa, dan pihak pabrik) dalam hal kasus konstruksi ideal pengaturan PKWT agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT, lembaga penegak pengaturan PKWT yaitu polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik, yang mana setelah menegakkan peraturan kepada masyarakat yang terkena dampak

³²⁴ Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. (Bandung: Nusa Media, 2020), hlm. 13.

pengaturan (PKWT) terkadang mendapat respon masukan dari PKWT berupa evaluasi dan masukan-masukan untuk menegakkan peraturan secara efektif dan efisien (umpan balik/*feedback*) serta KSP (faktor-faktor sosial, politik, budaya, dan lain-lain seperti pengalaman kasus yang telah dihadapi PKWT) untuk turut mempengaruhi lembaga penegak hukum polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik dalam pengalaman hidup bersosialnya mempengaruhi cara penegakan peraturan dalam PKWT kedepannya, sehingga apabila ada masukan-masukan kritik dan saran PKWT kepada lembaga penegak hukum polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik dalam menegakkan pengaturan PKWT masih terdapat salah penerapan atau belum tegas menjadi masukan kedepannya bagi lembaga penegak hukum dalam melaksanakan penegakan pengaturan PKWT menjadi lebih baik lagi, juga masyarakat secara umum yang berbeda dengan masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) turut memberi pengaruh masukan-masukan kepada lembaga penegak hukum dalam menegakkan peraturan seperti masyarakat umum seperti dosen memberi masukan atas teori-teori dan konsep-konsep yang ideal kepada lembaga pembentuk pengaturan untuk dibawa DPR dan Presiden dalam sidang pembentukan pengaturan PKWT sehingga perubahan atau pembuatan pengaturan PKWT kedepannya luarannya akan berdampak.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasandiharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawa ketenagakerjaan

memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Pada lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1948) meliputi:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan gunapenyempurnaan atau pembuatan Undang Undang Cipta Kerja;
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan inidilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dantanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalamPasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), menurut Murtiman adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga dari Dinas Tenaga Kopersai, UKM dan Ketenagakerjaan agak kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), apalagi jika jumlahnya ribuan orang. Pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala.

Komponen struktur hukum dalam hal ini mencakup berbagai institusi yang diciptakan oleh sistem hukum dengan berbagai macam fungsinya dalam rangka mendukung bekerjanya sistem hukum tersebut. Peran DPR RI dan Pemerintah dalam struktur hukum sistem hukum di Indonesia, yakni sebagai pembuat undang-undang, sangat penting sekali, karena melalui struktur hukum inilah undang-undang diciptakan. Baik buruknya suatu undang-undang yang diciptakan oleh struktur hukum ini, tidak dapat mencerminkan bangsa secara keseluruhan, karena menurut Machfud MD, perundang-undangan adalah produk politik yang dihasilkan atas dasar konfigurasi partai politik di DPR RI. Jika sebatas konfigurasi konfigurasi partai politik, maka masalah yang akan timbul hanya seputar politik atau visi misi dari partai yang ingin memasukkan visi misinya, sedangkan jika konfigurasi meliputi partai politik dan korporasi dalam membuat produk hukum atau undang-undang, menurut penulis akan sangat berbahaya dan mengerikan sekali, karena akan hilang apa yang disebut negara demokrasi, dan berganti menjadi negara korporasi, karena negara ditentukan oleh korporasi, baik melalui penekanan secara halus, perlahan, maupun secara paksa.

Dalam wacana ketenagakerjaan di Indonesia, alih daya menjadi objek

pembicaraan yang sangat penting, tidak hanya masalah payung hukum yang belum jelas, tetapi juga masalah hak dan kewajiban serta praktik di lapangan yang dirasa diskriminatif. Jika produk hukum lahir karena adanya tekanan korporasi maka jadilah negara tersebut menjadi negara demokrasi korporasi, yakni demokrasi yang dipengaruhi oleh sebuah atau banyak korporasi itu memenuhi kepentingan korporasi itu sendiri, sekalipun dalam teori memang tidak dikenal adanya demokrasi korporasi, namun senyatanya hal tersebut hidup dan berkembang di semua negara di muka bumi ini.

C. Kelemahan Dari Aspek Substansi Hukum (*Legal Substance*)

Komponen substansi yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan-peraturan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang diatur.

Aspek lain dalam sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman adalah "substansi"-nya, yaitu aturan-aturan, kaidah, dan pola perilaku nyata dari orang-orang yang ada dalam sistem hukum itu. Substansi ini adalah hukum dalam arti fakta. Atas dasar "substansi" ini polisi atau pengawas ketenagakerjaan bertindak terhadap para pengusaha pelanggar hukum. Inilah pola-pola kerja hukum hidup. Substansi juga berarti produk yang dibuat oleh orang-orang di dalam sistem hukum - keputusan-keputusan yang mereka keluarkan, aturan-aturan baru yang mereka buat. Namun demikian substansi hukum yang dianggap buruk, merugikan, mengandung ketidakadilan, maupun diskriminatif, akan melahirkan banyak protes, baik melalui demonstrasi atau untuk rasa, maupun mengujinya ke Mahkamah Konstitusi.

Substansi hukum yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan-peraturan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang mengatur masyarakat terkena dampak

pengaturan (PKWT) yang mana adalah pemegang peran objek yang hendak dituju (masyarakat yang dituju/masyarakat yang terkena *addresat* dalam kasus pengaturan PKWT berarti tenaga kerja PKWT itu sendiri) oleh lembaga pembuat pengaturan dan lembaga penegak hukum agar bertindak sesuai peraturan primer dan diterapkan peraturan oleh lembaga penegak hukum (peraturan sekunder).

H.L.A Hart berpendapat bahwa ciri khas suatu sistem hukum adalah kumpulan ganda dari peraturan-peraturan. Suatu sistem hukum adalah kesatuan dari “peraturan-peraturan primer” dan “peraturan-peraturan sekunder”. Peraturan primer adalah norma-norma perilaku; peraturan sekunder adalah norma mengenai norma-norma ini – bagaimana memutuskan apakah semua itu valid, bagaimana memberlakuannya, dll³²⁵ yang mana terkadang memberikan umpan balik/*feedback* atas respon ditegakkannya peraturan berupa masukan-masukan baik lembaga penegak hukum maupun lembaga pembuat pengaturan PKWT, serta KSP turut mempengaruhi masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) dalam pengalaman hidup bersosialnya sehingga akan lebih *obey* (taat) peraturan atau *disobey* (tidak taat) pengaturan PKWT.

Bagaimana seorang masyarakat yang terkena dampak pengaturan (PKWT) yaitu tenaga kerja PKWT itu akan bertindak sebagai suatu respons terhadap hasil luaran peraturan kode etik merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktivitas dari lembaga-lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, dan lain-lainnya mengenai dirinya.

Kasus yang berkaitan dengan hak-hak seperti gaji dan THR, serta Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak sesuai terjadi pada pekerja outsourcing/alih daya sangat banyak etrjadi. Salah satunya yaitu kasus yang terjadi antara PT Mega Karya

³²⁵ Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. (Bandung: Nusa Media, 2020), hlm. 16.

Mulia (MKM) sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* (vendor) dengan Rumah Sakit Otak Muhammad Hatta (RSOMH) Bukittinggi dengan pekerja alih daya/*outsourcing*. Karena Ulah PT Mega Karya Mulia (MKM) yang notabenenya perusahaan yang ditunjuk oleh pemerintah pusat tidak profesional dalam pelaksanaan hak kewajiban pada pekerja *outsourcing* di RSOMH Bukittinggi, akhirnya terjadi mogok massal yang dilakukan pekerja *outsourcing* yang membuat pelayanan di rumah sakit itu menjadi terganggu.

Sekitar 56 orang tenaga kerja *outsourcing* dibawah naungan PT Mega Karya Mulia (MKM) Yokyakarta, yang dipekerjakan sebagai pegawai kebersihan (CS) di Rumah Sakit Otak Mohammad Hatta (RSOMH) melakukan mogok massal, dengan duduk berkumpul di halaman rumah sakit tersebut pada tanggal 15 Mei 2023. Pekerja *outsourcing* ini melakukan aksi mogok massal Menuntut gaji dan THR, serta Alat Pending Diri (APD) yang tidak sesuai dengan yang seharusnya. Karena merasa dirugikan, pekerja melakukan aksi mogok massal menuntut pembayaran gaji sesuai dengan perjanjian kerja dibuat, serta Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak sesuai jumlah yang diterima dengan amprah yang ditandatangani. "Kami tidak bersedia menerima THR yang tidak sesuai dengan yang kami tanda tangani sebesar Rp 2,7 juta, sedangkan yang kami terima hanya Rp 1,3 juta," Pekerja yang ditempatkan sebagai petugas kebersihan yang didominasi perempuan itu, juga menyatakan kekecewaannya dengan pembayaran gaji yang terlambat." Dalam Perjanjian Kerja, seharusnya kami menerima gaji tanggal tujuh setiap bulan, tapi sampai saat ini belum dibayarkan juga, bahkan ada beberapa orang yang menerima gaji di tanggal 22 setiap bulan," pekerja *outsourcing* kecewa karena pihak PT Mega Karya Mulia, juga lalai dalam pembayaran iuran BPJS kesehatan. "BPJS kami non aktif selama 2 bulan terakhir April dan Mei dan baru dibayarkan hari Sabtu tanggal 13 Mei 2023 setelah ada beberapa teman yang

jatuh sakit dan membutuhkan perawatan," Selain itu, Para pekerja juga memperlakukan Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak sesuai serta jam kerja yang disebut tidak sesuai dengan aturan.

Direktur SDM, Keuangan dan Umum RSOMH Bukittinggi, Zaineti mengaku tidak mengetahui apa alasan perusahaan yang ditunjuk langsung oleh perwakilan Kemenkes RI itu mempersulit hak pekerja outsourcing tersebut. "Sampai saat ini kita tidak mengetahui alasan perusahaan itu terlambat membayarkan hak pegawai, kami sudah melakukan langkah-langkah evaluasi, kami upayakan segera diselesaikan,"

Direktur SDM, Keuangan dan Umum RSOMH, Zaineti juga mengungkapkan, baru sekali ini RSOMH berkontrak dengan PT Mega Karya Mulia yang dimulai awal 2023 ini. "Baru pertama kali, lelangnya di Kemenkes, bukan kewenangan RSOMH, salah satu syarat di perjanjian awal adalah iuran BPJS dilunasi, untuk THR kami sudah bayarkan satu bulan penuh," katanya. Zaineti juga mengakui masalah antara PT Mega Karya Mulia yang bekerjasama dengan RSOMH dengan para pekerjanya, sangat berimbas terhadap pelayanan rumah sakit. Untuk itu, pihak rumah sakit akan segera menghubungi PT. Mega Karya Mulia. "Kita kirim surat secara resmi kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban-kewajiban mereka sesuai dengan kontrak,"

Menindaklanjuti kasus tersebut penulis kemudian mendatangi kantor Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Bukittinggi. Informasi yang didapat bahwa PT Mega Karya Mulia (MKM) yang berkantor di Yogyakarta ini mendaftarkan PKWT nya pada bulan Januari 2023. Pada bulan Mei 2023 terjadilah demo dan mogok massal yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di RSOMH. Pihak Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Bukittinggi sudah mencoba menyurati dan menghubungi berkali-kali pihak PT. Mega Karya Mulia, untuk dapat menyelesaikan perselisihan ini tetapi tidak mendapat respon yang baik dari PT. Mega Karya Mulia.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dilapangan bahwa di kota Bukittinggi sendiri terdapat dari tahun 2021 ada 12 perusahaan yang sudah mendaftarkan PKWTnya ke Pihak Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan dengan total jumlah pekerja sebanyak 110 orang. Pada tahun 2022 ada 9 perusahaan yang sudah mendaftarkan PKWTnya dengan jumlah pekerja sebanyak 48 orang. Pada tahun 2023 ada 7 perusahaan yang sudah mendaftarkan PKWTnya dengan jumlah pekerja sebanyak 151 orang. Menurut informasi yang penulis peroleh bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan outsourcing/ alih daya yang ada di Sumatera Barat khususnya Kota Bukittinggi yang belum mendaftarkan PKWTnya ke pihak Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan.

Dari alasan tersebut jelas aturan PKWT di Negara Indonesia dibuat tanpa mempertimbangkan aspek keseimbangan dan kesejahteraan bagi masyarakat yang terkena dampak (*role occupant*) sehingga menurut peneliti jelas tidak sesuai dengan Teori *Lonn Fuller "The Principle of Legality"* yang menghendaki sebuah aturan harus dibuat berdasarkan kenyataan yang ada di dalam masyarakat sehari-hari, tetapi dari sebuah kasus pemecatan yang berat sepihak tanpa adanya perlindungan hukum untuk pekerja PKWT itu bukan aturan hukum tetapi aturan kekuasaan (*machstaats*).

Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana dalam kasus konstruksi ideal pengaturan PKWT, agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT tergantung polisi, jaksa, hakim, dan pihak pabrik itu akan bertindak sebagai respons terhadap pengaturan PKWT yang telah dibentuk lembaga pembuat pengaturan PKWT yaitu DPR dan Presiden, merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan kepada mereka, terdapat sanksi-sanksinya yang diancam oleh pengaturan PKWT apabila dilanggar pengaturan PKWT oleh tenaga kerja PKWT, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan KSP yang

mengenai diri mereka turut mempengaruhi sebuah kebijakan pengaturan PKWT dapat berjalan dengan baik atau tidak, serta umpan-umpan balik yang datang dari para pemegang peranan yaitu PKWT atas apa yang mereka biasa lakukan sehari-hari untuk menerapkan pengaturan PKWT.

Bagaimana para pembuat undang-undang PKWT dalam kasus ini yaitu pembentuk pengaturan PKWT adalah DPR dan Presiden itu akan bertindak akan menghasilkan komponen substansi hukum berupa pengaturan-pengaturan PKWT yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi-sanksinya untuk tenaga kerja PKWT yang dalam membentuk pengaturan DPR dan Presiden dipengaruhi oleh keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, ideologis, dan lain-lainnya (KSP) yang mengenai PKWT serta umpan-umpan balik yang datang dari lembaga penegak hukum baik pihak pabrik serta lembaga birokrasi negara yaitu hakim, polisi, dan jaksa apabila terdapat kasus PKWT yang dibawa sampai ranah publik negara.

Kemudian sebenarnya dari saat pembuatan pengaturan PKWT agar dapat mengkonstruksi ideal pengaturan PKWT agar tidak terjadi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT sebenarnya seharusnya sudah harus menggali dan meneliti nilai-nilai dan asas-asas yang ada didalam masyarakat sehingga lembaga pembentuk pengaturan yaitu DPR dan Presiden dalam pembuatan pengaturan PKWT yaitu tinggal menegakkan nilai-nilai serta asas-asas yang ada dalam masyarakat terkhusus tenaga kerja PKWT yang dituangkan dalam ekplisit bunyi pasal demi pasal pengaturan PKWT walaupun penegakan hukum yang sesungguhnya dilakukan oleh lembaga penegak hukum yaitu pihak pabrik, polisi, jaksa, dan hakim.

Setelah terbentuknya hukum dan saat penegakan hukum adalah upaya/usaha untuk mewujudkan nilai-nilai hukum menjadi kenyataan (*law sanctioning/law*

enforcement). Maksudnya nilai-nilai, norma-norma, sampai asas-asas oleh PKWT apa saja yang sudah disepakati bersama dengan DPR dan Presiden harus diupayakan ditegakkan sesuai nilai-nilai norma-norma menjadi kenyataan dalam kehidupan sehari-hari tenaga kerja PKWT saat bekerja.

Ada pula kaitannya terhadap lembaga informal berpengaruh dalam penegakan hukum, seperti masyarakat umum contoh dosen atau ahli hukum pengacara dan serikat buruh juga terkadang mempengaruhi masukan dalam penegakan hukum pengaturan PKWT semisal pendapat ide dosen atau mahasiswa dalam membuat tesis tersebut yang mengakibatkan perubahan pengaturan PKWT kedepannya oleh DPR dan Presiden.

Jadi tindakan PKWT selaku masyarakat yang terkena dampak pengaturan bisa diprediksi menjadi konsep (*resultante*), yang mana sekiranya dalam sebuah kasus pelanggaran pengaturan PKWT apakah si PKWT tersebut mempunyai *mens rea* (niat jahat) untuk melanggar pengaturan PKWT atau tidak.

Konsep hukum terdapat 2 aspek rangkap, yaitu pertama pengaturan PKWT mengarahkan pemegang peran (tenaga kerja PKWT) untuk bertindak sesuai peraturan (primer) dalam menjalankan profesinya sehari-hari dan kedua memerintahkan ke lembaga penerapan aturan untuk menerapkannya peraturan (sekunder). H.L.A Hart berpendapat bahwa ciri khas suatu sistem hukum adalah kumpulan ganda dari peraturan-peraturan. Suatu sistem hukum adalah kesatuan dari “peraturan-peraturan primer” dan “peraturan-peraturan sekunder”. Peraturan primer adalah norma-norma perilaku; peraturan sekunder adalah norma mengenai norma-norma ini – bagaimana memutuskan apakah semua itu valid, bagaimana memberlakuannya, dll³²⁶ yang mana peraturan (sekunder) yaitu ditegakkan oleh lembaga penegak hukum seperti polisi,

³²⁶ Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. (Bandung: Nusa Media, 2020), hlm. 16.

jaksa, hakim, atau pihak pabrik untuk menerapkan balik pengaturan PKWT kepada tenaga kerja PKWT itu sendiri.

Kemudian setiap *output*³²⁷ (kebalikan *feedback* sebagai umpan balik yaitu akibat hukum yang ditimbulkan dari adanya penerapan pengaturan PKWT tersebut) apakah hasil luaran pengaturan PKWT yang telah dibuat oleh DPR dan Presiden menjadikan tenaga kerja PKWT menjadi *obey*/taat hukum atau *disobey*/tidak taat hukum terhadap pengaturan PKWT ini berupa hasil sebuah putusan kasus pelanggaran pengaturan PKWT terhadap RO dan LSI polisi, jaksa, hakim, atau pihak pabrik akan menghasilkan *feedback* terhadap apa yang sudah diterapkan pengaturan PKWT terhadap tenaga kerja PKWT. Jika tenaga kerja PKWT dalam bertindak cenderung tidak sesuai peraturan (*not obey/disobey*), maka dapat dilakukan komunikasi hukum atau rekonstruksi perubahan pengaturan PKWT karena jangan-jangan dirasa belum mampu memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja PKWT karena hakikatnya penelitilebih setuju bahwa hukum itu untuk manusia bukan manusia untuk hukum sebagaimana bunyi teori hukum progresif bersama polisi, jaksa, hakim, atau pihak pabrik dengan cara semisal salah satunya sosialisasi hukum, seperti seminar peningkatan pemahaman pengaturan PKWT agar menumbuhkan kesadaran hukum bagi tenaga kerja PKWT yang lebih tinggi lagi untuk sadar bahwa menerapkan pengaturan PKWT dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari adalah wajib dan penting dan tidak boleh lagi terlalu banyak protes dan demo bila sudah dilakukan komunikasi hukum atau rekonstruksi mendengar masukan dari pihak tenaga kerja PKWT mengenai bagaimana keinginannya pengaturan PKWT itu dibuat yang dirasa

³²⁷ Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. (Bandung: Nusa Media, 2020), hlm. 13.

agar dapat mencapai kesejahteraan dan keadilan hidupnya tenaga kerja PKWT itu sendiri.

Jika hasil luaran (*output*) jika belum menjadikan tenaga kerja PKWT menjadi lebih sejahtera lagi, maka perlu dievaluasi pengaturan PKWT nya apakah sudah sesuai dengan kehidupan sehari-hari tenaga kerja PKWT dalam menjalankan pekerjaannya atau bisa jadi yang dievaluasi adalah tenaga kerja PKWT nya bukan aturannya jika sudah lembaga pembuat pengaturan PKWT yaitu DPR dan Presiden sudah dirasa mendengarkan keinginan pihak tenaga kerja PKWT tetapi masih saja *disobey* terhadap pengaturan PKWT seperti melanggar aturan pabrik atau demo, jika *output* belum berjalan dengan baik maka dapat dikatakan aturan tersebut gagal atau tidak berhasil merekayasa sosial dalam konteks kasus ini berarti pengaturan PKWT gagal dalam merekayasa tenaga kerja PKWT menjadi PKWT yang taat dan patuh terhadap hukum (*rechtmatigedaad*).

Jika teori sistem hukum sudah mampu diaplikasikan dengan baik menurut peneliti maka secara tidak langsung pengaturan PKWT tidak akan terjadi lagi disharmonisasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja, secara otomatis akan memenuhi nilai keadilan Pancasila sebagai *middle theory* yang dipakai peneliti, karena menurut peneliti Sila kelima “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” itu yaitu dengan mengajak masyarakat aktif dalam berbagi dengan sesama rakyat Indonesia demi terwujudnya kesejahteraan umum, yaitu kesejahteraan lahir dan batin selengkap mungkin bagi seluruh rakyat. Manusia Indonesia menyadari hak dan kewajiban yang sama untuk menciptakan keadilan sosial dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Dalam rangka ini dikembangkan perbuatan luhuryang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan. Untuk itu dikembangkan sikap adil

terhadap sesama, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta menghormati hak-hak orang lain.³²⁸

Adapun makna sila kelima adalah:

1. Mewajibkan negara untuk mengikutsertakan seluruh rakyat dalam kehidupan ekonomi, sosial dan budaya, dalam Analisa ini peneliti juga menyarankan melibatkan aliansi federasi serikat-serikat buruh dalam pembentukan pengaturan PKWT nya bersama DPR dan Presiden, tidak asal DPR dan Presiden memaksakan pengaturan PKWT langsung ke tenaga kerja PKWT tanpa melibatkan mereka dalam pembentukan pengaturan PKWT nya karena berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*) bukan negara kekuasaan (*machstaat*);
2. Lembaga pembentuk pengaturan PKWT perlu memperhatikan secara khusus mereka yang lemah (dalam kasus ini PKWT) agar kedudukannya tidak terjadi ketidakadilan serta tidak terjadi sewenang-wenangan dari pihak yang kuat (pabrik dan DPR Presiden) terhadap pihak yang lemah (tenaga kerja PKWT) dalam praktik pelaksanaan bekerjanya.

Pekerja *outsourcing* masih menghadapi banyak hambatan dalam mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Beberapa faktor yang mempengaruhi masalah ini antara lain ketidakmampuan pekerja untuk mengakses informasi tentang hak-hak mereka, kurangnya perlindungan dari undang-undang yang mengatur *outsourcing*, dan praktek diskriminasi gender.

1. Ketidakmampuan pekerja untuk mengakses informasi tentang hak-hak mereka

Banyak pekerja *outsourcing* tidak memiliki akses yang memadai ke

³²⁸UKSW dalam karya tulisannya yang diambil dari https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16550/2/T2_322014009_BAB%20II.pdf disadur pada hari Kamis, 20 Maret 2023 pada pukul 09.25 W.I.B.

informasi tentang hak-hak mereka. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya akses ke sumber daya dan informasi yang diperlukan, bahasa yang tidak mudah dimengerti, dan ketidakmampuan untuk memahami kompleksitas peraturan dan undang-undang yang mengatur *outsourcing*.

Studi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja *outsourcing* di Indonesia tidak memahami hak-hak mereka sebagai pekerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja tersebut.

2. Kurangnya perlindungan dari undang-undang yang mengatur *outsourcing*

Di banyak negara, termasuk Indonesia, masih belum ada undang-undang yang secara khusus mengatur *outsourcing*. Hal ini menyebabkan kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, terutama pekerja wanita.

Tanpa undang-undang yang memadai, pekerja *outsourcing* sangat rentan terhadap eksploitasi dan diskriminasi, serta tidak memiliki jaminan keamanan kerja. Pekerja wanita *outsourcing* menjadi lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan seksual karena kurangnya perlindungan hukum yang memadai.

3. Praktek diskriminasi gender

Diskriminasi gender juga merupakan faktor yang mempengaruhi masalah ini. Pekerja wanita *outsourcing* seringkali mendapatkan gaji yang lebih rendah dari rekan pria mereka yang melakukan pekerjaan yang sama. Selain itu, mereka juga seringkali dianggap kurang kompeten dan tidak dihargai oleh perusahaan *outsourcing* dan klien mereka.

Diskriminasi gender juga dapat berdampak pada kondisi kerja pekerja *outsourcing*. Mereka seringkali dipekerjakan dalam pekerjaan yang tidak stabil, memiliki jaminan sosial yang minim, dan diharapkan bekerja pada jam yang tidak

biasa.

Solusi untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang memadai, diperlukan beberapa solusi. Beberapa solusi yang dapat diimplementasikan antara lain:

1. Penegakan hukum yang lebih kuat

Pemerintah dan lembaga penegak hukum harus menegakkan undang-undang yang ada untuk melindungi pekerja *outsourcing*. Mereka juga harus memastikan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki akses yang memadai ke informasi tentang hak-hak mereka.

2. Penyusunan undang-undang yang lebih baik

Pemerintah harus mengkaji ulang undang-undang yang berlaku dan memperbaiki undang-undang yang tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja wanita *outsourcing*. Undang-undang harus mencakup hak-hak seperti upah yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak untuk membentuk serikat pekerja. Undang-undang juga harus mencakup sanksi yang lebih keras untuk pelanggaran hak-hak pekerja *outsourcing*

3. Peningkatan akses ke pendidikan dan pelatihan

Pemerintah dan organisasi non-pemerintah harus memperluas akses pekerja wanita *outsourcing* ke pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan pekerja wanita *outsourcing* dan meningkatkan kesadaran mereka tentang hak-hak mereka. Pendidikan dan pelatihan juga dapat membantu pekerja wanita *outsourcing* untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka.

4. Meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja

Organisasi non-pemerintah, serikat pekerja, dan media harus bekerja sama

untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja wanita *outsourcing*. Mereka harus mengadakan kampanye pendidikan untuk membantu pekerja wanita *outsourcing* memahami hak-hak mereka dan bagaimana mereka dapat memperjuangkannya.

5. Mendorong transparansi dalam industri *outsourcing*

Pemerintah harus mendorong transparansi dalam industri *outsourcing*. Pemerintah harus meminta perusahaan *outsourcing* untuk memberikan informasi tentang kondisi kerja dan upah yang dibayarkan kepada pekerja wanita *outsourcing*. Pemerintah juga harus meminta perusahaan *outsourcing* untuk mematuhi undang-undang dan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja wanita *outsourcing*.

Pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Tenaga Kerja *Alih daya* tidak selalu sesuai dan sejalan dengan substansi hukumnya, baik substansi hukumnya yang baik maupun substansi hukumnya yang buruk, yang dapat dipahami maupun yang tidak dapat dipahami oleh pelaksananya, baik itu pekerjanya, maupun polisi atau pengawas ketenagakerjaannya.

Kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh atau Tenaga Kerja *Alih daya* yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah:

1. Kelemahan Substansi Hukumnya

Substansi hukum Undang Undang Cipta Kerja yang menguntungkan bagi para pengusaha, sehingga semakin banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Tenaga Kerja *Alih daya*, karena pengusaha menilai lebih efisien

memakai pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerjayang sengaja memanfaatkan dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika PHK³⁸⁷.

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan parapekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimanadiketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengansistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untukterus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan denganberbagai alasan ³⁸⁸. Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudiandimanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistemPerjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkanpengusaha, yaitu antara lain³⁸⁹:

- a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangin saat jangkawaktu perjanjian kerja berakhir: Pengusaha dapat menekan *labour cost*;
- b. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- c. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja;
- d. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calonpekerja baru.
- e. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calonpekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturanterhadap penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga banyakdimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnyaadalah tentang jenis dan

sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Seperti diketahui pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Tetapi dalam pelaksanaannya ternyata tidak mudah untuk mendefinisikan makna dari untuk “pekerjaan tertentu” yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena penilaian dari sisi yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda tentang pekerjaan tertentu tersebut. Serta tidak ada yang bisa menjamin bahwa pekerjaan tersebut akan selesai dalam sekali waktu. Karena dalam kenyataannya banyak pekerja/buruh yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun untuk pekerjaan yang sama, akan tetapi mereka memang tidak diputus selama sebulan, sebelum dilanjutkan dengan kontrak baru.

2. Kelemahan Terkait dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak termasuk kewajibannya³⁹⁰.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Dari apa yang telah diterangkan diatas, jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh

dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

3. Kelemahan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh *Alih daya*

Pengaturan *Hukum alih daya* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Kerja Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65, dan 66), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.: KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, selanjutnya di dalam Undang Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang diundangkan pada tanggal 2 November 2020, dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 81 angka 20 Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: 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) Pelindungan 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 tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan 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.

Ketentuan yang diatur oleh Kepmen 101/2004, maupun Undang- Undang yang terbaru yaitu Undang-Undang Cipta Kerja, mengharuskan bahwa Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Upaya yang telah dilakukan oleh Pertamina Balongan yang menggunakan koperasi karyawan badan hukum penyedia tenaga kerja *alih daya* tidak dapat diteruskan, karena badan hukum yang digunakan harus berupa badan hukum perusahaan.

Regulasi atau ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang- undang tersebut, terasa kontradiktif dengan Pasal 86 angka 5 UU Cipta Kerja, yang menyatakan Ketentuan Pasal 43 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 43

- (1) Usaha Koperasi adalah usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota untuk meningkatkan usaha dan kesejahteraan anggota.
- (2) Usaha Koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara tunggal usaha atau serbausaha.
- (3) Kelebihan kemampuan pelayanan Koperasi dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang bukan anggota Koperasi dalam rangka menarik masyarakat menjadi anggota Koperasi.
- (4) Koperasi menjalankan kegiatan usaha dan berperan utama di segala bidang kehidupan ekonomi rakyat.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai kegiatan usaha Koperasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Keharusan Perusahaan *alih daya* berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, yang tidak memperbolehkan lagi atau melarang koperasi pekerja menjadi perusahaan *alih daya* yang menyalurkan dan mempekerjakan pekerja/buruh (*alih daya*) kepada

perusahaan yang membutuhkan, adalah tidak sejalan dan bertentangan dengan Pasal 43 ayat (4) bahwa Koperasi menjalankan kegiatan usaha dan berperan utama di segala bidang kehidupan ekonomi rakyat. Atau mungkin penyediaan tenaga kerja *alih daya* bukan merupakan ekonomi rakyat, melainkan ekonomi kapitalis yang tidak boleh disentuh oleh rakyat kecil.

Larangan penggunaan koperasi sebagai badan hukum yang dapat menyalurkan tenaga kerja *alih daya*, bukan sekedar bertentangan dengan Undang- Undang Perkoperasian, melainkan juga bertentangan dengan Pasal 33 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) khususnya ayat (2) yang menyatakan; Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara. serta ayat (4) yang menyatakan Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

D. Kelemahan Dari Aspek Kultur Hukum (*Legal Culture*)

Komponen hukum yang bersifat kultural, yaitu terdiri dari ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat tentang hukum. Kultur hukum ini dibedakan antar *internal legal culture* dan *external legal culture* yaitu kultur hukum masyarakat pada umumnya.

Teori Lawrence Meir Friedman yang ketiga tentang Budaya Hukum. Kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum

masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum³²⁹.

Lawrence M. Friedman juga membedakan budaya hukum ini meliputi 2 (dua), yaitu: 1) budaya hukum eksternal (*Eksternal Legal Culture*); 2) budaya hukum internal (*Internal Legal Culture*). Mengenai hal ini Lawrence M. Friedman menyatakan sebagai berikut: *We can distinguish between an external and an internal legal culture. The external legal culture is the legal culture of those members of society who perform specialized legal tasks. Every society has a legal culture but only societies with legal specialists have an internal legal culture*³³⁰.

Dalam rangka rekonstruksi sistem hukum menuju hukum yang melayani masyarakat diperlukan harmonisasi terhadap mata rantai hubungan 3 (tiga) komponen sistem hukum di atas. Usaha untuk melakukan harmonisasi sistem hukum berkenaan dengan terjadinya ketidakseimbangan antara perbedaan unsur-unsur sistem hukum dapat dilakukan dengan cara menghilangkan ketidakseimbangan dan melakukan penyesuaian terhadap unsur-unsur sistem hukum yang berbeda itu. Berdasarkan perspektif yang lain, hukum merupakan bagian dari lingkungan sosialnya. Dengan demikian, hukum merupakan salah satu sub sistem diantara sub sistem-sub sistem sosial lain, seperti sosial, budaya, politik dan ekonomi. Itu berarti hukum tidak dapat dipisah-pisahkan dengan masyarakat sebagai basis bekerjanya. Di sini tampak bahwa hukum berada di antara dunia nilai atau dunia ide dengan dunia kenyataan sehari-hari yaitu dunia nilai dan dunia realitas. Faktor kultur hukum memegang peranan yang sangat penting di dalam penegakkan hukum. Kultur hukum berfungsi

³²⁹Andi Hamzah, *Op. Cit.*, hlm. 99.

³³⁰ *Ibid.*, h. 225

untuk menjembatani sistem hukum dengan tingkah laku masyarakatnya. Seseorang menggunakan atau tidak menggunakan dan patuh antara tidak patuh terhadap hukum sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dihayati oleh anggota masyarakat. Hukum merupakan produk berbagai elemen, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, nilai, dan agama. Oleh karena itu, ekosistem hukum banyak tergantung kepada faktor-faktor yang berada di luar hukum. Jadi, hukum bukan sesuatu yang *supreme*. Adanya hukum karena adanya kepentingan politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain³³¹

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Campur tangan hukum yang semakin meluas ke dalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat. Bagi masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat, ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu peranan hukum semakin menjadi penting dalam mewujudkan tujuan itu.

Fungsi hukum tidak cukup hanya sebagai kontrol sosial melainkan fungsi hukum diharapkan untuk melakukan usaha menggerakkan rakyat agar bertingkah laku sesuai dengan cara-cara baru untuk mencapai suatu tujuan yang dicita-citakan. Untuk bertingkah laku sesuai dengan ketentuan hukum inilah diperlukan kesadaran hukum dari masyarakat karena faktor tersebut merupakan jembatan yang menghubungkan antara peraturan-peraturan hukum dengan tingkah laku anggota-anggota masyarakat.

³³¹Moh. Busryo Muqoddas dkk, 1992, *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, h. 104.

Ada beberapa faktor yang menjadi kelemahan kultur hukum, diantaranya ialah terlalu kuatnya dominasi paham positivistik dalam Sistem Hukum umumnya dan Sistem Penegakan Hukum.

Selain faktor tersebut, juga ada faktor pola pikir atau *mindset* bergantung menjadi pekerja bukan menciptakan pekerjaan, bahwa selaku Aparatur Negara yang mengemban tugas penegakan hukum, dan melindungi rakyat yang membutuhkan pekerjaan.

Hukum dibuat untuk kesejahteraan manusia, oleh karena itu aparat penegak hukum harus berani menegakkan hukum dengan keluar dari tradisi dan konsep penegakan yang hanya semata-mata didasarkan padaperaturan perundang-undangan. Hukum harus dipandang sebagai ruang yang tidak hampa, hukum itu tidak pernah steril dari konsep-konsep dan nilai-nilai non hukum. Oleh karena itu, hukum harus dipandang dan dimaknai dengan melibatkan perspektif sosial, budaya atau kultur, histori dan ideologi serta psikologi masyarakatnya³³². Hukum haruslah adil dan memberi kepastian hukum, namun hukum juga seharusnya luwes.

Membudayakan efek jera kepada para pengusaha atau perusahaan yang nakal dalam bentuk tindakan tegas yang dapat berupa pencabutan izin atau penutupan perusahaan untuk menimbulkan efek jera dan membudayakan nilai-nilai “bayarlah keringat buruhmu sebelum kering keringatnya”.

³³² Satjipto Raharjo, 2010, *Sosiologi Hukum*, Genta Publising, Yogyakarta, hlm. 104.

BAB V

REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA *OUTSOURCING* YANG BERBASIS NILAI KEADILAN

A. Perbandingan Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* Di Berbagai Negara

Perbandingan hukum, dalam pengertian yang paling sederhana, merupakan suatu metode studi dan penelitian di mana hukum-hukum dan lembaga-lembaga hukum dari dua negara atau lebih diperbandingkan. Metode ini menaruh perhatian pada analisa kandungan dari sistem hukum yang berbeda dalam rangka menemukan solusi guna menjawab berbagai masalah hukum. Hal ini juga merupakan teknik dan kemahiran khusus di mana beberapa hal tertentu dapat diperoleh dengan mengamati hukum-hukum dari berbagai bangsa dengan cara memperbandingkan satu dengan lainnya.

Istilah "perbandingan hukum" (bukan "hukum perbandingan") itu sendiri telah jelas kiranya bahwa perbandingan bukanlah hukum seperti hukum perdata, hukum pidana, hukum tata negara dan sebagainya³³³, melainkan merupakan kegiatan memperbandingkan sistem hukum yang satu dengan sistem hukum yang lain, yang dimaksud dengan memperbandingkan disini ialah mencari dan mensinyalir perbedaan-perbedaan dan persamaan-persamaan dengan memberi penjelasannya dan meneliti bagaimana berfungsinya hukum dan bagaimana pemecahan yuridisnya dalam praktek serta faktor-faktor non hukum yang mana saja yang mempengaruhinya.³³⁴

³³³ Soerjono Soekanto, 1998, *Perbandingan Hukum*, Penerbit Melati, Bandung, hlm. 131.

³³⁴ Sunarjati Hartono, 1988, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, PT., Citra Aditya Baki, Bandung, h. 54.

Penjelasannya hanya dapat diketahui dalam sejarah hukumnya, sehingga perbandingan hukum yang ilmiah memerlukan perbandingan sejarah hukum.³³⁵ Jadi membandingkan hukum bukanlah sekedar untuk mengumpulkan peraturan perundang-undangan saja dan mencari perbedaan serta persamaannya saja, akan tetapi perhatian yang paling mendasar dalam perbandingan hukum ditujukan kepada pertanyaan sampai seberapa jauh peraturan perundang-undangan atau kaidah yang tidak tertulis itu dilaksanakan di dalam masyarakat, untuk itu dicarilah perbedaan dan persamaan.

Pada hakikatnya, sebuah sistem adalah sebuah unit yang beroperasi dengan batas-batas tertentu. Sistem bisa bersifat mekanis, organis, atau sosial.³³⁶ Dari ratusan sistem yang ada, beberapa sistem diantaranya memperlihatkan kesamaan yang nyata dengan satu sama lain. Kesamaan-kesamaan ini disebabkan oleh tipe masyarakat, perkembangan sejarah dan agama yang sama atau sangat mirip, dan aspek-aspek umumnya serupa. Para pakar perbandingan hukum dewasa ini, tidak lagi hanya membedakan adanya dua sistem hukum di dunia, yang hanya dipandang dari perspektif dunia barat semata, yaitu *common law system (Anglo American Legal System)* yang didominasi hukum tak tertulis dan precedent, dan kedua adalah *civil law (Continental Europe Legal System)*, yang didominasi oleh hukum perundang-undangan, melainkan dewasa ini sudah dikenal pembedaan sistem hukum yang lebih beragam. Adapun pembedaan dapat dilihat sebagai berikut:³³⁷

1. *Civil Law*, berlaku di benua eropa dan di negara-negara bekas jajahannya.

³³⁵ Dajaja S. Meliala, 1977, *Hukum Di Ameerika Serikat Suatu Studi Perbandingan*, Tarsito, Bandung, hlm. 89.

³³⁶ Lawrence M. Friedman, 2009, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, Nusamedia, Bandung, hlm. 6.

³³⁷ Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Kencana, Jakarta, hlm. 203.

2. *Common Law*, berlaku di Inggris, Amerika Serikat, dan negara-negara yang menggunakan bahasa Inggris (*Commonwealth*).
3. *Customary Law*, di beberapa negara Afrika, Cina, dan India.
4. *Muslim Law*, di negara-negara muslim, terutama di Timur Tengah.
5. *Mixed system*, di Indonesia salah satunya, dimana berlaku system hukum perundang-undangan, hukum adat, dan hukum Islam.

Selanjutnya menurut Achmad Ali³³⁸ jika kita membahas tentang hukum dan system hukum, maka didalamnya terdapat tiga komponen yang oleh Lawrence M. Friedman disebutkan sebagai berikut:

1. Struktur yaitu keseluruhan institusi-institusi hukum yang ada beserta aparatnya, mencakupi antara lain kepolisian dengan para polisinya, kejaksaan dengan para jaksanya, pengadilan dengan para hakimnya dan lain lain,
2. Substansi, yaitu keseluruhan aturan hukum, norma hukum dan asahukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk didalamnya putusan pengadilan.
3. Kultur Hukum, yaitu opini-opini, kepercayaan-kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan, cara berpikir, dan cara bertindak, baik dari penegak hukum maupun dari warga masyarakat, tentang hukum dan berbagai fenomena yang berkaitan dengan hukum.

Achmad Ali menambahkan dengan dua unsur sistem hukum yaitu:

1. Profesionalisme, yang merupakan unsur kemampuan dan keterampilan secara individu dari sosok-sosok penegak hukum.
2. Kepemimpinan, juga merupakan unsure kemampuan dan keterampilan

³³⁸ *Ibid.*

secara individu dari sosok-sosok penegak hukum, utamanya kalangan petinggi dari penegak hukum tersebut.

Apa yang dikenal sebagai “alih daya” sekarang ini dapat ditelusur balik pada bentuk “pekerjaan sub-kontrak” sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/Kp/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Kedua keputusan Menteri Perdagangan ini menyatakan bahwa bagi perusahaan-perusahaan *garment* yang beroperasi didalam lingkungan kawasan berikat (*export processing zones*) karena sifat industrinya pada pasar ekspor, diperbolehkan untuk menyerahkan “sebagian proses pengolahannya” pada perusahaan lain. Adapun pertimbangan pemberlakuan kebijakan tersebut adalah sebagai strategi manajemen untuk memangkas biaya produksi (dan juga waktu produksi) agar dapat mengejar tenggat permintaan pasar ekspor. Jadi, pemberlakuan sistem kerja *alih daya* di Indonesia pada awalnya terbatas pada model produksi tertentu yang hanya untuk kepentingan pasar ekspor.

Oleh karena itu, di awal tahun 1990-an sistem kerja *alih daya* sudah mulai dijalankan oleh perusahaan-perusahaan garmen modal asing yang beroperasi didalam kawasan-kawasan berikat. Kebijakan ini dianggap sebagai insentif kemudahan bagi perusahaan-perusahaan asing itu untuk tetap beroperasi didalam wilayah Indonesia. Pemberlakuan kebijakan ini memang merupakan bagian dari kebijakan ekonomi rejim Orde Baru (1965-1998) yang menitik beratkan industri berorientasi industry, *EOI*. Jadi, dapatlah disimpulkan bahwa pada awalnya sistem kerja *alih daya* diperkenalkan dalam kebijakan perdagangan dan industri.

Sistem kerja *alih daya* mulai menjadi kebijakan perburuhan lewat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-08/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong. Dalam peraturan ini, sistem kerja *alih daya* diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)”.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI itu mengakui bahwa “seringkali terdapat perbedaan yang mencolok antara perlindungan dan kesejahteraan pekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan dan pada perusahaan pemborong”. Oleh karena itu, Surat Edaran mewajibkan perusahaan pemberi kerja untuk “melakukan pembinaan dan upaya agar perlindungan dan kesejahteraan pekerja pada perusahaan pemborong tidak jauh berbeda dari perlindungan dan kesepakatan pekerja pada perusahaan (pemberi kerja)”. Ini berarti, tanggung jawab atas buruh ada pada perusahaan pemberi kerja.

Dalam perkembangannya, kewajiban untuk “melakukan perlindungan dan kesejahteraan” atas buruh borongan dianggap terlalu memberatkan perusahaan pemberi kerja. Perusahaan pemberi kerja yang pada saat itu umumnya adalah investor asing pada sektor *garment* merasa terbebani. Keluhan itu ditanggapi dengan cepat oleh Pemerintah RI melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum si pelaksana pekerjaan (“pemborong atau sub-sub pemborong pelaksana pekerjaan yang ditunjuk”) dari individu menjadi badan hukum. Maksudnya adalah untuk mengalihkan pertanggung jawaban terhadap buruh dialihkan dari pemberi kerja kepada perusahaan pelaksana pekerjaan, yang berfungsi sebagai pemborong kerja dan perekrut buruh.

Apabila pelaksana kerja bukanlah badan hukum maka perusahaan pemberi kerja diwajibkan untuk “bertanggungjawab atas isi kesepakatan yang dibuat oleh pemborong atau sub-sub pemborong terhadap pekerjanya”. Itu artinya, perusahaan pemberi kerja diharuskan bertanggung jawab atas buruhnya, walau ia menggunakan jasa individu dalam merekrutburuhnya. Alternatif terakhir ini amat jarang dipilih oleh perusahaan pemberi kerja yang kebanyakan memang memilih untuk mengalihkan tanggung jawab atas buruh kepada pelaksana pekerjaan/pemborong. Itu sebabnya, setelah Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per-02/Men/1993 ini diberlakukan, segera bermunculan pemborong kerja yang berbentuk yayasan atau koperasi karyawan. Ini adalah dua bentuk badan hukum yang paling mudah dan cepat dibuat dalam konteks hukum saat itu.

Jadi sejak terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI tersebut, tanggungjawab atas buruh tidak lagi menjadi perusahaan pemberi kerja yang umumnya adalah investor asing dan dialihkan pada perusahaan pelaksana kerja yang umumnya adalah investor domestik/lokal.

Pemberlakuan sistem kerja *alih daya* dalam Undang Undang Ketenagakerjaan nomor 13 yang disahkan tahun 2003, meneruskan kebijakan yang sudah ada, dengan mengeliminir batasan-batasan yang pernah dibuat. Pasal 65 Undang-Undang Cipta Kerja mengadopsi aturan Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Pasal 65 Undang Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 mengatur “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain” wajib dibuat dalam perjanjian tertulis dan “dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama”. Bedanya adalah pasal 65

UUK tidak membuat sedetail batasan-batasan sebagaimana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI tersebut yang berupa:

1. Perusahaan pemberi kerja tidak mesti mengalami kesulitan pengerjaan dalam mencapitarget produksi;
2. Terbatas pada sektor industri sektor tertentu;
3. Batasan waktu pengerjaan;
4. Hanya boleh dilakukan oleh perusahaan yang beroperasi didalam Kawasan Berikat terbatas;
5. Produknya tidak dipasarkan didalam negeri dan hanya ditujukan untuk pasar ekspor.

Dengan demikian pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memang jauh lebih longgar dan melepas semua batasan-batasan yang pernah dimuat dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI tahun1993 itu.

Undang Undang Cipta Kerja ini mewajibkan dibentuknya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ini berarti, pembuat Undang Undang Cipta Kerja mengamini dialihkannya tanggung jawab atas buruh alih daya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan bukan pada perusahaan pemberi kerja, tempat di mana si buruh sehari-hari bekerja. Bedanya dengan Keputusan Menteri Perdagangan tahun 1993 adalah Pasal 66 Undang Undang Cipta Kerja memperluas kewenangan darinya sebagai ‘perusahaanpelaksana pekerjaan’ menjadi perusahaan “penyediaan jasa pekerja/buruh”. Dengan demikiandapat disimpulkan terjadi perluasan pemaknaan dari sistem kerja alih daya yang berlakudi Indonesia saat ini: bukan hanya pelaksanaan pekerjaan saja yang dapat dialihkan pada perusahaan lain, tetapi juga dimungkinkan terjadi pengalihan tenaga kerja. Jadi, apa yang sebelumnya hanya berlaku terbatas bagi

perusahaan *garment* dalam lingkungan Kawasan Berikat saja, kini oleh Undang Undang Cipta Kerja diperluas menjadi praktek umum yang dapat berlaku bagi perusahaan jenis apa pun, diseluruh wilayah Indonesia tidak harus terbatas dalam lingkungan kawasan serikat. Juga, apa yang sebelumnya dimengerti hanyasebagai bagian upaya sesaat manajemen untuk menyasati kesulitan produksi, kini menjadi sebuah sistem yang sah dan legal berlaku di Indonesia.

Hubungan kerja sistem alih daya sebenarnya telah lama dipraktikkan dengan berbagai model atau pola di banyak negara, baik di negara maju maupun negara berkembang. Penggunaan istilahnya juga beragam, seperti *sub contracting*, *external man power*, *externalization*, *bussiness process outsourcing* (BPO), dan *transfer of undertaking*. Namun, dalam praktiknya tidak jauh berbeda seperti apa yang dikenal dengan praktik hubungan kerja sistem alih daya pemborongan pekerjaan di Indonesia. Praktik sistem hubungan kerja alih daya telah menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan dan meluas mengikuti perkembangan perekonomian global.

Sejak dekade pertengahan tahun 1990-an, perkembangan praktik hubungan kerja sistem alih daya telah menyebar sangat cepat di banyak negara, terutama negara maju seperti Jepang, Inggris, Jerman, Amerika Serikat, dan Perancis (ILO 2009). Praktik hubungan kerja sistem alih daya telah menjadi bagian dari perkembangan sektor-sektor perekonomian di negara-anegara tersebut, terutama di Sektor industri pengolahan (*manufacturing*) dan jasa (seperti jasa perbankan, asuransi, pelayanan kesehatan, transportasi, dan perdagangan).³³⁹

³³⁹ Contoh kasus di Jepang, perkembangan praktik *outsourcing* (termasuk juga sistem kerjakontrak) di negara ini meningkat pesat, terutama sejak pencabutan aturan pembatasan *atemporary worker* di sektor industri pengolahan di negara tersebut pada tahun 2004 (ILO2009), lihat Nawawi, Polemik Hubungan Kerja Sistem *Outsourcing*, Masyarakat Indonesia, Volume 39, No. 1,

Aturan terkait hubungan kerja sistem alih daya juga sangat beragam, yang tergantung pada kebijakan di setiap negara. Hampir semua negara di Kawasan Eropa membolehkan praktik alih daya, kecuali di Yunani dan Turki yang secara tegas melarang praktik hubungan kerja sistem alih daya di negaranya (Tim Kajian Akademis Independen 2006). Pada sebagian besar negara Uni Eropa aturan tentang hubungan kerja sistem alih daya diatur dalam undang-undang yang mengatur tentang temporary *agency work* yang di dalamnya terdapat ketentuan tentang sektor-sektor yang dilarang untuk dikontrakkan atau dilimpahkan kepada perusahaan lain (*restriction sectors*). Selain itu, di Uni Eropa perusahaan pihak ketiga (penyedia jasa) yang timbul dari praktik hubungan kerja sistem alih daya diatur melalui persyaratan pemberian lisensi dan skema otoritas yang diawasi secara ketat oleh sebuah lembaga tertentu. Sebagai contoh di Jerman setiap perusahaan penyedia jasa tenaga kerja diwajibkan melakukan pendaftaran lisensi setiap tahun selama tiga tahun dengan mengikuti berbagai sistem pengujian dan pemeriksaan. Sementara itu, di negara Cyprus dan Republik Czech, izin lisensi diperiksa ulang masing masing setiap dua dan tiga tahun. Selain itu, di negara-negara yang posisi serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah sangat seimbang, seperti di Jerman, Belgia, Swedia dan Spanyol, terdapat salah satu aturan bahwa perusahaan pengguna diwajibkan berkonsultasi dengan serikat pekerja/buruh jika ingin melakukan alih daya (*hiring agency workers*). Sementara itu, di negara seperti Italia dan Austria memiliki aturan tentang batasan jumlah perusahaan penyedia jasa yang diperbolehkan dalam suatu perusahaan (Eurociett 2007).

Berdasarkan hasil studi BAPPENAS (2004), di Asia hanya Filipina dan Indonesia yang memiliki pembatasan secara ketat terhadap praktik hubungan kerja

sistem alih daya dan juga hubungan kerja sistem kontrak.³⁴⁰ Sejak Maret 2002, Filipina memiliki aturan tentang alih daya dan sub contracting yang di dalamnya mengatur larangan sistem kontrak pada *contracting labor-only*.³⁴¹ Di Filipina sub *contracting* pekerjaan ke perusahaan lain dapat dilakukan dengan beberapa persyaratan, seperti adanya penyertaan jaminan kontrak tenaga kerja yang meliputi standar kesehatan dan keselamatan kerja, kebebasan berorganisasi, jaminan masa kerja, dan kesejahteraan. Sementara itu, untuk negara-negara maju, baik dikawasan Asia, Eropa, Amerika Utara, New Zealand maupun Australia pada umumnya membolehkan praktik hubungan kerja sistem outsourcing (alih daya) dengan berbagai pengaturan sesuai kondisi di masing-masing negara tersebut. Contohnya ialah di Jepang dan Korea Selatan. Praktik hubungan kerja sistem alih daya di Jepang dibolehkan untuk 23 (dua puluh tiga) jenis pekerjaan, sedangkan di Korea Selatan hanya untuk 26 (dua puluh enam) jenis pekerjaan.

Dalam memahami praktik alih daya di banyak negara di dunia, dapat diambil benang merah bahwa terdapat beberapa prasyarat agar pelaksanaannya tidak menimbulkan polemik, terutama merugikan pekerja/buruh. Praktik alih daya harus diikuti dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran, kepastian mendapatkan kemudahan akses pasar kerja (pasar kerja fleksibel), dan mekanisme perlindungan sosial bagi pekerja/buruh yang tidak terserap dalam pasar kerja (jaminan sosial). Selain itu, keseimbangan posisi (*bargaining*

³⁴⁰ Lihat *Booklet* yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kerja dan Pengembangan Kesempatan Kerja Bappenas: Kebijakan Pasar Kerja untuk Memperluas Kesempatan Kerja (2007).

³⁴¹ Lihat: *Department Order No.18-02, Series -02, Rules Implementing Articles 106 to 109 of the Labor Code, Article 5, Departement of Labor and Employment, Republic of the Philippines*

position) antara kelompok pengusaha dan serikat pekerja/buruh juga menjadi sangat penting, terutama ketika terjadi negosiasi di tingkat perusahaan.

Oleh karena itu, persyaratan yang cukup ketat terhadap praktik hubungan kerja sistem alih daya di Indonesia dapat dimaklumi mengingat Indonesia masih dihadapkan pada masalah tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan. Dalam hal ini, peran institusi negara dalam menjamin hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan. Pembebasan praktik alih daya secara terbuka diyakini akan membawa dampak lebih buruk terhadap kondisi pasar kerja Indonesia yang *over supply*, didominasi pekerja dengan tingkat pendidikan rendah, dan mayoritas terserap di ekonomi informal. Apalagi, mayoritas pekerja di Indonesia belum terlindungi melalui jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun demikian, pembatasan yang terlalu kaku atau rigid juga perlu dihindari karena akan menghambat kegiatan ekonomi, terutama arus investasi masuk, yang pada gilirannya akan mengurangi penciptaan kesempatan kerja.

Aturan terkait hubungan kerja sistem alih daya juga sangat beragam, yang tergantung pada kebijakan di setiap negara, sebagai berikut:

1. Di India, Negara yang populer di dunia sebagai negara penyedia pekerjaan *outsourcing*. Ditambah lagi India dikenal dengan tenaga kerjanya yang bekerja keras dan efisien kerjanya. Faktor itulah yang kemudian bikin perusahaan-perusahaan tertarik membuka usaha di India. Apalagi tenaga kerja di sana bisa dibikin *outsourcing* statusnya alias kerja kontrak. *Outsourcing* hanya 11 bulan dikontrak, 1 bulan dilakukan *monev* untuk mempertimbangkan perlu atau tidaknya kontrak diperpanjang.
2. Di Thailand, sebagai salah satu negara di Asia Tenggara yang menyediakan banyak pekerjaan *outsourcing*. Thailand cukup menarik sebab dinilai sebagai

negara berbiaya rendah dan terbilang baik dalam pengembalian modal bisnis. Kekurangannya, tenaga kerja yang tersedia kurang inovatif dan kurang cerdas. Hal itu disebabkan kebijakan dan keputusan politik di negara ini yang belum bisa memajukan masyarakatnya. Hukum tidak memperbolehkan pekerja *alih daya* untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja yang didirikan pekerja tetap pekerja *alih daya* dapat membentuk serikat pekerja sendiri, terpisah dari serikat pekerja yang didirikan oleh pekerja tetap dengan dukungan ICEM, para serikat pekerja melakukan protes. Sebuah kampanye nasional telah disiapkan untuk pengakuan atas hak-hak pekerja kontrak, termasuk didalamnya hak untuk berunding dan menjadi anggota serikat yang sama dengan pekerja tetap. Sebuah perubahan terbaru dari *Labour Protection Act* (BE 2551, Pasal 11/1) di menyatakan bahwa yang dimaksudkan pegawai resmi dari pengusaha adalah semua pekerja yang bekerjadi dalam proses produksi atau melakukan pekerjaan yang dianggap bagian dari bisnis intiperusahaan tanpa memperhatikan apakah pekerja tersebut berada dalam pengawasan atauupahnya dibayar oleh perusahaan penyedia jasa lain. Pengusaha harus memberikantunjangan yang ‘adil’ dan kesejahteraan bagi pekerja kontrak yang menjalankan. Pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap dan mereka tidak boleh di diskriminasi.

3. Di Cina, berupaya melampaui India dalam urusan ketersediaan pekerjaan *outsourcing*. Negara yang dikenal tidak ada serikat pekerja yang independen, para pembuat kebijakan juga memulainya dengan mempertimbangkan pelanggaran dari kerja kontrak. Hukum perburuhan yang baru, yang mulai berlaku pada tahun 2008, mengharuskan perusahaan untuk menandatangani kontrak kerjadalam waktu yang panjang dengan pekerja mereka

dan menaati pembatasan untuk kerja lembur. Hukum juga menjatuhkan hukuman bagi perusahaan yang tidak mentaati peraturan. Aturan tersebut, dengan cepat segera diprotes oleh organisasi pengusaha yang kebanyakan berasal dari ‘barat’, yang berpendapat hal tersebut akan menjadi citra buruk bagi dunia bisnis. Berdasarkan Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC), sebuah survey terbaru yang dilansir oleh Kongres China National People’s, mereka menemukan bahwa kurang dari 20% perusahaan kecil dan menengah telah menandatangani perjanjian kontrak kerja dengan pekerja mereka. ITUC juga melaporkan bahwa banyak perusahaan di Cina telah memberikan reaksi dengan cara yang berbeda terhadap berlakunya hukum perburuhan baru tersebut, termasuk diantaranya dengan cara diam-diam mengurangi jumlah pekerja, lebih khusus lagi, mereka mempengaruhi para pekerja yang pada nantinya akan menikmati hak dan tunjangan yang lebih dari aturan baru tersebut. Selain itu, dapat dilihat juga dengan meningkatnya pemakaian sub kontraktor. Juga telah dilaporkan, banyak perusahaan melakukan relokasi sebagai jalan mengurangi rantai produksi dari Guangdong ke daerah pedalaman Cina hingga ke bagian barat Cina atau keluar dari Cina secara bersama-sama. Hanya semata sebagai antisipasi untuk mengurangi biaya yang harus dikeluarkan akibat aturan baru tersebut.

4. Di Korea, para legislator sangat aktif memperjuangkan aturan main CAL dalam beberapa tahun terakhir ini. Dua undang-undang telah disahkan, keduanya berlaku pada bulan Juni 2007 yaitu aturan mengenai pekerja dengan jangka waktu tertentu dan pekerja paruh waktu dan undang-undang tentang pekerja agensi/alih daya. Keduanya dibuat untuk ‘menyelesaikan’ masalah dari ketidak-amanan bekerja dan diskriminasi yang sering diterima oleh pekerja CAL. Hasil akhirnya, berlawanan

daripada niatan awal yang hendak dicapai oleh para pembuat kebijakan tersebut, sesuatu yang para kalangan serikat pekerja di Korea sudah peringatkan pada tahun 2006. Berdasarkan 2 aturan hukum, jangka waktu seseorang bisa dipekerjakan kontrak dibatasi hingga 2 tahun. Mengikuti aturan ini, pekerja harus tetap dikontrak sebagai pekerja tetap. Sayangnya, aturan tersebut hanya mengatur mengenai jangka waktu, dan tidak menyebutkan penjelasan mengapa pekerja kontrak dan pekerja agensi/alih daya dapat digunakan. Selainnya itu, aturan tersebut hanya berlaku bagi pekerja kontrak dan alih daya perusahaan yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan pemberi kerja. Salah satu konsekuensi negatif dari adanya aturan tersebut, banyak pengusaha kemudian mulai melakukan pemutusan kontrak kerja jangka pendek mereka, sebelum jangka waktu 2 tahun berakhir. Salah satu hasil terburuk lainnya, seperti yang terjadi di beberapa Supermarket besar dan pabrik manufaktur, di mana praktek *alih daya* meningkat, seringkali terjadi diseluruh departemen, dan diserahkan pada perusahaan kontraktor. Masalah lain juga muncul pada pekerja kontrak dan *alih daya* yang melanjutkan pekerjaannya untuk perusahaan yang sama lebih dari batas waktu 2 tahun. Dalam kasus ini, pengusaha biasanya menciptakan jenis pekerjaan baru atau mengirim para pekerja tersebut ke 'bidang baru' atau 'departemen baru' kembali lagi untuk kontrak yang sifatnya sementara. Suatu ketika, di awal tahun 2007, *Korean Employers Federation* (KEF) melakukan survey pada anggota mereka, 80 % menjawab bahwa mereka akan mempekerjakan pekerja kontrak dan *alih daya* baru dengan masa kerja 2 tahun berturut-turut. Untuk menghindari kerugian, organisasi pengusaha yang kedua cenderung menginginkan untuk memperpanjang jangka waktu kontrak dari 2 tahun menjadi 3 tahun.

Tabel Perbandingan Hubungan Kerja Sistem *Ousourcing*/ Alih Daya

Di Berbagai Negara

India	Thailand	Cina	Korea Selatan
<p>Hukum perburuhan membatasi penggunaan pekerja kontrak hanya untuk pekerjaan-pekerjaan yang inti, tenaga kerja di India bisa dibikin <i>outsourcing</i> statusnya alias kerja kontrak. Outsourcing hanya 11 bulan dikontrak, 1 bulan dilakukan <i>monev</i> untuk mempertimbangkan perlu atau tidaknya kontrak diperpanjang.</p>	<p>Thailand dinilai sebagai negara berbiaya rendah dan terbilang baik dalam pengembalian modal bisnis. Kekurangannya, tenaga kerja yang tersedia kurang inovatif dan kurang cerdas. Hal itu disebabkan kebijakan dan keputusan politik di negara ini yang belum bisa memajukan masyarakatnya. Hukum tidak memperbolehkan pekerja <i>alih daya</i> untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja yang didirikan pekerja tetap pekerja <i>alih daya</i> dapat membentuk serikat pekerja sendiri, terpisah dari serikat pekerja yang didirikan oleh pekerja tetap dengan dukungan ICEM, para serikat pekerja melakukan protes. Sebuah kampanye nasional telah disiapkan untuk pengakuan</p>	<p>Sebuah negara yang dikenal tidak ada serikat pekerja yang independen, para pembuat kebijakan juga memulainya dengan mempertimbangkan pelanggaran dari kerja kontrak. Hukum perburuhan yang baru, yang mulai berlaku pada tahun 2008, mengharuskan perusahaan untuk menandatangani kontrak kerjadalam waktu yang panjang dengan pekerja mereka dan menaati pembatasan untuk kerja lembur. Hukum juga menjatuhkan hukuman bagi perusahaan yang tidak mentaati peraturan.</p>	<p>Sesuatu yang para kalangan serikat pekerja di Korea Selatan sudah peringatkan pada tahun 2006. Berdasarkan 2 aturan hukum, jangka waktu seseorang bisa dipekerjakan kontrak dibatasi hingga 2 tahun. Mengikuti aturan ini, pekerja harus tetap dikontrak sebagai pekerja tetap. Sayangnya, aturan tersebut hanya mengatur mengenai jangka waktu, dan tidak menyebutkan penjelasan mengapa pekerja kontrak dan pekerja agensi/alih daya dapat digunakan. Selainnya itu, aturan tersebut hanya berlaku bagi pekerja kontrak dan alih daya perusahaan yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan pemberi kerja. Salah satu konsekuensi</p>

	<p>atas hak-hak pekerja kontrak, termasuk didalamnya hak untuk berunding dan menjadi anggota serikat yang sama dengan pekerja tetap. Sebuah perubahan terbaru dari <i>Labour Protection Act</i> (BE 2551, Pasal 11/1).</p>		<p>negatif dari adanya aturan tersebut, banyak pengusaha kemudian mulai melakukan pemutusan kontrak kerja jangka pendek mereka, sebelum jangka waktu 2 tahun berakhir.</p>
--	--	--	--

B. Rekonstruksi Nilai Keadilan Dalam Regulasi Perlindungan Hukum terhadap hak Pekerja *Outsourcing*

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses

bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defenisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, tunjangan-tunjangan dan kepastian lainnya.

Praktek *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini lebih banyak dirugikan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial kalau pun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar atau merupakan prinsip hukum yang masih bersifat abstrak. Dapat pula dikatakan bahwa asas dalam hukum merupakan dasar yang melatarbelakangi suatu peraturan yang bersifat kongkrit dan bagaimana hukum itu dapat dilaksanakan. Asas hukum merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam hukum yang harus dipedomani. Peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan asas dalam hukum.

Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan

sehari-hari serta segala putusan hakim pun harus senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan dengannya. Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan bersifat abstrak serta bukan merupakan hukum yang kongkrit. Namun asas hukum terdapat dalam setiap sistem hukum dan menjelma dalam setiap hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan menelusuri sifat-sifat umum dalam peraturan hukum.³⁴²

Pengertian asas menurut pendapat Sudikno Mertokusumo bahwa asas hukum bukan merupakan hukum kongkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan kongkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam Peraturan Perundang-Undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukannya dengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dalam peraturan kongkrit tersebut.³⁴³

Asas keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian pekerja *outsourcing* yang menghendaki setiap orang memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek

³⁴² Dewi Astutty Mochtar, Pengantar Ilmu Hukum, Malang: Bayumedia Publishing, 2012, hlm. 77.

³⁴³ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010, hlm. 43

produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan *Teori Nilai Kerja* nya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.³⁴⁴

Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.³⁴⁵

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Marx:

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.”³⁴⁶

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme

³⁴⁴ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern* (Penerjemah: Nurhadi), Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 23

³⁴⁵ Baqir Sharief Qorashi *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Jakarta; Penerbit Al-Huda, 2007, hlm. 71

³⁴⁶ *Ibid.*

dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.

Sebab itu hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan. Menurut Lawrence M.Friedman “hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur”.³⁴⁷ Oleh Friedman struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya sistem mengalami disfunction (disfungsi/kepincangan).

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski

³⁴⁷ Esmi Warassih, Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis, Semarang; PT Suryandaru Utama, 2005, hlm. 33

dalam bukunya “*Crime and Costum In Savege*”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.³⁴⁸

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.³⁴⁹ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Kranenburg merupakan penganut teori Negara kesejahteraan. Menurut dia, tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakup berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan

³⁴⁸ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta; Sinar Grafika 2006, hlm. 16

³⁴⁹ Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm. 102

seimbang.³⁵⁰

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain: dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembenarannya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya.³⁵¹

Menurut Jimly Ashiddiqie, ketika Negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggung jawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga *welfare state* atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peranyang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-20, berlangsung

³⁵⁰ Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, Jakarta; PT. Gramedia, 1990, hlm. 27

³⁵¹ Agus Pramono, “Qua Vadis Perpolisian Komunitas (*Community Policing*)”. *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm.393.

kecenderungan meluasnya peran dan fungsi Negara dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembenaran- pembenaran gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (*intervisionist state*).³⁵²

I. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum *subyektif*, Hukum *subyektif* merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perlindungan pekerja/buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan; Larangan

³⁵² Lukman Hakim, “Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional”. Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm.247.

bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

- c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-

undang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.³⁵³ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.³⁵⁴

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 juga mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, untuk lebih

49. ³⁵³ Asri wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm.

³⁵⁴ Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 23

elasnya berikut adalah bunyi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011: “Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu:

- a. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).
- b. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWT.

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* adalah karena:

- a. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya.
- b. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjurusan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan.
- c. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.

- d. Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.
- e. Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja. Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

2. Masalah-Masalah Dalam Kebijakan Perburuhan

Hubungan perburuhan (*labour relation*) yang kondusif akan dapat meningkatkan iklim bisnis dan investasi yang *favorable* dimana pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap jalannya roda perekonomian. Hubungan antara buruh dan pengusaha atau majikan atau pemodal selama ini lebih menunjukkan hubungan yang antagonistik dari pada hubungan yang harmonis.

Cita-cita mewujudkan hubungan yang industrial atau juga hubungan perburuhan yang harmonis dan sejahtera sebagaimana selalu diamanatkan dalam berbagai perundang-undangan perburuhan tidak pernah terwujud. Dimana sebenarnya masalah pokoknya, sehingga hubungan hubungan harmonis itu tidak pernah terwujud.

Beberapa masalah pokok yang menjadi pemicu menguatnya antagonisme

hubungan perburuhan sebagai berikut:³⁵⁵

a. Masalah Kebebasan Berserikat

Mengkaji masalah perburuhan tidak akan terlepas dari keberadaan serikat pekerja dan juga pemogokan, yang keduanya merupakan hak setiap pekerjayang dilindungi oleh perundang-undangan. Eksistensinya pun telah diakui oleh Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau SerikatBuruh. Untuk menghadapi kemungkinan tindakan yang tidak adil daripengusaha, para pekerja bergabung dengan serikat pekerja untuk memperjuangkan aspirasinya. Serikat pekerja akan mewakili dan memperjuangkan suara hak-hak pekerjayang bergabung, atau yang tidak bergabung dengan serikat pekerja itu. Hal inilah yang disebut dengan *collective bargaining*. Rasio dari aspirasi secara kolektif dibandingkan secara individual adalah bahwa posisi pekerjaakan lebih kuat apabila mereka secara kolektif bernegosiasi dengan pengusaha, dibandingkan secara individual.

b. Kelayakan Upah

Kelayakan Upah adalah masalah yang juga menjadi pemicu hubungan antagonistik antara buruh dan pengusaha. Masalah upah biasanya menjadi materi yang dinegosiasikan oleh serikat buruh atauserikat pekerja. Pengupahan, meskipun telah ada undang-undang yang mengaturnya, tetap saja menjadi pemicu. Karena bagaimanapun, untuk mencapai margin usaha yang besar, sebuah perusahaan harus menekan sedapat mungkin biaya operasional perusahaan, yang salah satu komponennya adalah upah buruh. Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 menyebutkan, setiap pekerja atau buruh berhak

³⁵⁵ Heru Suyanto, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, Jakarta; HS Publising, 2012

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88, ayat 1). Artinya secara normatif buruh berhak atas penghidupan yang layak dan memenuhi standar minimum kebutuhan buruh. Dalam prakteknya, akibat buruh yang dianggap tidak mengerti soal-soal hukum, pelanggaran atas aturan pengupahan ini banyak terjadi di perusahaan-perusahaan. Apalagi daya tawar buruh yang semakin rendah di tengah krisis ekonomi. Tidak jarang sesama buruh terjadi perpecahan akibat ketidakompakan dalam menghadapi tuntutan pengupahan. Perbedaan penafsiran upah minimum antara buruh dan pengusaha adalah menjadi masalah yang mengakibatkan hubungan perburuhan semakin tidak harmonis. Dalam undang-undang yang baru, disebutkan sebagai berikut: Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a) terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan terhadap pencapaian kebutuhan hidup yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan

Menteri.

Aturan pengupahan sebagaimana disebutkan diatas, jelas tidak menunjukkan suatu ketegasan tentang standar kebutuhan fisik manusia. Karena itu penyusunan peraturan operasional harus dibuat. Sebagai gambaran, protesburuh atas pengupahan itu telah terjadi cukup panjang. Di zaman Orde Baru misalnya, kebijakan pengupahan sangat jauh dari rasa keadilan. Sebagaimana catatan YLBHI yang dikutip oleh Kurniawan Desiarto, upah bukan lagi yang ditentukan oleh hasil kerja dan kuatnya industri, tapi menjadi semacam hubungan pengusaha terhadap buruhnya. Konsep nilai kerja yang dalam logika ekonomi berkedudukan simetris dengan hasil, menjadi nilai kerja yang tidak bermakna. Bahkan sejak tahun 1969 lembaga bernama Dewan Pengupahan Nasional berwenang menentukan tingkat upah buruh tanpa didasarkan pada hukum permintaan-penawaran tenaga kerja dipasar.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang paling ditakuti oleh para buruh atau pekerja. Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003, yang juga ditentang oleh banyak serikat buruh, telah melapangkan jalanbagi mudahnya PHK terhadap buruh. Kemudahan ini terjadi akibatdihapuskannya keharusan pengusahauntuk meminta izin melakukan PHK kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan Pusat yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja, sebagaimana diatur sebelumnya dalam Undang- Undang Nomor. 22 Tahun1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam pasal 10 disebutkan, PHK yang dilakukan tanpa memperoleh izin batal demi hukum.

Undang-undang yang baru, telah mengalihkan mekanisme penyelesaian

perburuhan dari P4 Daerah atau Pusat kepada sebuah lembaga yang disebut dengan pengadilan Industrial yang akan menjadi sebuah kamar khusus di Pengadilan Negeri. Proses penyelesaian perselisihan perburuhan pun kemudian akan menjadi subyek dari prosedur hukum dalam hukum perdata.

Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 menyebutkan “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungankerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan dihapuskannya P4, keharusan meminta izin untuk PHK pun menjadi hilang. Keterlibatan organisasi buruh dan pengusaha diakomodasi melalui sistem “hakim ad hoc“ yang berasal dari unsur buruh dan pengusaha. Sementara sebagian besar keluhan buruhakan ditangani melalui “arbitrase sukarela” melalui forum yang disebut “forum bipartit” atau lembaga kerjasama bipartit antara pengusaha dengan buruh sebagai pribadi di tempat kerja masing-masing.

- d. Tidak adanya peningkatan skill bagi buruh.

Peningkatan skill atau keterampilan kerja hanya menjadi monopoli eksekutif-eksekutif perusahaan. Buruh atau pekerja, sebagai ujung tombak kegiatan produksi jarang sekali mendapat fasilitas peningkatan skill. Padahal dalam konsepnya yang normatif, semakin tinggi tingkat keterampilan buruh, maka semakin tinggi tingkat produktifitas dan efektifitas kerja yang dilakukannya. Meskipun undang-undang telah mengatur keharusan pelatihan kerja, perusahaan biasanya hanya melakukannya sebatas memenuhi kewajiban undang-undang.

Kalaupun dilakukan, hanya sebatas seorang buruh melakukan kerja-kerja kasar yang sangat rendah.

3. Rekonstruksi Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Dalam Rangka Tercapainya Asas Keadilan

Dalam sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Contohnya ada 10 orang pekerja *outsourcing* dengan kontrak kerja Rp 10.000.000,00, per bulan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil hak atau bagian atau memotong sekian persennya, sisanya dibayarkan kepada pekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang, hal ini merupakan perbudakan modern.

Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya kesejahteraan, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus atau berakhir dan tidak akan bekerja lagi. Akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi, sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourc*e dengan perjanjian kerja

waktu tertentu. Kalau kesejahteraan tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sayangnya putusan MK terhadap *outsourcing* bersifat kabur, tidak dikabulkan atau menolak karena dipandang tidak cukup beralasan. Berdasarkan pertimbangan MK, Pasal 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan perbudakan modern dalam proses produksi. Tidak semua hakim MK, sependapat dengan putusan itu, terdapat *dissenting opinion* (pendapat berbeda) dari hakim konstitusi Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

Kebijakan “*outsourcing*” yang tercantum dalam Pasal 64-66 Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan mendowngrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan dasar

terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan subordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan. Sebaiknya pemerintah merevisi Undang-undang Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja *Outsourcing* di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permennakertrans Nomor.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-usulan dari pihak Organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh. Jangan hanya dijadikan corong dan melindungi pengusaha saja, tapi juga harus memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan kaum buruh.

Didalam Revisi Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru nantinya harus memuat tentang perlindungan buruh atau pekerja, terutama tentang hak dan kewajiban tenaga kerja dan menghilangkan seluruh Peraturan-Peraturan tentang *outsourcing*, semua pekerja ditempatkan sebagai mitra atau partner didalam perusahaan dan ada rasa memiliki yang tinggi dari pihak pekerja, sehingga akan

terjalin hubungan simbiosis yang saling menguntungkan.

Hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya sedangkan hubungan hukum antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan Perusahaan pemberi pekerjaan dimuat dalam perjanjian kerjasama yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (dibawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau itikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan. Sebaiknya pemerintah merevisi Undang-undang Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja *Outsourcing* di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permennakertrans Nomor. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-

usulan dari pihak Organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh. Jangan hanya dijadikan corong dan melindungi pengusaha saja, tapi juga harus memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan kaum buruh.

C. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan

Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan terkait gugatan Undang-Undang Cipta Kerja yang dilakukan oleh serikat pekerja dan menilai bahwa Undang-Undang itu Inkonstitusional dan membutuhkan revisi. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 tahun.

Sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, presiden sesuai kewenangannya berdasarkan ketentuan pasal 22 (1) UUD 1945 telah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang kemudian selanjutnya di sahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.

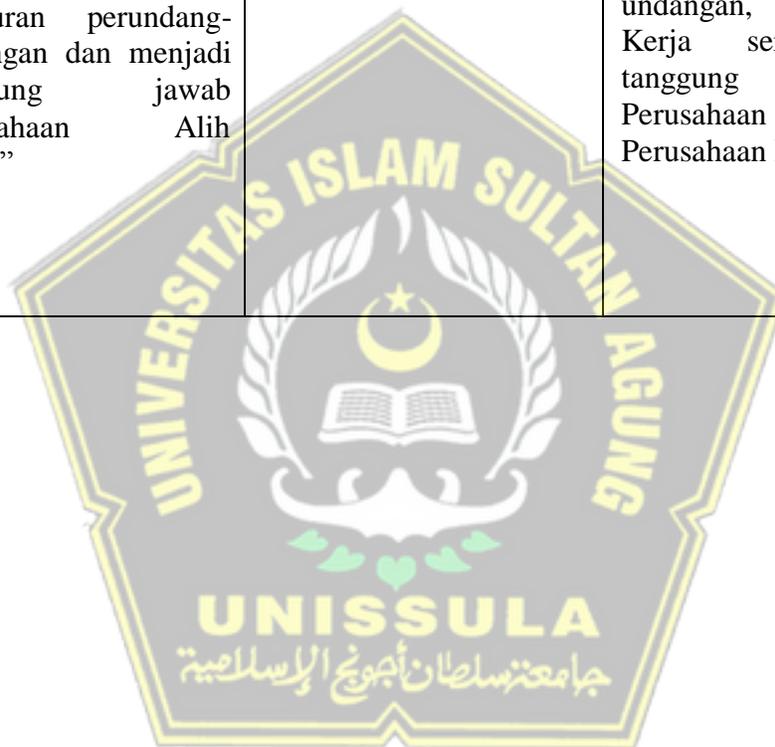
Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja pasal 66 ayat (2) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan Kerja terdapat beberapa perubahan aturan mengenai Alih Daya (*Outsourcing*).

Salah satu perubahan-perubahan tersebut adalah yang berkaitan dengan perlindungan hak, dimana pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Dan PP Nomor. 35 Tahun 2021 Pasal 18 hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

**Tabel Rekonstruksi Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2023
Dan PP Nomor. 35 Tahun 2021**

No.	Sebelum Di Rekonstruksi	Kelemahan-kelemahan	Rekonstruksi
1.	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 66, ayat (2) “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.”	Kelemahan dari Pasal 66 ayat (2) dan PP Nomor. 35 Tahun 2021 Pasal 18, ayat (3) adalah bahwa di dalam Pasal ini belum ada mengatur bentuk tanggung jawab dari perusahaan pengguna tenaga alih daya/ <i>outsourcing</i> (user) sehingga perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh terutama pekerja <i>outsourcing</i> menjadi lemah apalagi jika terjadi perselisihan.	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 66, ayat (2) “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, serta menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya dan Perusahaan Pengguna.” Dalam Pasal 66, ayat (2) perlu adanya penambahan kata Perjanjian Kerja,serta “Perusahaan Pengguna” supaya perusahaan (user) juga

2.	<p>PP Nomor. 35 Tahun 2021 Bab III Pasal 18, ayat (3)</p> <p>“Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.”</p>		<p>ikut bertanggung jawab.</p> <p>PP Nomor. 35 Tahun 2021 Bab III Pasal 18, ayat (3)</p> <p>“Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja serta menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya dan Perusahaan Pengguna.”</p>
----	--	--	--



BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian yang dianalisis berdasarkan teori-teori yang telah ditetapkan, maka sebagai jawaban dari masalah yang telah dirumuskan, dikemukakan simpulan sebagai berikut:

1. Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* Belum Berbasis Keadilan

Bahwa dalam regulasinya belum mampu menjawab semua masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi selama ini terutama yang berkaitan dengan masalah *outsourcing*, masih belum memberikan dampak perubahan yang signifikan dalam pemberian hak-hak pekerja *outsourcing*.

Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 khususnya dalam Pasal 66 ayat (2) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.” Menurut Pasal ini yang bertanggung jawab terhadap pekerja alih daya/ *outsourcing* hanyalah Perusahaan Alih Daya (vendor) sedangkan pekerja alih daya tersebut bekerja pada perusahaan lain (User). Oleh karena itu perlu adanya rekonstruksi terhadap Pasal 66 ayat (2) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 pasal 18 ayat (3) dengan adanya penambahan kata menjadi “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan

perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja serta menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya dan Perusahaan Pengguna.”

2. Kelemahan-kelemahan Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Saat Ini.

Banyaknya kekurangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti ketiadaan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing disektor informal seperti pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, atau pekerja yang berada dalam hubungan kerja tidak standar, Diskriminasi gender, upah, tidak memiliki jaminan sosial, hak cuti, dan hak-hak lainnya, justru tidak dijawab oleh Bab Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Revisi parsial yang dilakukan oleh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 justru menimbulkan masalah-masalah baru yang berdampak buruk terhadap perlindungan pekerja terutama pekerja kontrak/ outsourcing.

Secara umum, terdapat beberapa masalah krusial pada Bagian Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Pertama, hilangnya ketentuan batas waktu maksimal dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kedua, dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” sebagai rujukan penghitungan upah minimum yang berdampak pada bergesernya konsep perlindungan pengupahan secara luas. Ketiga, dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan alih daya (*outsourcing*). Keempat, pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena

dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan.

Aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan sekarang, tegak atas dasar orientasi investasi ekonomi, bukan tegak atas dasar profesionalisme dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga apabila mencermati pasal-pasal revisi dan yang dihapus, tampak bahwa spirit undang-undang tidak menyentuh sama sekali upaya peningkatan kompetensi pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja justru berpotensi membuat pasal ketenagakerjaan terpinggirkan, tergerus oleh kebutuhan investasi dan ekonomi. Padahal sejatinya, dalam hubungan industrial Pancasila, perlindungan pekerja merupakan bentuk tanggungjawab pemerintah.

Masih minimnya aturan hukum yang membela hak-hak pekerja *outsourcing* padahal mereka adalah kelompok yang paling rentan/beresiko tinggi dari pada pekerja lain dalam hal perlindungan hukum, keadilan, dan kesejahteraan.

3. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* Yang Berbasis Nilai Keadilan

Rekonstruksi pada Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 tahun 2022 menjadi Undang-undang Cipta Kerja Pasal 66 (2) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.” Menurut penulis yang bertanggung jawab terhadap para pekerja alih daya/ *outsourcing* tersebut bukan hanya terletak pada Perusahaan Alih Daya (vendor) saja tetapi juga oleh perusahaan

yang menggunakan jasa dari pekerja alih daya tersebut yaitu karena mereka bekerja sehari-harinya di perusahaan tersebut. Ini berpotensi merugikan pekerja/buruh karena lemahnya bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya tersebut.

Oleh karena itu sangat perlu adanya perubahan terhadap bunyi Pasal 66 ayat (2) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 Bab III Pasal 18 ayat (3) tersebut menjadi “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja serta menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya dan Perusahaan Pengguna.”

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang dikemukakan, sebagai jawaban terhadap permasalahan yang ditemukan dalam penelitian, dikemukakan saran sebagai rekomendasi, sebagai berikut:

1. Sebaiknya DPR dan pemerintah melakukan perubahan terhadap Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 tahun 2022 menjadi Undang-undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, agar terlihat lebih jelas bagaimana Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, dan perlindungan terhadap hak-hak khusus pekerja alih daya /*outsourcing* terutama pekerja *outsourcing* harus lebih menjamin perlindungan hukumnya sehingga suasana kerja bisa menjadi lebih baik dan kondusif dan para pihak sama-sama tidak ada yang merasa dirugikan. Perlu adanya penambahan kewenangan dari Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja dalam mengawasi dan melakukan penindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak

taat hukum (*onrechtsmatigedaad*), sehingga diharapkan para buruh/ pekerja betul-betul bisa mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang berlaku. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perlindungan Negara terhadap rakyatnya masih sedikit, pekerja dengan PKWT akan selalu was-was dengan pekerjaannya karena sewaktu-waktu dapat diberhentikan, kemudian pekerja PKWT tidak punya masa depan dengan sebuah pekerjaan, tidak adanya jaminan pekerjaan jika tidak diusia produktif lagi. Aturan PKWT ini akan mudah memanipulasi atau mengintimidasi para pekerja sehingga perlu adanya perubahan pengaturan tentang alih daya/ PKWT ini salah satunya yaitu dengan mendengar langsung masukan- masukan (feedback) dari pekerja untuk dituangkan dalam norma-norma eksplisit dalam rekonstruksi perubahan pengaturan PKWT kedepannya sehingga diharapkan nanti tidak ada lagi perusahaan-perusahaan yang sewenang-wenang.

2. Perlu adanya kemitraan yang baik dengan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja baik ditingkat Provinsi maupun kota dalam mencatatkan semua perjanjian kerja (PKWT) agar bisa diregistrasikan dengan baik dan sebaiknya melakukan monitoring evaluasi (monev) paling tidak sekali dalam 3 bulan.
3. Membudayakan efek jera kepada para pengusaha atau perusahaan yang nakal dalam bentuk tindakan tegas yang dapat berupa pencabutan izin atau penutupan perusahaan untuk menimbulkan efek jera dan membudayakan nilai-nilai “bayarlah keringat buruhmu sebelum kering keringatnya”.

C. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat menemukan teori baru yang dapat

bermanfaat khususnya dalam rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing berbasis nilai keadilan.

- b. Diharapkan hasil penelitian nantinya dijadikan rujukan bagi penelitian-penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan masalah rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing berbasis nilai keadilan serta meningkatkan pembelajaran khususnya terhadap matakuliah Hukum Perdata
 - c. Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat menjadi bahan hukum yang dapat digunakan sebagai pendukung proses tri dharma perguruan tinggi utamanya dalam mendukung pengajaran yang dilakukan pada Fakultas Hukum di Indonesia.
2. Praktis yaitu sebagai:
- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan-masukan pemikiran bagi para pihak yang berkepentingan, masyarakat luas serta penentu kebijakan, dalam kaitannya dengan rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing berbasis nilai keadilan.
 - b. Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat dijadikan sumber rujukan bagi rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing berbasis nilai keadilan.
 - c. Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penyusunan regulasi atau peraturan mengenai rekonstruksi regulasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing berbasis nilai keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku- Buku

- Abdul Manan, 2009, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, ctk. Ketiga, Kencana Prenada Group, Maret, Jakarta.
- Abdul Muktie Fadjar, 2013, *Membangun Negara Hukum yang Bermartabat*, Cet. I, Setara Press, Malang.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, Cet II, PT Gunung Agung Tbk, Jakarta.
- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan , Tinjauan Politik Hukum*, Sof Media, Medan.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. PT. Balai Pustaka, Jakarta.
- Amstrong Sembiring, 2009, *Energi Keadilan*, Masyita Pustaka Jaya, Medan.
- Andre Ata Ujan, 2007, *Keadilan dan Demokrasi; Telaah Filosofi Politik John Rawls*, Cet. V, Kanisius, Bandung.
- Ani Wijayanti, RR., 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini, UKI Press.
- Antonius Cahyadi, E.Fernando M. Manulang, 2010, *Pengantar ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2011, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cet. I, Mandar Madju, Bandung.
- Bambang Sugono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Bappenas, 2003, *Ringkasan Eksekutif, Kebijakan Pasar Kerja Untuk*

- Memperluas Kesempatan Kerja*, Direktorat Ketenagakerjaan dan Analisis Ekonomi Bappenas.
- Barda Nawawi Arief, 1998, *Beberapa Aspek Kebijakan Penegakan dan Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Bernard L Tanya, Yoan N. Simanjuntak, Markus Y. Hage, 2009, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV. Kita, Surabaya.
- Brian Z. Tamanaha, 2004, *On The Rule Of Law History, Politics, Theory*, Cambridge University Press, New York.
- Bryan A. Garner, 2009, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, West, St. Paul.
- Burhan Ashofa, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis* (Terjemahan Raisul Muttaqien), PT Nuansa dan Nusamedia, Bandung.
- Charles Himawan, 2003, *Hukum Sebagai Panglima*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Darji Darmodiharjo dalam Muhamad Erwin, 2012, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Gunawan Setiardja, 2004, *Filsafat Pancasila*, Bagian I, Cetakan X. Herman Bakir, 2005, *Kastil Teori Hukum*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- I Dewa Gede Palguna, 2013, *Pengaduan Konstitusional (Constitutional Complaint) Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-hak Konstitusional Warga Negara*, Cet. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- I Dewa Gede Atmadja, 2010, *Hukum Konstitusi, Problematik Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD NRI 1945*, Edisi Revisi, Setara Press, Malang.
- Jimly Asshiddiqie, 2012, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, Cet. Kedua, Sinar Grafika, Jakarta.
- , *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006.

- Kelsen. Hans, 2008, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif (Pure Theory of Law)*, Nusa Media, Bandung.
- , 2009, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusamedia, Jakarta.
- Lexsy J. Meleong, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatis*, PT. Remaja Rosdikarya, Bandung.
- Marbun, B.N. 1996, *Kamus Politik*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Miles, Mattew, Michael Huberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif*, UIPress, Jakarta.
- Moch. Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja(Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta.
- Mukti Fajar ND., dkk, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*,Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Oxford Learner's Pocket Dictionary (New Edition)* (Edisi ketiga) Oxford University Press, Oxford.
- Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cet. I, Peradaban, Surabaya.
- Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, 2001,*Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya.
- Pusat Bahasa, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.
- Rawls, John, Uzair Fauzan, 2006, *Teori Keadilan. Dasa-Dasar Filsafat Politik Untuk mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Romly Atmasasmita, 2012, *Teori Hukum Integratif; Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Salim, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Peneliti Tesis dan Disertasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sanapiah Faisal, 1990, *Penelitian Kualitatif Dasar-dasar dan Aplikasi*, Yayasan Asih Asah Asuh (YA3 Malang), Malang.
- Satjipto Rahardjo, 2004, *Ilmu Hukum; Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Muhammadiyah Press University, Surakarta.
- , 2009, *Hukum Progresif Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. TajaGrafindo Persada, Jakarta.
- , 1986, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjau Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sumadi Suryabrata, 1992, *Metode Penelitian*, Tajawali Press, Jakarta. Suwandi, Sarwiji. 2008. *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Media Perkasa, Yogyakarta.
- Syukri Akub, M. dan Baharuddin Badaru, 2012, *Wawasan Due Process of Law dalam Sistem Peradilan Pidana*, Rangkang Education, Yogyakarta.
- The Indonesian Legal Resource Center, ILRC, 2009, *Mengajarkan Hukum yang Berkeadilan, Cetak Biru Pembaharuan Pendidikan Hukum Berbasis Keadilan Sosial*, Penerbit Unair, Surabaya.
- Theo Huijber, 1986, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Penerbit Kanisius, Bandung.

B. Peraturan Perundang–Undangan

Undang Undang Dasar Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Indonesia

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Indonesia

PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XVI/2018.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

C. Paper, Jurnal dan Makalah

Bill Clinton, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. BEKA ENGINEERING Pangkalan Kerinci*, volume III

Filia & Rivaldo Putra Wijaya, *Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan Outsourcing berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*, (Jurnal Mercatoria, 12 (2) Desember 2019)

Khairani, Analisis terhadap outsourcing ditinjau dari konsep Hukum dan Pelaksanaannya, *Kanun*, 2012, FH Unsiyah.

Radjaguguk, HP. "Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing" Makalah.

Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif, Hukum Yang Membebaskan*, Jurnal Hukum Progresif, PDIH Semarang, Volume I Nomor 1, April, 2005.

Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Simbur Cahaya, Universitas Sriwijaya, Vol 24, No.1, Januari 2017)

D. Internet Dan Website

<http://akbarmuzaqir.blogspot.co.id/2013/04/hak-hak-perempuan.html>

Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, (www.panmohamadfaiz.com, 2007),

Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum", *Republika*, 24 Mei 2004. "PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Pekerja", <http://www.pemantauperadilan.com>.

Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, (www.wawasandigital.com),

Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan

Satjipto Rahardjo, 2007, *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta.

Siti Erlania, *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap*, (www.serlania.blogspot.co.id),

UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam) | Aksin |
JurnalMeta-Yuridis(upgris.ac.id)

Wirawan, *Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?*, <http://www.pikira>

