

**TINJAUAN YURIDIS ALIH DAYA DI INDONESIA:  
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ALIH DAYA BERDASARKAN  
UU CIPTA KERJA**

**Rosadari Berliana<sup>1</sup>, Ani Wijayati<sup>2</sup>, Paltiada Saragi<sup>3</sup>**

[rosadari.berliana@gmail.com](mailto:rosadari.berliana@gmail.com)<sup>1</sup>

**Universitas Kristen Indonesia**

**Abstrak:** Tesis ini membahas tinjauan yuridis terhadap alih daya di Indonesia, dengan fokus pada perlindungan hak pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam penelitian ini, digunakan teori negara hukum Hans Kelsen dan teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo sebagai landasan teoritis utama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan terkait serta studi kasus untuk memahami penerapan UU Cipta Kerja dalam konteks alih daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja telah memberikan beberapa perlindungan bagi pekerja alih daya, masih terdapat kekurangan dalam implementasinya, terutama terkait dengan pengawasan dan penegakan hukum. Penulis menyarankan adanya revisi terhadap ketentuan tertentu dalam UU Cipta Kerja guna memperkuat perlindungan hak pekerja alih daya di Indonesia.

**Kata Kunci:** Tinjauan Yuridis, Undang-Undang Cipta Kerja, Alih Daya, Teori Negara Hukum Hans Kelsen, Teori Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo.

***Abstract:** This thesis discusses a juridical review of outsourcing in Indonesia, focusing on the protection of outsourced workers' rights under the Job Creation Law. In this research, Hans Kelsen's theory of the rule of law and Satjipto Rahardjo's theory of legal protection are used as the main theoretical basis. This research uses a qualitative method by analyzing relevant laws and regulations as well as case studies to understand the application of the Job Creation Law in the context of outsourcing. The results show that although the Job Creation Law has provided some protection for outsourced workers, there are still shortcomings in its implementation, especially related to supervision and law enforcement. The author suggests revisions to certain provisions in the Job Creation Law to strengthen the protection of outsourced workers' rights in Indonesia.*

***Keywords:** Judicial Review, Job Creation Law, Outsourcing, Kelsen's Rule Of Law, Rahardjo's Law Protection.*

## PENDAHULUAN

Praktik alih daya, atau outsourcing, telah menjadi fenomena yang semakin mendominasi dunia bisnis di Indonesia. Banyak perusahaan menggunakan model ini untuk meminimalkan biaya dan meningkatkan efisiensi operasional. Namun, meskipun terdapat keuntungan bagi perusahaan, alih daya juga memunculkan isu-isu serius terkait perlindungan hak-hak pekerja. Pekerja alih daya sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pekerja tetap. Mereka sering mengalami diskriminasi dalam hal upah, akses terhadap fasilitas, dan perlakuan dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh, pada tahun 2023 silam, serikat buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja Elektronik Elektrik – Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPEE FSPMI) berunjuk rasa di Kantor Pusat PT. PLN (Persero). Unjuk rasa tersebut dipicu akibat diterbitkannya Peraturan Direksi PLN Nomor 0219 Tahun 2019 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di lingkungan PT PLN. Dampak yang terjadi adalah penurunan upah tenaga alih daya berupa upah pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan hari tua, tunjangan pensiun, kompensasi pesangon, dan upah lembur. Hal tersebut lebih diperparah dengan dikeluarkannya kebijakan baru dari PT. PLN melalui EDIR (Edaran Direksi) 019 Tahun 2022 yang menyatakan bahwa beberapa jenis pekerjaan di PLN memakai system volume-based yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hubungan kerja, kepastian upah, dan kepastian jaminan sosial. Untuk tenaga alih daya bagian biller atau tunggakan, mereka juga terdampak atas berubahnya kebijakan PLN terkait periode pelunasan tagihan pelanggan, dimana sebelumnya periode 6 bulan menjadi periode 1 bulan. Dengan tuntutan setiap bulan yang harus nihil tunggakan pelanggan, akibatnya tenaga alih daya terpaksa harus melunasi atau menalangi tagihan pelanggan PLN agar kinerjanya tidak buruk dan terhindar dari surat sanksi peringatan atau bahkan sampai PHK (Karunia & Pratama, 2023).

Salah satu kondisi di atas menimbulkan pertanyaan mengenai implementasi regulasi ketenagakerjaan yang ada. Situasi tersebut menunjukkan bahwa alih daya, meskipun memiliki manfaat dari sisi bisnis, dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak pekerja yang serius. Perlindungan hak-hak pekerja alih daya diatur oleh berbagai regulasi di Indonesia, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan pada tahun 2020. UU ini bertujuan untuk mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja, namun banyak kritik menyebut bahwa kebijakan ini justru dapat melemahkan perlindungan pekerja. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah pengaturan yang lebih fleksibel terkait alih daya. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengurangi tanggung jawab mereka terhadap pekerja. Misalnya, dalam beberapa kasus, pekerja alih daya di sektor perhotelan tidak diberikan akses terhadap tunjangan kesehatan yang seharusnya mereka terima, yang sejalan dengan ketentuan dalam UU Cipta Kerja. Ketidakpastian mengenai hak-hak normatif pekerja ini menimbulkan dampak negatif, baik bagi pekerja itu sendiri maupun untuk masyarakat secara keseluruhan.

Dalam banyak situasi, pekerja alih daya mengalami kesulitan dalam memperoleh kejelasan tentang status kerja mereka. Sering kali, kontrak yang diberikan kepada mereka tidak transparan dan tidak mencerminkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Pernyataan Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) sekaligus Presiden Partai Buruh, Said Iqbal, pada momen peringatan Hari Buruh pada awal bulan Mei 2024 lalu menggambarkan situasi tersebut. Said Iqbal bahkan menyebut outsourcing sebagai perbudakan modern karena beberapa ketentuan regulasi dapat melegalkan perusahaan untuk menggantungkan kepastian status dan hak pekerja. Di kesempatan terpisah, Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Jakarta, Diana Dewi, menilai perlu adanya perbaikan regulasi terhadap tenaga alih daya mengingat semakin banyaknya masalah yang muncul di lapangan. Menurutnya, regulasi harus dibuat agar tercipta win-win solution untuk kedua pihak, baik perusahaan maupun pekerja (Rachmawati, 2024) mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara regulasi yang ada dan kenyataan di lapangan. Ketiadaan perlindungan hukum yang memadai membuat pekerja rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari perusahaan

penyedia jasa. Dalam konteks ini, penting untuk meneliti secara mendalam ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang berhubungan dengan alih daya dan bagaimana penerapannya di dunia nyata.

Tinjauan yuridis terhadap praktik alih daya di Indonesia juga harus mencakup analisis komprehensif mengenai hak-hak yang diatur oleh UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, penting untuk mengeksplorasi apakah regulasi tersebut memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja alih daya. Misalnya, apakah pekerja alih daya memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap dalam hal upah dan perlindungan sosial. Penelitian ini juga akan mencakup bagaimana perusahaan penyedia jasa alih daya beroperasi dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi baik kekuatan maupun kelemahan dalam regulasi yang ada. Hasil dari tinjauan ini akan memberikan dasar yang kuat untuk merumuskan rekomendasi bagi perbaikan kebijakan yang lebih adil dan inklusif.

Tantangan lain yang dihadapi oleh pekerja alih daya adalah kurangnya akses terhadap perlindungan sosial. Banyak pekerja alih daya tidak mendapatkan jaminan kesehatan, pensiun, atau tunjangan lainnya yang seharusnya menjadi hak mereka. Kasus pekerja alih daya di sektor konstruksi yang tidak diberikan jaminan keselamatan kerja merupakan contoh konkret dari masalah ini. Pekerja sering kali diharuskan untuk bekerja dalam kondisi yang berbahaya tanpa adanya perlindungan yang memadai dari perusahaan. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, menjadi semakin jelas bahwa perlunya pengawasan yang lebih ketat dan penegakan hukum yang lebih efektif untuk melindungi hak-hak pekerja alih daya.

Selain itu, penting untuk mengkaji bagaimana pemangku kebijakan dapat mengambil langkah konkret untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja alih daya. Misalnya, dengan memberikan pelatihan dan edukasi kepada perusahaan tentang kewajiban mereka dalam melindungi hak-hak pekerja. Dengan menggunakan teori Negara Hukum dari Hans Kelsen dan teori Perlindungan Hukum dari Satjipto Rahardjo, penelitian ini juga akan mempertimbangkan praktik terbaik dari negara lain yang telah berhasil menerapkan perlindungan bagi pekerja alih daya dengan membandingkan sistem regulasi dan implementasi di berbagai negara diharapkan dapat ditemukan solusi yang relevan untuk diterapkan di Indonesia. Hal ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Oleh karena itu berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penelitian ini mengambil judul "Tinjauan Yuridis Alih Daya di Indonesia Serta Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang mempelajari hubungan antara norma hukum dan fakta sosial. Dalam hal ini, hukum dianggap sebagai variabel independen, sementara fakta sosial sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan statute approach dengan memfokuskan pada analisis perundang-undangan terkait alih daya, termasuk UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan. Metode kualitatif ini juga melibatkan studi kasus yang mendalami bagaimana regulasi ini diterapkan dalam praktik. Dengan menggunakan penelitian hukum doktrinal, penelitian ini menekankan bahwa hukum harus berfungsi sebagai alat ketertiban sosial yang beradaptasi dengan perubahan sosial. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara memilah literatur studi hukum, secara khusus KUHPer, UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah, dengan literatur komplementer. Adapun literatur sekunder atau komplementer menggunakan penelitian-penelitian terdahulu, berita online, artikel ilmiah, atau buku-buku yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Literatur-literatur tersebut dari berbagai sumber yang sudah tervalidasi dalam kurun 5 tahun terakhir, dengan pengecualian untuk beberapa sumber.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kedudukan Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Sistem Hukum Nasional

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), atau sering disebut sebagai Omnibus Law, adalah undang-undang yang disahkan dengan tujuan untuk menyederhanakan regulasi dan meningkatkan investasi di Indonesia. Sebagai bagian dari reformasi besar-besaran, UU ini mengubah sekitar 79 undang-undang lain yang tersebar di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan, lingkungan, usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), serta perizinan usaha. Kedudukan UU Cipta Kerja dalam sistem hukum nasional merupakan perdebatan yang tidak hanya berkisar pada aspek formilnya, tetapi juga substantif dan dampak penerapannya terhadap berbagai sektor, terutama pekerja dan pengusaha. Sejak disahkan pada 5 Oktober 2020. Undang-Undang ini merupakan salah satu produk legislasi terbesar di Indonesia, yang bertujuan untuk merombak berbagai aspek hukum dan kebijakan nasional guna mempercepat pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi. Namun, proses pembentukan dan substansinya telah menimbulkan protes dari berbagai kalangan, terutama buruh dan akademisi hukum, karena dianggap merugikan hak-hak pekerja serta melanggar prinsip-prinsip negara hukum. Dalam sistem hukum nasional, kedudukan UU Cipta Kerja memiliki implikasi yang sangat luas. Sebagai undang-undang omnibus, UU ini tidak hanya mengubah satu atau dua undang-undang, tetapi ratusan pasal di dalam puluhan undang-undang di berbagai sektor. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana kedudukan UU Cipta Kerja dalam sistem hukum nasional harus mencakup kajian multidimensional yang melibatkan analisis terhadap mekanisme pembuatan hukum, substansi hukum yang diatur, serta dampaknya terhadap asas-asas penting dalam hukum nasional.

UU Cipta Kerja dibentuk berdasarkan kebutuhan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik di Indonesia. Berbagai permasalahan regulasi seperti tumpang tindih aturan, prosedur yang rumit, dan birokrasi yang panjang kerap kali menjadi penghambat bagi para investor. Hal ini mendorong pemerintah untuk melakukan deregulasi melalui satu undang-undang yang mengatur berbagai aspek penting terkait dengan kemudahan berusaha, perizinan, dan tenaga kerja. Menurut UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sebuah undang-undang harus dibuat berdasarkan asas *lex superior*, *lex specialis*, dan *lex posterior* agar tidak bertentangan dengan peraturan hukum lainnya. Pada dasarnya, UU Cipta Kerja menggabungkan banyak ketentuan hukum yang tersebar di berbagai sektor, sehingga ia memiliki posisi strategis dalam sistem hukum nasional. Menurut Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2011, hierarki hukum di Indonesia dimulai dari UUD 1945 sebagai hukum tertinggi, disusul dengan undang-undang dan peraturan lain di bawahnya. Berdasarkan hierarki ini, UU Cipta Kerja berada pada posisi yang sama dengan undang-undang lainnya, namun mengingat cakupan regulasi yang luas, UU ini memiliki implikasi yang lebih signifikan. Sebagai *lex generalis*, UU Cipta Kerja menjadi rujukan utama dalam banyak sektor. Namun, dalam praktiknya, penerapan UU ini harus disesuaikan dengan undang-undang sektoral yang tetap berlaku sebagai *lex specialis*, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, serta UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM.

Praktik omnibus law bukanlah hal yang baru di dunia, dan telah banyak diterapkan di negara-negara lain seperti Amerika Serikat, Kanada, dan India. Namun, implementasi omnibus law di

negara-negara tersebut berbeda dari yang dilakukan di Indonesia. Di Amerika Serikat misalnya, omnibus law hanya digunakan untuk menggabungkan undang-undang yang memiliki tema atau sektor yang sama, dengan proses legislasi yang terbuka dan akuntabel. Contohnya adalah Omnibus Budget Reconciliation Act of 1993, yang menggabungkan banyak aspek kebijakan fiskal dan anggaran. Omnibus law di AS biasanya dihadirkan di Kongres sebagai paket undang-undang yang besar, yang mencakup berbagai kebijakan mulai dari fiskal, sosial, hingga perubahan peraturan administratif. Omnibus law di sini lebih banyak berkaitan dengan kebijakan fiskal dan anggaran pemerintah federal, dan proses pengesahannya melibatkan legislasi yang lebih terbuka dan partisipatif, di mana anggota Kongres dapat memberikan amandemen terhadap setiap bagian dari undang-undang tersebut. (Harvard Law Review, 2020). Kanada juga telah lama menggunakan omnibus law untuk melaksanakan perubahan peraturan yang komprehensif. Contoh yang terkenal adalah Bill C-38, yang merupakan undang-undang anggaran federal tahun 2012 (Firdaus, 2023). Omnibus law di Kanada sering digunakan oleh pemerintah untuk mempercepat agenda legislatif yang luas, seperti perubahan kebijakan lingkungan dan pajak dalam satu paket legislasi. Namun, omnibus law di Kanada sering menuai kritik karena dianggap menurunkan kualitas demokrasi dan memperkecil ruang bagi perdebatan publik. Prosesnya sering kali dianggap tidak memberikan kesempatan yang memadai untuk memeriksa setiap komponen undang-undang secara mendalam. Salah satu kritik utama terhadap omnibus law di Kanada adalah praktik "penggabungan berlebihan" (*excessive bundling*), di mana banyak peraturan yang tidak relevan digabungkan dalam satu undang-undang, sehingga menyulitkan proses legislasi yang transparan. Di India, omnibus law dikenal dengan nama Money Bill, yang pada dasarnya digunakan untuk menggabungkan berbagai kebijakan fiskal dan anggaran. Salah satu contoh terkenal adalah Finance Act of 2017, yang mengubah beberapa undang-undang fiskal sekaligus. Namun, penggunaan omnibus law di India sangat dibatasi oleh konstitusi. Hanya kebijakan yang berkaitan dengan keuangan, perpajakan, atau alokasi anggaran yang dapat dimasukkan ke dalam omnibus law. Mahkamah Agung India juga memainkan peran penting dalam mengawasi dan memastikan bahwa omnibus law tidak melanggar prinsip-prinsip konstitusional (Kaharudin, Wibowo, & Ilwan, 2021). Oleh karena itu, berbeda dengan Amerika Serikat atau Kanada, India memiliki aturan yang lebih ketat dalam penggunaan omnibus law untuk memastikan bahwa undang-undang ini tidak digunakan secara sembarangan untuk melewati proses legislasi yang demokratis. Beberapa negara lain, seperti Filipina, juga telah mengadopsi omnibus law, tetapi dengan perbedaan yang signifikan. Di Filipina, omnibus law cenderung digunakan dalam konteks reformasi sosial dan ekonomi yang lebih luas, misalnya Philippine Comprehensive Tax Reform Law. Penggunaan omnibus law di negara-negara seperti Filipina lebih difokuskan pada upaya reformasi struktural, seperti di bidang perpajakan atau ketenagakerjaan, dengan tujuan meningkatkan daya saing ekonomi nasional.

Pembentukan UU Cipta Kerja melalui metode omnibus law merupakan hal yang relatif baru di Indonesia. Mekanisme ini memungkinkan perubahan dan penggabungan beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang tunggal. Meskipun omnibus law banyak diterapkan di negara lain, di Indonesia metode ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana proses legislasinya dapat tetap sesuai dengan UUD 1945, terutama pasal-pasal yang mengatur prosedur pembentukan undang-undang. Salah satu sektor yang paling terdampak oleh UU Cipta Kerja adalah ketenagakerjaan. Undang-undang ini merevisi sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13

Tahun 2003, termasuk pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pesangon, dan alih daya. Menurut Hasibuan (2021) dalam jurnal "Implikasi Hukum UU Cipta Kerja Terhadap Hak Pekerja", terdapat kekhawatiran bahwa regulasi baru ini lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja. Beberapa ketentuan yang direvisi dalam UU Cipta Kerja seperti pengurangan pesangon dan fleksibilitas dalam kontrak kerja jangka waktu tertentu (PKWT) dianggap merugikan pekerja. Berdasarkan kajian dari Khairani, ketentuan baru tentang PKWT dalam UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha untuk mengontrak pekerja tanpa batasan waktu yang jelas, yang berpotensi merugikan pekerja. Selain itu, perubahan dalam mekanisme pemberian pesangon juga dikritik karena dianggap mengurangi hak-hak pekerja yang di-PHK (Priambada, 2022). Lebih lanjut, revisi terhadap ketentuan outsourcing/alih daya menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja alih daya, karena tidak ada jaminan bahwa pekerja alih daya akan mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial yang diatur dalam Pasal 33 UUD 1945, yang seharusnya melindungi hak-hak dasar pekerja di sektor apapun (Silitonga et al., 2022). UU Cipta Kerja juga melakukan revisi besar-besaran terhadap Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Banyak ketentuan dalam UU ini yang dipermudah, terutama terkait dengan penerbitan izin lingkungan. Prosedur yang sebelumnya membutuhkan analisis mendalam mengenai dampak lingkungan (AMDAL) kini dipermudah, sehingga dikhawatirkan akan memperlemah perlindungan lingkungan di Indonesia (Marpaung, 2021). Menurut laporan dari Walhi (2022), penyederhanaan izin lingkungan dalam UU Cipta Kerja berpotensi mengakibatkan peningkatan eksploitasi sumber daya alam yang tidak terkontrol. Ini bertentangan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan yang seharusnya mengintegrasikan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan (Soerjono, 2021). Berdasarkan temuan-temuan di atas, secara holistik omnibus law dalam UU Cipta Kerja yang mencakup berbagai sektor, dari ketenagakerjaan hingga lingkungan hidup, menurut Rosenbloom (2022) berisiko mengurangi kualitas pembahasan undang-undang dan berpotensi menimbulkan kekacauan dalam implementasi hukum. Oleh karena itu, beberapa pakar hukum berpendapat bahwa praktik omnibus law di Indonesia perlu disesuaikan dengan konteks lokal dan tantangan yang dihadapi negara ini.

Sebagai negara yang berlandaskan hukum, Indonesia harus memastikan bahwa semua undang-undang yang dibuat harus sesuai dengan asas *Rechtstaat* atau negara hukum. Dalam teori hukum Hans Kelsen, salah satu pilar negara hukum adalah adanya kepastian hukum dan keadilan. UU Cipta Kerja dianggap mengabaikan aspek kepastian hukum karena banyak pasal yang memberikan keleluasaan besar kepada pemerintah dalam mengeluarkan peraturan pelaksana tanpa mekanisme kontrol yang kuat dari DPR maupun publik (Purwanto, 2022). Lebih lanjut, dalam pandangan Satjipto Rahardjo tentang hukum progresif, hukum seharusnya lebih mengutamakan nilai-nilai keadilan substantif daripada hanya mengedepankan kepastian prosedural. Namun, UU Cipta Kerja lebih cenderung memperlihatkan bahwa keadilan untuk pekerja tidak diutamakan karena regulasi ini lebih berpihak pada kepentingan investasi dan kemudahan berusaha (Lubis, 2021). Dalam hal ini, UU Cipta Kerja tampak bertentangan dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja yang diamanatkan oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara. Di sisi lain, pemerintah berpendapat bahwa UU Cipta Kerja memberikan kepastian hukum bagi investor dan membuka lapangan pekerjaan baru. Siregar (2022) dalam

artikelnya di Jurnal Ekonomi Indonesia menyoroti bahwa UU ini membantu meningkatkan daya saing Indonesia di pasar global, terutama dalam hal menarik investasi asing. Dengan demikian, dari sudut pandang pemerintah, UU Cipta Kerja adalah bagian dari reformasi struktural untuk mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang.

Meskipun memiliki tujuan positif, penerapan UU Cipta Kerja tidak lepas dari kritik. Jurnal Hukum IUS (2023) mengidentifikasi beberapa masalah dalam penerapan UU Cipta Kerja, termasuk kurangnya sosialisasi yang efektif dan pemahaman di kalangan pekerja dan pengusaha. Beberapa sektor juga menghadapi kendala dalam penyesuaian peraturan turunan yang dibuat pemerintah, seperti Peraturan Pemerintah (PP) terkait perizinan usaha dan persyaratan lingkungan yang dianggap lebih longgar. Marzuki (2022) dalam studinya di Jurnal Ilmu Hukum menyoroti bahwa UU Cipta Kerja juga menghadapi tantangan konstitusional. Salah satu masalah utama adalah proses pembentukannya yang dianggap tidak transparan dan terburu-buru, sehingga melanggar prinsip partisipasi publik yang diamanatkan dalam UUD 1945. Mahkamah Konstitusi (MK) dalam putusannya No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat dan harus diperbaiki dalam dua tahun. Menurut analisis dari Mahkamah Konstitusi (MK), prinsip dasar pembentukan undang-undang adalah keterbukaan dan partisipasi masyarakat (Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020). Di sini, UU Cipta Kerja dianggap melanggar asas keterbukaan karena dalam proses pembentukannya, banyak pihak, terutama serikat pekerja dan kelompok masyarakat sipil, merasa tidak dilibatkan secara memadai. Hal ini mencederai prinsip demokrasi dan hak-hak warga negara untuk turut serta dalam pembuatan kebijakan publik (Faisal, 2021).

Dari perspektif Hukum Tata Negara, UU Cipta Kerja juga dianggap bermasalah karena melibatkan banyak revisi terhadap undang-undang sektoral tanpa prosedur pembahasan yang transparan dan terperinci. Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa omnibus law berpotensi menciptakan kekacauan dalam hierarki perundang-undangan, yang pada akhirnya mengancam kepastian hukum di Indonesia (Soehino, 2020). Dari perspektif hukum administrasi, UU Cipta Kerja memberikan kekuasaan yang lebih besar kepada pemerintah untuk mengeluarkan peraturan pelaksana tanpa kontrol yang memadai dari lembaga legislatif maupun peradilan. Ini menimbulkan kekhawatiran mengenai akuntabilitas dan transparansi pemerintahan, yang merupakan elemen penting dalam negara hukum demokratis (Kartika, 2021). Kritik ini terutama mengarah pada pengaturan kewenangan yang luas bagi pemerintah untuk menyesuaikan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja melalui Peraturan Pemerintah (PP). Menurut Purwanto (2021), hal ini bertentangan dengan prinsip trias politica dan membahayakan prinsip checks and balances yang seharusnya menjaga keseimbangan antara kekuasaan eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

### **Pengawasan dan Penegakan Hukum Dalam Sistem Negara Hukum**

Hans Kelsen dalam teori murni hukum mengajarkan bahwa hukum harus dipisahkan dari elemen-elemen non-yuridis seperti politik dan moral. Negara hukum, menurut Kelsen, adalah negara yang didasarkan pada aturan hukum yang mengikat baik pemerintah maupun warga negara. Semua tindakan pemerintah harus berdasarkan hukum, dan hukum harus ditegakkan secara konsisten dan independen. Selaras dengan Kelsen, Lon L. Fuller dalam bukunya *The Morality of Law* (Fuller, 1969) menekankan pentingnya kejelasan dan ketegasan dalam penegakan hukum. Fuller berpendapat bahwa pengawasan hukum tidak hanya sekadar penerapan aturan formal, tetapi juga menyangkut aspek moralitas hukum, yaitu apakah aturan hukum tersebut memberikan keadilan kepada

masyarakat atau tidak. Di sisi lain, menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum bukan hanya soal penerapan aturan hukum secara mekanistik, tetapi juga harus memperhatikan aspek keadilan sosial. Penegakan hukum yang tidak memperhatikan realitas sosial dan kebutuhan masyarakat dapat menjadi represif dan tidak membawa manfaat bagi keadilan. Dalam sistem negara hukum, pengawasan dan penegakan hukum merupakan dua aspek yang krusial untuk menjamin berjalannya hukum dengan baik. Pengawasan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu, lembaga, dan entitas negara mematuhi hukum yang berlaku, sementara penegakan hukum bertujuan untuk menindak pelanggaran hukum secara efektif. Namun, tantangan dalam sistem penegakan hukum, termasuk di negara-negara dengan prinsip negara hukum seperti Indonesia, meliputi korupsi, ketidakadilan, dan lemahnya kapasitas kelembagaan. Dalam konteks ini, analisis ini akan mengeksplorasi secara mendalam tentang bagaimana pengawasan dan penegakan hukum bekerja dalam sistem negara hukum dengan merujuk pada teori-teori klasik serta studi empiris yang relevan.

Teori negara hukum (*rechtsstaat*) yang menjadi dasar banyak sistem hukum modern, termasuk Indonesia, menekankan bahwa kekuasaan harus dibatasi oleh hukum; yang merupakan norma yang mengatur hubungan antara individu dengan negara, serta negara dengan lembaga-lembaganya. Dalam sistem negara hukum, pengawasan hukum dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Pengawasan Internal: Pengawasan yang dilakukan oleh lembaga atau aparat penegak hukum sendiri. Contohnya adalah pengawasan internal oleh Kejaksaan terhadap penyidik atau pengawasan oleh lembaga kehakiman atas proses peradilan.
2. Pengawasan Eksternal: Pengawasan yang dilakukan oleh lembaga di luar struktur lembaga penegak hukum. Misalnya, pengawasan oleh lembaga legislatif terhadap pemerintah, pengawasan oleh Ombudsman, atau pengawasan oleh lembaga independen seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di Indonesia.
3. Pengawasan Masyarakat: Pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat terhadap tindakan pemerintah atau aparat penegak hukum. Contohnya adalah pengawasan oleh media massa dan organisasi non-pemerintah (NGO) yang berfokus pada isu-isu keadilan dan hukum.

Di sisi lain, penegakan hukum adalah instrumen utama untuk menjaga tatanan hukum tersebut. Dalam hal ini, pengawasan terhadap jalannya hukum adalah prasyarat agar kekuasaan negara tidak sewenang-wenang. Selaras dengan pernyataan Satjipto Rahardjo, hal ini berarti bahwa penegakan hukum tidak boleh hanya bertumpu pada aturan tertulis, melainkan juga pada aspek sosial dan moral yang berkembang di masyarakat. Pengawasan hukum bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum oleh individu atau lembaga negara. Dalam konteks Indonesia, terdapat beberapa mekanisme pengawasan, baik internal maupun eksternal, yang berfungsi untuk menjaga agar lembaga-lembaga negara, termasuk eksekutif, legislatif, dan yudikatif, tidak menyimpang dari hukum yang berlaku. Pengawasan internal dilakukan oleh lembaga-lembaga negara seperti Inspektorat Jenderal pada kementerian dan Badan Pengawas Keuangan. Pengawasan eksternal, di sisi lain, dijalankan oleh lembaga-lembaga independen seperti Ombudsman dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Mahkamah Konstitusi, misalnya, memiliki fungsi untuk menguji undang-undang terhadap konstitusi. MK berperan dalam memastikan bahwa setiap peraturan yang dibuat oleh pemerintah sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusi dan hak asasi manusia. Selain MK, terdapat juga Komisi Yudisial (KY) yang berfungsi untuk mengawasi perilaku hakim dan memastikan integritas peradilan. KY memiliki kewenangan untuk memberikan rekomendasi kepada Mahkamah Agung



(MA) dalam hal pemberhentian atau sanksi bagi hakim yang diduga melanggar kode etik. KPK, di sisi lain, adalah lembaga khusus yang mengawasi pelanggaran dalam bentuk korupsi yang sering kali melibatkan pejabat negara dan aparat hukum itu sendiri. Pengawasan oleh KPK dinilai penting dalam konteks Indonesia yang masih menghadapi masalah korupsi sistemik di berbagai sektor pemerintahan. Namun, pengawasan hukum di Indonesia seringkali terganggu oleh korupsi, nepotisme, dan lemahnya kapasitas kelembagaan. Contoh nyata adalah masih tingginya tingkat korupsi di sektor penegakan hukum itu sendiri, yang melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga-lembaga pengawasan.

Di era digital, teknologi memiliki peran penting dalam memperkuat pengawasan hukum. E-government dan e-court adalah contoh bagaimana teknologi dapat meningkatkan transparansi dalam proses hukum dan meminimalkan potensi korupsi. Di beberapa negara, teknologi blockchain mulai diadopsi untuk meningkatkan keamanan dan keandalan data hukum. Berbeda dengan Indonesia, beberapa negara maju memiliki sistem pengawasan hukum yang lebih matang dan efektif. Di Amerika Serikat, pengawasan terhadap pemerintah dilakukan melalui sistem checks and balances yang melibatkan tiga cabang kekuasaan (eksekutif, legislatif, dan yudikatif). Lembaga-lembaga seperti Federal Bureau of Investigation (FBI) dan Office of the Inspector General (OIG) memiliki peran penting dalam mengawasi pelaksanaan hukum dan menindak pelanggaran yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Di Jerman, pengawasan hukum dilakukan oleh Federal Constitutional Court, yang bertugas mengawasi apakah undang-undang yang dibuat oleh pemerintah sesuai dengan konstitusi. Pengadilan ini memiliki kekuatan untuk membatalkan undang-undang yang dianggap bertentangan dengan konstitusi. Sementara di Inggris sendiri, lembaga pengawas utama adalah House of Lords dan House of Commons, yang melakukan pengawasan terhadap tindakan pemerintah. Selain itu, terdapat juga pengadilan administratif yang bertugas untuk mengawasi legalitas tindakan pemerintah. Untuk Indonesia, penerapan teknologi dalam pengawasan hukum masih dalam tahap awal. Namun, sudah ada beberapa inisiatif seperti e-court yang memungkinkan proses peradilan dilakukan secara online. Dengan mengadopsi teknologi yang lebih canggih, pengawasan hukum di Indonesia diharapkan akan menjadi lebih efektif dan transparan.

Penegakan hukum melibatkan proses hukum yang mencakup penyelidikan, penuntutan, dan pengadilan terhadap individu atau entitas yang melanggar hukum. Dalam konteks negara hukum, proses ini harus berlangsung secara transparan, adil, dan tanpa intervensi politik. Penegakan hukum di Indonesia seringkali dikritik karena lemahnya integritas aparat penegak hukum, seperti polisi, jaksa, dan hakim. Sering kali, proses hukum di Indonesia dipengaruhi oleh kekuatan politik dan ekonomi yang kuat, sehingga menciptakan ketidakadilan bagi masyarakat kecil. Salah satu tantangan terbesar dalam sistem penegakan hukum di Indonesia adalah ketidakselarasan antara hukum yang ada dan penerapannya di lapangan. Beberapa tantangan utama yang dihadapi Indonesia meliputi:

1. Korupsi di sektor penegakan hukum: Penegak hukum yang seharusnya melindungi hukum justru sering terlibat dalam praktik-praktik korupsi. Hal ini melemahkan upaya untuk menciptakan sistem hukum yang adil dan transparan.
2. Lemahnya kapasitas kelembagaan: Banyak lembaga penegak hukum yang tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Hal ini termasuk kurangnya pelatihan bagi aparat hukum, keterbatasan anggaran, serta minimnya teknologi yang digunakan dalam penegakan hukum.

3. Intervensi politik: Proses hukum sering kali terganggu oleh campur tangan dari pihak-pihak politik yang berkuasa. Ini mengakibatkan ketidakadilan dalam penegakan hukum dan membuat hukum terkesan lebih menguntungkan golongan tertentu.

Untuk memperbaiki sistem pengawasan dan penegakan hukum, Indonesia perlu mengambil beberapa langkah konkret. Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan berdasarkan studi empiris dan teori hukum adalah sebagai berikut:

1. Penguatan lembaga pengawas: Lembaga pengawas seperti KPK harus diperkuat dengan dukungan anggaran, sumber daya manusia, dan teknologi yang memadai. Pengawasan terhadap penegak hukum juga harus diperketat agar tidak ada celah bagi korupsi di lembaga-lembaga hukum.
2. Reformasi aparat penegak hukum: Pelatihan dan pendidikan bagi aparat hukum harus ditingkatkan, sehingga mereka memiliki pengetahuan dan integritas yang memadai untuk menegakkan hukum secara adil dan profesional. Selain itu, perlu ada evaluasi secara berkala terhadap kinerja aparat penegak hukum.
3. Penegakan hukum berbasis teknologi: Untuk mengurangi korupsi dan meningkatkan efisiensi dalam penegakan hukum, penggunaan teknologi seperti e-court dan digitalisasi proses hukum dapat menjadi solusi yang efektif. Ini juga akan meningkatkan transparansi dalam sistem peradilan.

### **Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja**

Menurut Pasal 64 UU Cipta Kerja, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Konsep ini memungkinkan perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja dari perusahaan alih daya tanpa harus terlibat langsung dalam hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan. Pekerja alih daya berbeda dari pekerja tetap karena mereka tidak bekerja secara langsung di bawah perusahaan pengguna jasa, melainkan dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Konsekuensi yang kemudian timbul adalah, hak-hak yang dimiliki oleh pekerja alih daya bisa menjadi berbeda, secara khusus yang berkaitan dengan perlindungan dan kesejahteraan. Sebelum UU Cipta Kerja, perlindungan hukum bagi pekerja alih daya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 hingga Pasal 66. Peraturan tersebut menetapkan bahwa pekerja alih daya hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan, seperti jasa keamanan, kebersihan, dan katering. Selain itu, pekerja alih daya harus tetap mendapatkan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, termasuk upah, tunjangan dan jaminan sosial. Kemunculan UU Cipta Kerja mengubah semua pembatasan tersebut, sehingga pekerja alih daya dapat digunakan untuk jenis pekerjaan apapun, baik yang berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan maupun yang tidak. Perubahan tersebut menimbulkan kekhawatiran bahwa perusahaan akan lebih memilih pekerja alih daya ketimbang pekerja tetap, yang berpotensi mengurangi keamanan kerja dan hak-hak pekerja. Selain peraturan mengenai hak-hak pekerja alih daya, UU Cipta Kerja juga mengatur peran kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja alih daya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berwenang. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa mematuhi peraturan ketenagakerjaan.

Beberapa hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja alih daya yang diatur dalam UU Cipta Kerja antara lain:

1. Perjanjian Kerja: UU Cipta Kerja memperkenalkan perjanjian kerja yang lebih fleksibel bagi pekerja alih daya. Hal tersebut diatur dalam Pasal 56 UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk pekerja alih daya dapat diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Upah dan Kesejahteraan: salah satu perubahan penting yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah adanya fleksibilitas dalam penetapan upah. Secara umum, upah minimum tetap berlaku, tetapi pengaturan terkait upah dapat lebih fleksibel melalui perundingan antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Kendati seperti itu, regulasi tersebut tetap menjamin bahwa pekerja alih daya berhak mendapatkan perlindungan sosial, seperti jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.
3. Pesangon dan kompensasi: UU Cipta Kerja memberikan pengaturan baru dalam hal pemberian pesangon dan kompensasi bagi pekerja yang kontraknya berakhir. Bagi pekerja alih daya yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, mereka berhak atas uang kompensasi sesuai dengan lama durasi masa kerja. Hal tersebut diatur dalam Pasal 88B UU Cipta Kerja yang menjamin bahwa pekerja dengan masa kerja minimal satu tahun berhak mendapatkan kompensasi.
4. Ketenagakerjaan dan jaminan sosial: UU Cipta Kerja tetap mengatur bahwa pekerja alih daya juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan jaminan sosial, termasuk BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, pekerja alih daya yang dipekerjakan melalui perusahaan penyedia jasa juga harus terdaftar dalam program jaminan sosial ini, dan perusahaan penyedia jasa wajib membayar iuran untuk setiap pekerjanya.

Namun di sisi lain, yang membuat UU Cipta Kerja menjadi salah satu isu yang hingga saat ini masih menjadi pembahasan dan diperjuangkan oleh kaum buruh adalah kekhawatiran mereka terkait perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Pertama, mereka mengkhawatirkan aspek keamanan kerja. Dengan adanya fleksibilitas dalam perjanjian kerja dan penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, pekerja alih daya mungkin menghadapi kontrak kerja yang sangat tidak pasti. Mereka yang sudah lama bekerja dan mengabdikan diri di perusahaan yang sama tidak memiliki jaminan kuat untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Kedua, kekhawatiran akan melemahnya perlindungan hak-hak pekerja. Perusahaan mungkin saja akan memilih pekerja alih daya yang lebih rendah secara biaya ketimbang mempekerjakan pekerja tetap, yang mungkin saja berpotensi mengurangi kesejahteraan pekerja. Ketiga, keraguan yang timbul terkait keseimbangan dan titik temu antara fleksibilitas dan kesejahteraan pekerja. Jika tidak diatur dengan baik, fleksibilitas tersebut berdampak merugikan bagi pekerja, secara khusus pekerja alih daya yang memiliki posisi yang lebih rentan. Keempat, penghapusan pembatasan terkait pekerjaan yang dapat dialihdayakan membuat kekhawatiran akan terbukanya peluang bagi perusahaan untuk memanfaatkan pekerja alih daya dalam pekerjaan inti mereka, yang tentu saja berdampak pada berkurangnya hak-hak pekerja tetap. Akibatnya dapat terjadi situasi dimana menurunnya standar ketenagakerjaan secara menyeluruh.

### **Tantangan Dalam Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya**

Berkaitan dengan pengawasan dan penegakan hukum yang sudah dibahas pada bagian sebelumnya, proses implementasi perlindungan hukum bagi pekerja alih daya masih menjadi

“pekerjaan rumah” penting bagi beberapa pihak. Beberapa hal mungkin sudah sedikit disinggung pada pembahasan sebelumnya. Pada bagian ini akan diurai tantangan yang masih dan akan tetap dihadapi oleh baik kaum buruh, kelompok eksekutif, hingga yudikatif. Tantangan tersebut antara lain:

1. Irawan (2021) mengungkapkan bahwa sebagian besar pekerja alih daya tidak memiliki kontrak kerja yang jelas dan hanya terikat pada perjanjian lisan atau perjanjian jangka pendek, sehingga mereka memiliki kesulitan untuk menuntut hak-hak mereka ketika terjadi pelanggaran. Hal tersebut mengindikasikan lemah atau kurangnya kejelasan terkait status hukum pekerja alih daya.
2. Harsono (2022) menemukan bahwa fleksibilitas pekerja alih daya dalam kontrak kerja mereka membuat mereka menjadi terjebak dalam siklus kontrak jangka pendek yang berulang, sehingga mereka sangat sulit mendapatkan status pekerja tetap kendati sudah bekerja selama bertahun-tahun. Akibatnya, mereka terancam kehilangan hak-hak seperti pesangon, tunjangan kesehatan, dan jaminan pensiun.
3. Menurut Hadi (2022), banyak perusahaan penyedia jasa tidak memberikan pesangon yang layak kepada para pekerja alih daya yang terkena PHK. Akibat rentannya status hukum pekerja alih daya, perusahaan dapat dengan mudah menghentikan kontrak dengan perusahaan penyedia jasa sehingga kemudian mereka kehilangan pekerjaan tanpa kompensasi yang jauh dari kata memadai. Walaupun UU Cipta Kerja mengatur perihal pesangon, namun kompensasi yang diberikan masih jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja yang terdampak PHK.
4. Ditemukannya pekerja alih daya di beberapa daerah terpencil yang menerima upah yang jauh di bawah standar UMR (Upah Minimum Regional) akibat kurangnya pengawasan pemerintah dan ketidakmampuan kaum pekerja alih daya untuk menuntut hak-hak mereka. Penetapan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar upah sesuai UMR seringkali tidak diterapkan secara merata. Beberapa perusahaan penyedia jasa seringkali tidak mematuhi ketentuan tersebut, terutama bagi mereka yang bekerja di sektor-sektor informal atau daerah-daerah di Indonesia yang jauh dari pusat ekonomi.
5. Terdapat data yang mengungkapkan bahwa hanya sekitar 40% pekerja alih daya yang terdaftar dalam program BPJS Kesehatan, dan lebih sedikit lagi yang mendapatkan jaminan ketenagakerjaan (Siregar, 2021)
6. Dalam laporan yang diterbitkan oleh salah satu Lembaga Bantuan Hukum (LBH), pengawas ketenagakerjaan di beberapa daerah berjumlah sangat sedikit, tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Pengawasan hukum menjadi tidak efektif karena kurangnya sumber daya, kapasitas pengawasan, dan penegakkan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar.
7. Sebagian besar pekerja alih daya tidak memiliki akses yang cukup untuk mendapatkan informasi terkait hak-hak mereka. Minimnya akses terhadap pendidikan dan informasi hukum tersebut membuat mereka cenderung lebih rentan dan mudah dieksploitasi (Rahman, 2021).

### **Upaya Perbaikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya**

Terkait dengan berbagai masalah dan polemik yang menyertai perlindungan hukum pekerja alih daya, hal-hal yang dapat diupayakan antara lain:

1. Penguatan peraturan mengenai status pekerja alih daya: Pemerintah perlu mengeluarkan peraturan yang lebih tegas mengenai perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja alih daya. Pasal 66 UU No.

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa alih daya hanya bisa diterapkan pada pekerjaan yang bukan bagian dari kegiatan inti perusahaan, harus ditegakkan dengan lebih baik. Selain itu, perlunya mendorong pemerintah untuk merevisi UU Cipta Kerja saat ini untuk memastikan para pekerja alih daya tidak digunakan sebagai salah satu cara untuk menghindari kewajiban pemberian status pekerja tetap.

2. Penerapan sistem upah yang adil: Hal tersebut sebenarnya sudah diatur dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang menerapkan kebijakan “upah sesuai bobot pekerjaan”. Dari penelitian yang telah dilakukan, penerapan prinsip tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja alih daya secara signifikan, terutama dalam sektor industri manufaktur dan jasa. Perbaikan tentu saja dapat dilakukan apabila ada sinergi antara pengawasan dan penegakan hukum dalam lingkungan pekerja.
3. Peningkatan akses terhadap jaminan sosial: Pemerintah dapat mengupayakan dan menjamin ketersediaan akses terhadap jaminan sosial bagi para pekerja alih daya. Perusahaan-perusahaan penyedia jasa alih daya terkadang tidak memenuhi kewajiban mereka terkait penyediaan jaminan sosial bagi pekerja alih daya. Oleh sebab itu, peran pemerintah sangat besar untuk mengawasi dan menindak perusahaan-perusahaan yang melanggar sehingga bagian dari perlindungan hukum ini dapat tercapai.
4. Pengawasan yang lebih ketat dan penegakan sanksi: masih bertautan dengan poin sebelumnya, laporan Komnas HAM pada 2021 lalu menyebutkan bahwa denda yang lebih tinggi dan pembatasan lisensi yang dijatuhkan kepada perusahaan yang tidak mematuhi hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu cara yang efektif untuk memastikan para pekerja alih daya mendapatkan hak-hak mereka.
5. Pembekalan materi hukum kepada pekerja alih daya: Pemerintah dan organisasi buruh dapat bekerja sama untuk menyediakan program pendidikan hukum yang berkelanjutan bagi para pekerja alih daya. Pembekalan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap hak-hak pekerja, sehingga kemudian dapat lebih berani menghadapi perusahaan-perusahaan yang tidak patuh.
6. Keikutsertaan dalam wadah organisasi: serikat pekerja memainkan peran krusial dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya. Dengan adanya dukungan dan fasilitas dari pemerintah, mereka yang tergabung dalam serikat pekerja dapat lebih memiliki bargain power terkait upah, jam kerja, serta jaminan sosial.
7. Pembentukan dan pengembangan sistem peradilan khusus: akibat banyaknya kasus-kasus sengketa terkait hak-hak pekerja alih daya, mulai muncul dorongan kepada pemerintah untuk membentuk pengadilan khusus yang berfokus pada penanganan seputar masalah praktik alih daya. Dengan adanya pengadilan tersebut, diharapkan penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan lebih cepat dan adil.

## **KESIMPULAN**

UU Cipta Kerja memberikan kerangka hukum yang lebih jelas untuk alih daya di Indonesia, tetapi implementasi dan pengawasannya masih kurang efektif. Diperlukan revisi terhadap beberapa ketentuan dalam UU ini guna memperkuat perlindungan bagi pekerja alih daya dan meningkatkan pengawasan serta penegakan hukum. Teori negara hukum Hans Kelsen dan teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo memberikan perspektif yang relevan untuk memahami bagaimana hukum

seharusnya bekerja dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja telah memberikan beberapa perubahan positif terkait pengaturan alih daya, terutama dengan memberikan kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Pasal-pasal dalam UU ini juga mengatur hak-hak pekerja alih daya, termasuk ketentuan mengenai kontrak kerja dan upah. Dalam implementasinya, pengawasan dan penegakan hukum masih menjadi tantangan utama. Banyak perusahaan yang masih memanfaatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban mereka terhadap pekerja alih daya. Selain itu, pekerja alih daya seringkali tidak mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, meskipun regulasi mengharuskan demikian.

Dengan mengutip tuntutan kaum buruh, maka rekomendasi pencabutan omnibus law UU Cipta Kerja mengacu pada poin-poin berikut:

1. Memberlakukan pembayaran upah minimum yang kembali pada konsep upah murah.
2. Memberlakukan alih daya atau outsourcing seumur hidup karena tidak ada batasan jenis pekerja yang boleh dialihdayakan. Pembatasan lebih lanjut dapat diatur dalam bentuk Peraturan Pemerintah.
3. Pengadaan kontrak yang berulang-ulang dapat mencapai 100 kali kontrak.
4. Pemberian pesangon murah. Aturan ketenagakerjaan yang sebelumnya berlaku membuat buruh bisa mendapatkan dua kali pesangon saat mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), namun UU Cipta Kerja kemudia hanya mengatur pemberian ½ kali pesangon.
5. Serikat buruh menolak sistem easy hiring easy firing yang diberlakukan. Hal tersebut membuat buruh tidak memiliki kepastian kerja.
6. Pemberlakuan pengaturan jam kerja yang fleksibel.
7. Harus ada pengaturan cuti. Pengaturan ini dinilai perlu karena para buruh tidak mendapat kepastian upah, secara khusus buruh perempuan yang akan mengambil cuti haid atau cuti melahirkan.
8. Perekrutan tenaga kerja asing. UU Cipta Kerja mengatur tenaga kerja asing boleh memulai bekerja terlebih dahulu sementara keperluannya masih dalam proses.
9. Pengembalian beberapa sanksi pidana yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, namun dihapuskan dalam UU Cipta Kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- “Arimba, C. I. (2023). Hans Kelsen’s Nomostatics and Nomodynamics Legal Theory. *Justice Voice* Vol. 2 No. 2, 55-63.
- Chalid, H. A. (2017). Dualism of Judicial Review in Indonesia: Problem and Solutions. *Indonesia Law Review* Vol. 7 No. 3, 367-394.
- Firdaus, M. I. (2023). Metode Omnibus Law dalam Pembaharuan Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Perbandingan Negara Kanada, Amerika Serikat, Filipina dan Vietnam). *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 233-255.
- Formalism, ‘Free Law’, and The ‘Cognition’ Quandary: Hans Kelsen’s Approaches to Legal Interpretation . (2008). *The University of Queensland Law Journal* Vol. 27 No. 2, 7-39.
- Fuller, L. L. (1969). *The Morality of Law*. Yale University Press.
- Hamid, A., & Hasbullah. (2022). Legal Hermeneutics of the Omnibus Law on Jobs Creation: A Case Study in Indonesia. *Beijing Law Review* Vol. 13 No. 3, 449-476.
- Harahap, F. R., Lubis, Y., & Marzuki. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol. 5 No. 1, 320-334.
- Izzati, N. R. (2017, Oktober). Improving Outsourcing System in Indonesia: Fixing The Gap of Labour Regulation. Retrieved from Neliti.com: <https://media.neliti.com/media/publications/260949-improving-outsourcing-system-in-indonesi-9896880d.pdf>

- Kaharudin, Wibowo, G. D., & Ilwan, M. (2021). STRUCTURING LEGISLATION THROUGH OMNIBUS LAW: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES IN THE INDONESIAN LEGAL SYSTEM. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues* Vol. 24. Issue 7, 1-11.
- Karunia, A. M., & Pratama, A. M. (2023, Februari 2). Buruh Demo PLN Tolak Upah Turun hingga Desak Tenaga "Outsourcing" Jadi Karyawan. Retrieved Oktober 1, 2024, from <https://money.kompas.com/read/2023/02/02/215000826/buruh-demo-pln-tolak-upah-turun-hingga-desak-tenaga-outsourcing-jadi-karyawan>
- Kasim, U., Hasibuan, F. Y., Reksowibowo, B., & Suganda, A. (2020). Reformulation of Work Relationships on the Outsourcing System in Indonesian Order to Protecting the Rights of Workers. *Journal of Law, Policy, and Globalization* Vol. 103, 66-83.
- Kelsen, H. (1949). *General Theory of Law and State*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Khairani. (2014). Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi* Volume 11 Nomor 4, 805-825.
- Kunarti, S., Hidayah, N. P., Hariyanto, & Ulum, M. B. (2024). The Legal Politics of Outsourcing and Its Implication for the Protection of Workers in Indonesia. *Sriwijaya Law Review*, 1-19.
- Lenny Mutiara Ambarita, P. M. (2021). Legal Protection of Outsourcing Labor Companies in Medan City. *International Journal of Social, Policy and Law* Vol. 2 No. 1, 65-71.
- Nugraha, R. A., Priambada, B. S., & Sutrasno, S. A. (2022). Protectio of Outsourcing Workers in the Perspective of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation. *Surakarta Law and Society Journal* Vol. 5 No. 1, 76-96.
- Paulson, S. L. (2008). Formalism, 'Free Law', and The 'Cognition' Quandary: Hans Kelsen's Approaches to Legal Interpretation . *The University of Queensland Law Journal*, 7-39.
- Pratiwi, W. B., & Hapsari, M. A. (2022). Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan. *Proceedings of the International Conference on Sustainable Innovation on Humanities, Education, and Social Sciences (ICOSI-HESS 2022)* (pp. 53-59). Atlantis Press.
- Rachmawati, D. (2024, Mei 2). Outsourcing Dituding Jadi "Perbudakan Modern", Mungkinkah Dihapus? Retrieved Oktober 4, 2024, from <https://ekonomi.bisnis.com/read/20240502/12/1762141/outsourcing-dituding-jadi-perbudakan-modern-mungkinkah-dihapus>
- Reformulation of Work Relationships on the Outsourcing System in Indonesian Order to Protecting the Rights of Workers. (2020). *Journal of Law, Policy, and Globalization*, 66-83.
- Renaldo, H. (2020, Februari 28). Omnibus Law dalam Teori dan Melompati Praktik. Retrieved Oktober 2024, from <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--omnibus-law-dalam-teori-dan-melompati-praktik>
- Saraya, S., & Triatmojo, P. (2020). Criticism of the Community in the Omnibus Law Bill. *Omnibus Law Opportunities And Challenges Towards Entrepreneurs And Labor : Comparative Review law* (pp. 156-163). Semarang: Unissula Press.
- Seruni, P. M., Chaidir, E., & S, T. (2024). Global Outsourcing in Indonesia: Opportunity and Challenge for The Labour. *International Conference On Law and Social Sciences* (pp. 1-12). Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Setiadi, W. (2018). PENEGAKAN HUKUM: KONTRIBUSINYA BAGI PENDIDIKAN HUKUM DALAM RANGKA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (LAW ENFORCEMENT: ITS CONTRIBUTION TO LEGAL EDUCATION IN THE CONTECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT). Retrieved from *Majalah Hukum Nasional*: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://mhn.bphn.go.id/index.php/MHN/article/download/99/34/&ved=2ahUKEwjAv9Sk2YaJAxW\\_7jgGHfWYIYwQFnoECDQQAQ&usq=AOvVaw19Inp6RtjFSw29I655Tp6y](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://mhn.bphn.go.id/index.php/MHN/article/download/99/34/&ved=2ahUKEwjAv9Sk2YaJAxW_7jgGHfWYIYwQFnoECDQQAQ&usq=AOvVaw19Inp6RtjFSw29I655Tp6y)
- Sihombing, A. N. (2017, Mei 22). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja pada PT. PLN (Persero) KITSEMBAGUT. Retrieved from Medan Area University Repository: <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/1816>
- Silitonga, S., Hasbi, M., Lubis, M. D., & Setian, A. (2022). Legal Obligation of Outsourcing Business Activities Based On Creation of Employment Law. *Journal Infokum*, 564-572.
- Sisinaru, S. Y., & Harijanti, S. D. (2022). The Constitutionality of Outsourcing Job Regulation in the Law on Job Creation. *Law Reform of Diponegoro University*, 79-88.

Sudiarawan, K. A., Dharmawan, N. K., Karunian, A. Y., Dananjaya, I. K., & Lokahita, K. I. (2023). The Indonesian Outsourcing Workers' Rights in the Tourism Business Sector: Toward Better Protection. *Lentera Hukum*, 365-390.

Widiyono, T. (2022, June). Legal Justice Discourse on Land Rights in the Indonesian Constitution. Retrieved from Research Gate: [https://www.researchgate.net/publication/367508272\\_Legal\\_Justice\\_Discourse\\_on\\_Land\\_Rights\\_in\\_the\\_Indonesian\\_Constitution](https://www.researchgate.net/publication/367508272_Legal_Justice_Discourse_on_Land_Rights_in_the_Indonesian_Constitution)