

Kajian Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Pekerjaan Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Aliran Utilitarianisme

Yusuf Bagus Febrianto¹, Selamat Widodo², Kanda Reza Pahlevi Tetuko Mozaik Romadhona³

¹Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Corresponding Author: Yusuf Bagus Febrianto, e-mail: yusufbagus.febrianto@gmail.com

Published: July, 2025

ABSTRAK

Peraturan perundang-undangan sering kali dipandang sebagai salah satu terobosan dalam perspektif utilitarianisme, yang merupakan aliran filsafat yang menekankan pencapaian tingkat kebahagiaan tertinggi melalui penerapan hukum. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebagai produk hukum seharusnya dapat memberikan jaminan kepastian dan manfaat bagi masyarakat yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing* (alih daya) baik pekerja PKWT maupun pekerja PKWTT. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang meliputi bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan. Teknik analisis data dengan metode kualitatif. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dalam perspektif utilitarianisme, Undang-Undang Cipta Kerja dalam sektor ketenagakerjaan belum sejalan dengan pembentukan hukum yang mampu menyebarkan manfaat yang seluas-luasnya kepada masyarakat.

Keywords: Undang-Undang Cipta Kerja, Filsafat utilitarianisme, Outsourcing (Alih Daya)

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Awal mula pembentukan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah dilatarbelakangi upaya untuk menyederhanakan regulasi dan mengatasi tumpang tindih, *overregulasi*, serta ketidakselarasan dalam peraturan yang ada. Permasalahan disharmonisasi ini membuat Presiden Joko Widodo pada saat itu membentuk Undang-Undang ini dengan mengacu pembentukannya dengan konsep *omnibus*. Pemerintah meyakini dengan menggunakan konsep *omnibus law* ini menjadi suatu jalan keluar untuk mengatasi tumpang tindih atau disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia.

Salah satu alasan berlakunya Undang-Undang Cipta kerja yakni perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan. Perubahan yang dilakukan Bab Ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja, terutama terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ditambah sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *Outsourcing*. Terdapat beberapa polemik dalam penetapan peraturan ini, salah satunya terkait permasalahan ketidakterbukaan pemerintah dalam pembentukan undang-undang dimana masyarakat dirasa seolah tidak dilibatkan di dalam proses pembentukan undang-undang cipta kerja ini, serta dirasa tidak adanya unsur kepentingan yang memaksa dalam proses pembentukan peraturan ini.

Problematika ketenagakerjaan selalu menjadi perhatian, terutama pada peringatan hari kerja sedunia yang menyerukan keadilan bagi buruh. Alih daya atau *Outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja oleh perusahaan melalui penyedia pekerja. Revolusi industri berpotensi menimbulkan krisis antara buruh dan pemilik modal, khususnya dalam hubungan kerja alih daya yang asimetris. Negara

hadir memberikan perlindungan tenaga kerja, tetapi pelaksanaan peralihan status pekerja secara hukum sulit diterapkan, tergantung pada kesadaran pemberi kerja. Regulasi *Outsourcing* dianggap tidak seimbang, dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang tidak menjamin kesejahteraan buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi pekerjaan *Outsourcing*, namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja batasan tersebut dihapus, memperluas ruang lingkup kerja *Outsourcing* dan menghilangkan jaminan kerja tetap. Klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja banyak mendapatkan perhatian dan kritik.

Salah satu yang menjadi sorotan adalah terkait *Outsourcing* atau Alih Daya. Isu mengenai *Outsourcing* dapat merujuk pada tiga hal: Pertama, penerapan *Outsourcing* di Indonesia tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Kedua, berkaitan dengan penghapusan batasan jenis pekerjaan yang bisa di Alih Daya. Ketiga, pengembangan praktik kerja *Outsourcing* tidak menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja semakin meningkat. Regulasi *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan apa yang tercantum dalam Konstitusi Negara yaitu Pasal 27 ayat (2) Pasal 28 D ayat (1) dan (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 38 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Membahas tentang perubahan peraturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja dan menitikberatkan pada 3 aspek yaitu: Pertama, fleksibilitas *Outsourcing* yang dapat memicu praktik perbudakan modern. Kedua, berkurangnya kepastian kerja jangka panjang serta jumlah tenaga kerja tetap. Ketiga, kerentanan terhadap jaminan dan hak-hak pekerja.

Hukum seharusnya dapat memberikan jaminan kepastian dan manfaat bagi masyarakat. Namun, dalam praktiknya, hukum justru berpotensi membingungkan masyarakat, yang berdampak pada pelayanan yang tidak optimal. Alih-alih mendatangkan kemudahan, kehadiran hukum sering kali malah memperumit situasi yang dihadapi masyarakat. Pemahaman tentang peraturan perundang-undangan haruslah mudah diakses dan dimengerti oleh seluruh rakyat Indonesia. Ini mencakup berbagai regulasi, termasuk perubahan dan *omnibus law*, yang mengharuskan masyarakat untuk membaca dan mudah memahami undang-undang pokok serta membandingkannya dengan undang-undang perubahannya (Sujendro, 2020). Seiring dengan itu, instrumen hukum yang diterapkan secara umum juga berlandaskan pada aspek filosofis (Disantara, 2021). Ini bertujuan untuk memperkuat implementasi nilai-nilai yang menjadi orientasi esensial dari instrumen hukum tersebut.

Pemerintah berpandangan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja hadir untuk merampingkan birokrasi, meningkatkan investasi, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dengan adanya kemudahan perizinan berusaha dan deregulasi bertujuan untuk mengurangi hambatan-hambatan yang sering kali menghambat kemajuan ekonomi dan menghambat investasi baik dari dalam negeri maupun luar negeri.

Nilai-nilai esensial sering kali berakar dari semangat berbagai aliran filsafat hukum yang menjadi fondasi utama dalam pembangunan hukum suatu negara, yang tercermin melalui dasar negara itu sendiri. Ketetapan hukum ini telah memberikan analisis yang menyeluruh terhadap isu-isu hukum yang merupakan wujud legitimasi dari masyarakat. Oleh karena itu, setiap produk hukum senantiasa mencerminkan semangat filsafat hukum, yang terwadahi dalam berbagai pertimbangan dan amar putusannya. Hal ini juga berlaku untuk disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Budiono, 2018).

Peraturan perundang-undangan sering kali dipandang sebagai salah satu terobosan dalam perspektif utilitarianisme, yang merupakan aliran filsafat yang menekankan pencapaian tingkat kebahagiaan tertinggi melalui penerapan hukum (Kurniawan, 2022). Dalam konteks ini, kebahagiaan dianggap sebagai cita-cita tertinggi bagi masyarakat yang taat terhadap instrumen hukum. Sebuah instrumen hukum akan dinilai bermanfaat dan adil jika mampu mencapai tingkat maksimal kebahagiaan yang dirasakan oleh masing-masing individu yang menjadi subjek hukum tersebut (Rahmatullah, 2021). Namun, penting untuk diingat bahwa parameter atau standar kebahagiaan

setiap orang bisa berbeda, sehingga aspek kebahagiaan dalam filsafat utilitarianisme sering mendapat kritik. Kritik ini menyoroti keraguan orang-orang dalam menganggap sesuatu dapat membawa kebahagiaan.

Dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2022, tentang Cipta Kerja menjadi Undang undang. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Hubungan kerja tetap didasari oleh PKWTT dan mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Penerapan sistem PKWT saat ini, lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar di mana biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pekerjaan menjadi lebih kecil, hal ini karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja tetap dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya operasional tersebut dapat ditekan.

Namun, dalam praktek sehari-hari *Outsourcing* yang lebih menguntungkan bagi perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT atau PKWTT), upah lebih rendah, jaminan sosial sekalipun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *Outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja. Namun, Undang-Undang ini tidak secara khusus membahas tentang *Outsourcing* atau alih daya secara detail. Untuk pengaturan perlindungan pekerja dalam pekerjaan *Outsourcing*/alih daya, terdapat beberapa aturan dan regulasi tambahan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia setelah Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, diantaranya Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Pekerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang undang.

Ketika suatu peraturan perundang-undangan dianalisis dari perspektif filsafat utilitarianisme, akan muncul berbagai implikasi hukum. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengeksplorasi dampak sosial dan manfaat yang dihasilkan oleh undang-undang tersebut. Menggunakan filsafat utilitarianisme sebagai landasan analisis bertujuan untuk memahami seberapa berguna undang-undang itu, terutama terkait dengan proses pembentukannya. Dengan demikian, hal ini menegaskan pentingnya mengkaji manfaat suatu undang-undang dalam konteks proses pembentukannya berdasarkan prinsip utilitarianisme.

Menyoroti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang penggunaan pekerja *Outsourcing* baik pekerja PKWT maupun pekerja PKWTT oleh pengusaha tentunya sangat menguntungkan. Dari rangkaian permasalahan umum yang diuraikan diatas, ada beberapa permasalahan ‘terselubung’ terkait pekerja *Outsourcing* PKWT ke PKWTT diantaranya perpindahan status pekerja *Outsourcing* PKWT ke PKWTT sehingga mengakibatkan hak-hak pekerja PKWT/PKWTT yang terabaikan. Penelitian yang dilakukan Harry Samuel, dkk ditegaskan bahwa pengaturan kerja alih daya (*Outsourcing*) dalam perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Permenaker dan Pemerintah harus membentuk perundang-undangan, peraturan pemerintah, permenaker tentang alih daya agar lebih memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja alih daya (*Outsourcing*) (Samuel *et al.*, 2024). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Faiq Afina Pratama

menegaskan bahwa mengindikasikan pentingnya pemahaman struktur hubungan hukum dalam *Outsourcing* untuk melindungi hak pekerja dan memastikan tanggung jawab masing-masing pihak dalam sistem ketenagakerjaan yang kompleks (Pratama, 2024). Berdasarkan penelitian keduanya, maka perbedaan yang menjadi fokus penelitian ini yakni problematika hukum pemenuhan hak-hak pekerja alih daya berdasarkan perspektif aliran utilitarianisme.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah penelitian yuridis normatif yang mengacu pada literatur-literatur hukum seperti peraturan perundang-undangan dan doktrin-doktrin hukum yang relevan dengan penelitian kali ini. Adapun sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitik yang akan menguraikan bagaimana problematika hukum pemenuhan hak-hak pekerja pada pekerjaan alih daya dengan status PKWT ke PKWTT dalam Undang-Undang Cipta Kerja berdasarkan perspektif aliran utilitarianisme. Selanjutnya, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Sebagaimana diketahui pendekatan yuridis normatif merupakan jenis pendekatan yang memahami hukum sebagai suatu kaidah atau norma dalam berperilaku yang pantas di masyarakat. Kemudian, sumber penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data sekunder yang meliputi bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal, dan bahan hukum tersier berupa informasi yang diperoleh dari internet. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode kualitatif, penelitian dengan metode kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif, serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemikiran filsafat utilitarianisme terhadap hukum

Utilitarianisme merupakan aliran hukum yang bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan yang sebesar-besarnya bagi rakyat, meletakkan dasar-dasar dan evaluasi hukum dilakukan berdasarkan akibat-akibat yang dihasilkan dari proses penerapan hukum. Salah satu tokoh terkemuka aliran Utilitarianisme, yang mencetuskan aliran pemikiran “Kemanfaatan” adalah Jeremy Bentham. Menurutny, *“The aim of law is The Greatest Happiness for the Greatest Number”* artinya tindakan yang benar adalah tindakan yang memaksimalkan kebahagiaan atau kesejahteraan bagi jumlah orang terbanyak atau dengan kata lain hakikat kebahagiaan adalah kenikmatan dan kehidupan yang bebas dari kesengsaraan (Salman 2004).

Pragmatisme utilitarianisme adalah suatu pandangan yang berkomitmen untuk memberikan manfaat sosial yang sebesar-besarnya bagi masyarakat. Dalam konteks mewujudkan kesejahteraan, paham ini berupaya menciptakan dampak positif yang luas bagi keberlangsungan hidup masyarakat. Utilitarianisme, sebagai sebuah teori etika, menyatakan bahwa hal yang baik adalah apa pun yang berguna, bermanfaat, dan menguntungkan bagi sebanyak mungkin orang. Pemikiran ini pertama kali diperkenalkan oleh David Hume (1711-1776) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Jeremy Bentham (1748-1832) serta John Stuart Mill (1806-1873). Bentham mengajukan satu prinsip moral yang mendasari pandangan ini, yaitu “Prinsip Utilitas”. Menurutny, utilitas merujuk pada sifat dari setiap objek yang cenderung menghasilkan manfaat, keuntungan, kesenangan, kebaikan, atau kebahagiaan, serta mencegah terjadinya kerugian, kesakitan, kejahatan, atau ketidakbahagiaan bagi pihak-pihak yang dipertimbangkan. Jika yang dipertimbangkan adalah komunitas secara keseluruhan, maka kebahagiaan tersebut akan tercermin dalam kesejahteraan individu (Pranowo, 2020).

Prinsip utilitas dapat dipahami sebagai sifat yang melekat pada setiap objek yang mampu memberikan keuntungan, manfaat, kenikmatan, dan kebahagiaan, serta mencegah terjadinya kerusakan, penderitaan, kejahatan, atau ketidakbahagiaan. Para penganut utilitarianisme terkenal karena semangat mereka untuk mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan sebanyak mungkin orang. Prinsip ini membantu kita dalam menentukan pilihan tindakan yang paling memberikan konsekuensi positif bagi semua individu ketika dihadapkan pada beragam alternatif tindakan atau kebijakan sosial. Teori ini bersifat teleologis, artinya menilai tindakan berdasarkan hasil atau

konsekuensinya, dengan anggapan bahwa suatu tindakan dianggap baik jika menghasilkan kebahagiaan dan keuntungan bagi sebanyak mungkin orang.

Utilitarianisme adalah aliran yang mendukung prinsip utilitas. Secara umum, prinsip ini menyatakan bahwa suatu tindakan dianggap benar jika mampu menciptakan kebahagiaan lebih banyak, dan dianggap salah jika tidak memenuhi kriteria tersebut. Sebagai teori moral-politik, utilitarianisme menghadapi tantangan dan hambatan dalam menerapkan prinsip ini. Terdapat dua golongan utilitarian yang bisa mendukung pencapaian ini, yaitu utilitarianisme tindakan (*act utilitarianism*) dan utilitarianisme aturan (*rule utilitarianism*).

Utilitarianisme tindakan mengajarkan pandangan moral yang komprehensif, menegaskan bahwa setiap individu memiliki kewajiban untuk bertindak berdasarkan prinsip-prinsip utilitarian, bahkan dalam konteks personal sekalipun. Dalam perspektif ini, setiap orang berperan sebagai agen yang bertanggung jawab untuk mempertimbangkan apakah tindakan mereka meningkatkan utilitas secara maksimal. Sebaliknya, utilitarianisme aturan menggarisbawahi pentingnya lembaga sosial dan pemerintah untuk bertindak sesuai prinsip-prinsip utilitarianisme. Tugasnya adalah menciptakan aturan yang mampu mengayomi serta menyediakan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi masyarakat. Utilitarianisme sebagai teori moral dan politik tentu saja sangat penting dalam praktik kehidupan berbangsa dan bernegara. Jika merujuk pemikiran J. S. Mill, utilitarianisme memposisikan manusia begitu penting. Menurut Mill, moralitas, hukum positif dan regulasi lembaga sosial atau negara harus memposisikan manusia sebagai pertimbangan. Oleh karena itu, memanfaatkan prinsip utilitarianisme sebagai pertimbangan dalam bertindak, membentuk hukum atau memformulasikan aturan tidak hanya melihat pada dampaknya saja, apakah dapat memberikan kebahagiaan bagi masyarakat luas atau justru sebaliknya. Namun diperlukan pertimbangan sebagaimana yang dikatakan Mill, bahwa setiap manusia pada hakikatnya telah melekat hak, tanggung jawab, dan kebebasan. Maka manusia harus diperlakukan secara sama.

Semua manusia harus dijadikan bahan pertimbangan dalam bertindak, membentuk hukum ataupun memformulasikan suatu aturan dalam masyarakat, terlepas dari jenis kelamin, suku, profesi, ideologi, agama, kepercayaan dan latar belakang lainnya. Terlepas dari tantangan di atas, wujud prinsip utilitarianisme dalam kenyataan kehidupan memiliki kelebihan dalam menjawab persoalan yang terjadi. Dalam hal ini yaitu sebagaimana dijelaskan oleh Lazarus dan Nurdin, (2023) diantaranya :

- a. Utilitarianisme bersifat kritis, artinya menolak untuk taat terhadap norma atau peraturan moral yang berlaku dan sebaliknya menuntut pertanggungjawaban mengapa sesuatu itu tidak boleh atau diwajibkan. Tuntutan tanggung jawab itu membuat si pengambil keputusan tidak mencuci tangan tetapi menuntut supaya kita bertindak sedemikian rupa sehingga akibatnya sesuai dengan kepentingan, harapan sebanyak mungkin orang. Dengan demikian etika ini memuat prinsip bahwa manusia bertanggung jawab terhadap sesamanya.
- b. Utilitarianisme bersifat universal, artinya memperhatikan kepentingan atau keuntungan umum dan bukan hanya kepentingan atau keuntungan pribadi si pelaku moral sebagaimana dikemukakan oleh *egoism* etis. Dasar dorongan keuntungan bukan emosional melainkan secara prinsipal atas dasar kepentingan universal atau umum. Oleh karena itu, wawasannya secara hakiki bersifat sosial. Jadi utilitarianisme mempunyai unsur yang cocok bagi moralitas manusia sebagai makhluk sosial.
- c. Utilitarianisme bersifat rasional, artinya menuntut agar peraturan-peraturan yang ada dipertanggungjawabkan berdasarkan manfaatnya bagi banyak orang, dan seandainya tidak demikian peraturan tersebut harus dilepaskan saja. Pemikiran membuka pemilihan keputusan moral pada dialog dan argumentasi, sehingga dapat melihat terlebih dahulu segi-segi yang relevan untuk dipakai. Dengan kata lain, rasionalitas sangat penting karena menyangkut kebutuhan naluriyah dan dapat dirasakan langsung. Kebutuhan naluriyah ini dijabarkan sebagai keuntungan, kesenangan, kebahagiaan dan kesejahteraan.

Utilitarianisme menawarkan sebuah prinsip etika yang lebih rasional, dengan menitikberatkan pada aspek sosial yakni kebaikan untuk sebanyak mungkin orang serta menekankan universalitasnya dibandingkan dengan teori etika tradisional. Sebagai suatu aliran dalam filsafat, utilitarianisme mengingatkan kita untuk tidak bersikap fundamentalis yang kaku terhadap segala aturan yang ada.

Sebaliknya, ia mendorong kita untuk menjadi rasionalis yang selalu mempertimbangkan perilaku moral dalam merumuskan aturan yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan. Salah satu pemikiran utilitarisme digunakan yakni untuk melakukan metode evaluasi produk hukum, sehingga dapat menentukan apakah kepastian hukum di dalam suatu produk perundang-undangan berkelanjutan atau tidak. Dengan pendekatan ini, diharapkan produk perundang-undangan tersebut harus secara sempurna menciptakan keadilan, memiliki kepastian hukum, dan memberikan kemanfaatan bagi masyarakat.

2. Kajian Filsafat Utilitarianisme Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Pekerjaan Alih Daya dengan Status PKWT ke PKWT' dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Pemerintah pada tanggal 30 Desember 2022 mengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Adanya polemik di dalam penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ini, membuat adanya pengajuan uji formil di Mahkamah Konstitusi.

Secara umum terkait latar belakang filosofis, sosiologis dan yuridis pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja. Cipta Kerja merupakan upaya negara untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif terhadap tuntutan globalisasi ekonomi. Dalam konteks mendukung lapangan pekerjaan tersebut diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai macam persoalan dalam beberapa undang-undang yang mengatur kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional. Bila memperhatikan kondisi legislasi saat ini, ada banyak peraturan perundang-undangan yang *over regulated*, banyak peraturan perundang-undangan yang tumpang-tindih, disharmoni antara peraturan dan rumitnya pembuatan peraturan perundang-undangan. Hal ini yang melandasi perlunya penerapan metode *omnibus law* dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan legislasi tersebut. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat dimana Mahkamah Konstitusi memberikan kesempatan bagi pembentuk undang-undang yaitu Dewan Perwakilan Rakyat dan pemerintah untuk memperbaiki Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini dalam jangka waktu 2 tahun setelah putusan ini dibacakan oleh mahkamah. Sehingga untuk tidak menimbulkan suatu kekosongan hukum yang dapat mengakibatkan ancaman yang serius di dalam pelaksanaan hukum di Indonesia, maka Presiden dan DPR menetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja, atau yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja (Hariadi *et al.*, 2024).

Outsourcing telah menjadi praktik yang sah sejak adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, posisi pekerja *Outsourcing* dalam kerangka hukum sering tidak jelas, menyebabkan ketidakpastian hak dan kewajiban mereka. Mereka juga menghadapi kesulitan dalam menjadi anggota serikat pekerja atau organisasi buruh karena status mereka yang tidak jelas, menghambat kemampuan mereka untuk melindungi hak-hak mereka secara kolektif.

Pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT dengan tujuan menangani masalah pengangguran pasca reformasi di Indonesia. Meskipun ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem PKWT memiliki batasan yang tidak terlalu ketat. Hal ini berbeda dengan undang-undang sebelumnya yang tidak mengatur atau melarang hubungan kerja tidak tetap. Sebagai hasilnya, penggunaan hubungan kerja kontrak menjadi kebiasaan dalam masyarakat. Undang-undang tersebut memberikan dasar hukum yang lebih kuat bagi PKWT, terutama dalam mengatur hubungan kerja. Namun, interpretasi tentang jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sering kali berbeda, menyebabkan ketidakjelasan terutama dalam penentuan apakah pekerjaan dilakukan dalam batas waktu tertentu atau selesai pekerjaannya.

Untuk mengatasi multiinterpretasi, perlu ditetapkan kategori pekerja tetap dan tidak tetap, serta batasan yang jelas tentang syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT. Selain itu, pengaturan tentang jangka waktu PKWT juga harus tegas, termasuk sanksi bagi pelanggaran

ketentuan. Pemerintah perlu melakukan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti mengizinkan PKWT untuk semua jenis pekerjaan dengan batas waktu maksimal lima tahun, dan memberikan santunan bagi pekerja setelah berakhirnya PKWT. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut harus dihukum dengan tegas.

Praktik *Outsourcing* sering kali melanggar ketentuan yang telah ditetapkan, yang berdampak pada hak dan kesejahteraan para pekerja. Meskipun *Outsourcing* dapat memberikan efisiensi biaya, namun juga menimbulkan masalah seperti ketidakpastian tenaga kerja dan pelanggaran hak-hak pekerja. Oleh karena itu, perdebatan mengenai manfaat dan risiko *Outsourcing* tetap berlanjut dan menjadi subjek pembuatan kebijakan yang berkelanjutan.

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah sebagian isi Undang-Undang Ketenagakerjaan, terjadi perubahan penting terkait penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengatur hal ini, serta mengganti istilah "*Outsourcing*" menjadi "Alih Daya".

Sebelumnya, ketentuan mengenai *Outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan melalui dua jenis alih daya: pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Peraturan dan ketentuan terkait telah diatur secara rinci dalam peraturan menteri terkait. Namun, setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diberlakukan, terjadi perubahan signifikan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait *Outsourcing* dihapus atau diubah, sehingga Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan pembagian jenis alih daya menjadi pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja mencabut pasal-pasal yang mengatur syarat dan pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain.

Sedangkan perubahan pada peraturan pelaksana dilaksanakan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengelola topik Alih Daya dalam bab III yang meliputi Pasal 18 hingga Pasal 20. Isinya mengatur mengenai relasi kerja antara perusahaan Alih Daya dan pekerja/buruh yang ditempatkan, yang bergantung pada jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditetapkan secara tertulis. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga menetapkan ketentuan terkait upah, kesejahteraan, kondisi kerja, serta penyelesaian sengketa yang muncul, yang harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam hukum yang berlaku, serta menjadi tanggung jawab langsung dari perusahaan Alih Daya. Selain itu juga merumuskan syarat-syarat tentang perpindahan perlindungan hak bagi pekerja/buruh yang berbasis pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam kondisi pergantian perusahaan Alih Daya, asalkan bidang pekerjaannya masih tetap ada. Syarat-syarat ini menggaransi kesinambungan pekerjaan bagi pekerja/buruh yang bertanggung jawab pada perusahaan Alih Daya. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga menegaskan bahwa setiap perusahaan Alih Daya harus berbentuk Badan Hukum dan diwajibkan mematuhi segala perizinan usaha yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat.

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang diwujudkan melalui Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan sejumlah perubahan yang lebih menguntungkan bagi pihak pengusaha daripada pekerja. Beberapa perubahan tersebut antara lain:

- a. PKWT tidak lagi memiliki batasan periode atau batas waktu kontrak yang jelas. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja memberikan interpretasi luas terhadap PKWT dengan frasa "tidak terlalu lama", yang membuat ketidakpastian bagi pekerja. Perpanjangan PKWT yang diatur oleh Peraturan Pemerintah juga dapat menyulitkan pekerja untuk mendapatkan status karyawan tetap.
- b. Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur batasan kriteria pekerjaan yang dapat dipekerjakan melalui alih daya. Hal ini dapat memperluas praktik *Outsourcing* tanpa batasan yang jelas, sehingga meningkatkan ketidakpastian bagi pekerja.
- c. Batasan maksimal jam lembur menjadi lebih longgar, dengan peningkatan dari tiga jam menjadi empat jam dalam sehari dan dari 14 jam menjadi 18 jam dalam seminggu. Hal ini dapat mengakibatkan eksploitasi kerja dan upah lembur yang tidak proporsional.

- d. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan cuti berbayar, dengan mengurangi waktu istirahat bagi pekerja dan menghilangkan hak cuti panjang bagi pekerja yang telah bekerja minimal selama enam tahun. Hal ini mengurangi keseimbangan antara kebutuhan kerja dan istirahat bagi pekerja.
- e. Alasan pemutusan hubungan kerja menjadi lebih luas, sehingga pekerja menjadi lebih rentan terhadap PHK, terutama dalam kasus kecelakaan kerja. Beberapa hak pekerja terkait PHK juga dihapuskan atau dikurangi, meninggalkan pekerja dalam ketidakpastian. Hal ini dapat mengakibatkan pekerja rentan terhadap PHK.
- f. Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* juga menurun, dengan pengurangan perlindungan hak-hak pekerja saat terjadi pergantian perusahaan alih daya. Hal ini membuat pekerja *Outsourcing* lebih rentan terhadap penyalahgunaan oleh pengusaha.

Berdasarkan data Kemenaker Republik Indonesia yang dapat dilihat pada *website* Satu Data Ketenagakerjaan – Kemenaker Republik Indonesia, dapat terlihat bahwa jumlah tenaga kerja yang di PHK total di seluruh provinsi Indonesia mengalami kenaikan yang signifikan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2022, 2023 dan 2024. Pada bulan September 2024 terdapat 54.400 tenaga kerja Indonesia yang di PHK dengan jumlah PHK terbesar berada di provinsi Jawa Tengah dengan jumlah PHK sebesar 11.229 tenaga kerja.



Gambar 1. Trend PHK di Indonesia

Tabel 1. Data Jumlah PHK per Bulan September

No.	Provinsi	Tenaga Kerja ter-PHK*
		September
1	Jawa Tengah	11,229
2	DKI Jakarta	11,210
3	Banten	10,266
4	Jawa Barat	7,401
5	Bangka Belitung	1,843

Pada dasarnya, pengaturan terkait pekerjaan alih daya awalnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini melibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima kerja, yang seringkali menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, ketidakpastian status kerja, stagnasi kondisi kerja, tantangan implementasi regulasi yang tidak jelas, potensi diskriminasi dan eksploitasi, serta kurangnya akses terhadap hak-hak dasar menjadi masalah utama yang dihadapi oleh pekerja *Outsourcing*, yaitu :

- a. Ketidakpastian Status Kerja: Pekerja *Outsourcing* menghadapi ketidakpastian signifikan terkait status kerja mereka. Meskipun peralihan dari PKWT ke PKWTT seharusnya memberikan kepastian, proses ini seringkali tidak lancar, menciptakan ketidakpastian yang berkelanjutan.
- b. Stagnasi Kondisi Kerja: Meskipun diharapkan adanya peningkatan kondisi kerja dan kesejahteraan setelah peralihan hak-hak dari PKWT ke PKWTT, dalam banyak kasus, hal ini tidak terjadi. Banyak pekerja *Outsourcing* masih terjebak dalam kondisi kerja yang tidak stabil dan upah rendah.
- c. Tantangan Implementasi Regulasi: Ketidakjelasan dalam implementasi regulasi menyulitkan peralihan hak-hak dari PKWT ke PKWTT. Ini bisa dimanfaatkan oleh pengusaha *Outsourcing* untuk menghindari kewajiban peralihan hak atau bahkan mengabaikan hak-hak pekerja.
- d. Potensi Diskriminasi dan Eksploitasi: Perlindungan hukum yang kurang memadai membuat pekerja *Outsourcing* rentan terhadap diskriminasi dan eksploitasi. Tanpa jaminan hukum yang

cukup, pekerja tidak memiliki perlindungan yang memadai terhadap pelanggaran hak-hak mereka.

- e. Kurangnya Akses terhadap Hak-hak Dasar: Pekerja *Outsourcing* seringkali menghadapi kesulitan dalam mendapatkan hak-hak dasar seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, dan jaminan sosial, menciptakan ketidaksetaraan dan penurunan kesejahteraan.

Memperhatikan dan mengatasi problematika tersebut, pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan lembaga-lembaga terkait lainnya dapat bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, stabil, dan berkelanjutan bagi pekerja *Outsourcing*. Langkah-langkah yang komprehensif dan kolaboratif diperlukan untuk meningkatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja *Outsourcing* secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan di atas, sangat wajar jika para pembentuk undang-undang merumuskan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-undang ini disusun melalui pendekatan *omnibus law* sebagai solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan regulasi. Konsep *omnibus law* sebenarnya masih terbilang baru di Indonesia, karena istilah ini lebih umum digunakan di negara-negara yang menganut sistem hukum *common law* (Busroh, 2017). Di Indonesia, yang menganut sistem hukum *civil law*, istilah '*omnibus law*' sering kali dikenal dengan sebutan '*omnibus bill*'. Istilah ini lebih umum ditemukan di negara-negara yang menerapkan sistem hukum *common law* (Anggono, 2021).

Istilah "*omnibus*" berasal dari kata Latin "*omnis*," yang berarti 'untuk semuanya'. Hal ini menegaskan bahwa *omnibus law* adalah hukum yang ditujukan untuk seluruh masyarakat, atau lebih tepatnya, sebuah peraturan perundang-undangan yang dapat mengganti, menambah, merevisi, atau memperbaiki undang-undang lain. Menurut *Black's Law Dictionary*, *omnibus law* memiliki dua definisi: Pertama, sebuah tagihan tunggal yang mencakup berbagai hal yang berbeda, biasanya disusun dengan cara ini untuk memaksa eksekutif menerima semua ketentuan kecil yang tidak terkait atau menolak ketentuan utama. Kedua, sebuah tagihan yang mencakup semua usulan yang berkaitan dengan suatu subjek tertentu, seperti "*omnibus judgeship bill*" yang meliputi semua usulan untuk penambahan jabatan hakim, atau "*omnibus crime bill*" yang menangani berbagai hal, termasuk kejahatan baru dan pemberian anggaran kepada negara untuk pengendalian kejahatan (Widodo dan Disantara, 2021). Mengacu pada *Black's Law Dictionary*, dapat disimpulkan bahwa *omnibus law* dirancang sebagai solusi untuk berbagai permasalahan regulasi (Sukarman dan Prasetya, 2021). Mekanisme ini memiliki karakteristik yang mampu mempercepat proses legislasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Glen S. Krutz mengenai pembentukan undang-undang di Kongres Amerika Serikat antara tahun 1949 hingga 1994 menunjukkan bahwa penggunaan mekanisme *omnibus law* memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas legislasi (Aryani, 2021). Secara umum terdapat lima ciri dari *omnibus law* sebagaimana dijelaskan oleh Kurniawan (2022) yakni :

- a. *Omnibus law* memiliki karakter lintas sektor yang ditandai dengan substansi yang terorganisir dan seragam. Di dalam suatu instrumen hukum, seperti peraturan perundang-undangan, terdapat berbagai sektor yang saling berhubungan dan memiliki materi muatan yang sama. Sebagai contoh, terdapat rancangan undang-undang yang disusun untuk menjangkau beberapa sektor penting, termasuk sektor otoritas pemerintah, investasi, administrasi, serta sektor hayati dan lingkungan hidup, dan lain-lain. Kehadiran *omnibus law*, termasuk dalam bentuk Undang-Undang Cipta Kerja, hadir dengan tujuan untuk mengaitkan dan menghubungkan antar sektor, sehingga dapat mencapai keseragaman substansi dan arah yang harmonis dalam cita hukum.
- b. Lintas sektor yang diatur dalam skema *omnibus law* sering kali menyebabkan 'pembengkakan' jumlah pasal. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa undang-undang yang disusun dalam kerangka *omnibus law* biasanya terdiri dari berbagai norma, sering kali mencapai ratusan pasal
- c. *Omnibus law* merupakan bentuk perundang-undangan yang mengintegrasikan berbagai peraturan hukum menjadi satu kesatuan. Jumlah peraturan yang termasuk dalam satu undang-undang yang menggunakan skema *omnibus law* umumnya sangat banyak. Pendekatan ini bertujuan untuk mengatasi berbagai isu normatif dengan cara menghadirkan norma baru, mencabut norma-norma lama, merumuskan aturan baru, dan melakukan transformasi normatif lainnya.

- d. Karakteristik dari peraturan yang menggunakan skema *omnibus law* adalah kemandirian. Dengan demikian, peraturan tersebut tidak terikat oleh instrumen hukum lainnya. Sering kali, para pembentuk undang-undang kurang memperhatikan substansi dan norma-norma yang terkandung dalam instrumen hukum yang ada. Akibatnya, norma-norma dalam *omnibus law* umumnya didasarkan pada politik hukum yang dijalankan oleh para pembuat undang-undang.
- e. *Omnibus law* akan mencabut, mengubah, dan menegasikan beberapa ketentuan yang terkandung dalam berbagai instrumen hukum. Pendekatan ini dirancang sebagai langkah untuk menangani berbagai persoalan yang berkaitan dengan aspek regulatif, termasuk disharmoni, tumpang tindih aturan, dan masalah hukum lainnya. Melalui skema *omnibus law*, norma-norma yang menghadapi kendala akan diperbaiki untuk menciptakan sistem hukum yang lebih efektif.

Beberapa penjelasan di atas ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari kehadiran skema *omnibus law* antara lain: (a) mempercepat penyelesaian berbagai masalah perundang-undangan dengan cara yang efisien dan efektif; (b) menyelaraskan kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah; (c) membentuk paradigma keterpaduan terkait pengelolaan izin dan aspek administratif lainnya; (d) menghentikan pendekatan birokrasi; (e) memperkuat aspek koordinatif secara sistematis untuk menjaga hubungan antara implementasi dan kebijakan yang ada; serta (f) memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pengambil kebijakan. Dari sudut pandang tujuan, orientasi, dan niat asli para pembentuk undang-undang, diharapkan Undang-Undang Cipta Kerja mampu mengatasi berbagai permasalahan hukum yang telah disebutkan.

Apabila diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat membawa konsekuensi yuridis terhadap keberlakuannya. Hal ini mengharuskan para pembentuk undang-undang untuk memperbaiki Undang-Undang Cipta Kerja sesuai dengan tata cara yang jelas, baku, dan standar dalam menyusun Undang-Undang *omnibus law*, serta memenuhi syarat-syarat asas pembentukan undang-undang yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pertimbangan tersebut menunjukkan dengan jelas penerapan filosofi utilitarianisme.

Filosofi utilitarianisme, sebagaimana dipaparkan oleh Jeremy Bentham dan kemudian disempurnakan dan diperhalus oleh John Stuart Mill serta Rudolf Von Jhering, merupakan manifestasi dari pemikiran hukum alam yang telah menjadi landasan pemikiran utama dalam hukum pada abad ke-18 dan ke-19. Salah satu kritik yang dilontarkan Bentham terhadap konsep hukum alam bahwa alam ini telah menempatkan manusia dalam kekuasaan, kesusahan dan kesenangan. Karena kesenangan dan kesusahan itu kita memiliki gagasan-gagasan, semua pendapat dan semua ketentuan dalam hidup kita yang dipengaruhi. Siapa yang berniat untuk membebaskan diri dari kekuasaan ini, tidak mengetahui apa yang akan ia katakan. Tujuannya hanyalah mencari kesenangan dan menghindari kesusahan. Manusia selalu memperbanyak kebahagiaan dan mengurangi kesusahan. Menurut Bentham, Bentham tidak menyangkal bahwa di samping kepentingan individu, kepentingan masyarakat pun perlu diperhatikan. Agar tidak terjadi bentrokan, kepentingan individu dalam mengejar kebahagiaan sebesar-besarnya itu perlu dibatasi. Jika tidak, akan terjadi apa yang disebut *homo homini lupus* (manusia menjadi serigala bagi manusia yang lain). Menurut Bentham, parameter tujuan hukum adalah menciptakan kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya orang.

Utilitarianisme diperhalus dan diperkokoh lebih lanjut oleh filsuf Inggris terkemuka, John Stuart Mill. John Stuart Mill menyatakan bahwa *action are right in proportion as they tend to promote man's happiness, and wrong as they tend to promote the reverse of happiness* (tindakan itu hendaknya ditujukan terhadap pencapaian kebahagiaan, dan adalah keliru jika ia menghasilkan sesuatu yang merupakan kebalikan dari kebahagiaan). Utilitarianisme juga dikemukakan oleh filsuf Rudolf von Jhering mengembangkan ajaran yang bersifat sosial. Teori von Jhering merupakan gabungan antara teori Bentham, Stuart Mill, dan positivisme Hukum dari John Austin. Bagi Jhering, tujuan hukum ialah melindungi kepentingan-kepentingan. Dalam mendefinisikan kepentingan-kepentingan dengan melukiskannya sebagai pengejaran kesenangan dan menghindari penderitaan, tetapi kepentingan individu dijadikan bagian dari tujuan sosial dengan menghubungkan tujuan pribadi seorang dengan kepentingan-kepentingan orang lain (Septiansyah, 2018).

Bentham berpendapat bahwa hubungan antara negara dan instrumen hukum yang dibentuk oleh pemerintah seharusnya berfungsi sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan memberikan manfaat yang maksimal, dengan tujuan untuk menciptakan kebahagiaan bagi sebanyak mungkin anggota masyarakat (Fios, 2012). Meskipun ajaran ini menekankan individualisme, yang terlihat dari parameter kebahagiaan yang bebas dari batasan antarindividu, inti dari filsafat utilitarianisme justru mendorong setiap orang untuk menghormati dan menghargai kepentingan orang lain. Dengan demikian, tujuan utamanya adalah mencegah terjadinya situasi di mana satu individu merugikan individu lainnya. Oleh karena itu, konsep ini menempatkan empati dan simpati sebagai dua pilar utama dalam menciptakan kebahagiaan individu sekaligus kebahagiaan masyarakat. Fokus utamanya adalah pada tindakan-tindakan baik yang tidak melanggar norma moral dan etika (Lathif, 2017).

Merujuk pada pemikiran Bentham, hukum memiliki tujuan utama untuk mewujudkan kedamaian dan ketertiban sosial, sekaligus menyebarkan manfaat yang seluas-luasnya kepada masyarakat, terutama kepada mayoritas. Merujuk Undang-Undang Cipta Kerja terkait dengan problematika hukum pemenuhan hak-hak pekerja pada pekerjaan alih daya dengan status PKWT ke PKWTT menurut penulis tidak sejalan dengan pandangan Bentham, rumusan pasal terkait PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak memberikan kepastian hukum tentang hal ini. Perubahan Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja pada ayat (3) justru menyebutkan bahwa “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.” Artinya, peran negara menjadi lemah karena tidak dapat mengintervensi jangka waktu dari PKWT. Ketentuan ini sedari awal banyak dikritik karena tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja dengan status kontrak. Lebih lagi, perubahan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja masih digantungkan pada ketentuan lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah (Pasal 56 ayat (4) dan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja). Di sisi lain, ketentuan baru mengenai PKWT di Undang-Undang Cipta Kerja memuat kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan secara kontrak, dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir (Pasal 61A ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja). Uang kompensasi ini diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Salah satu alasan berlakunya Undang-Undang Cipta kerja yakni perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan. Pelaksanaan Undang-Undang Ciptakerja pada kenyataannya status pekerja seolah masih menggunakan status *Outsourcing* baik pekerja PKWT maupun pekerja PKWTT. Dalam praktik dilapangan yang lebih diuntungkan yaitu para pengusaha dikarenakan upah pekerja lebih rendah, jaminan sosial yang minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *Outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Dalam perspektif utilitarianisme, Undang-Undang Cipta Kerja dalam sektor ketenagakerjaan belum sejalan dengan pembentukan hukum yang mampu menyebarkan manfaat yang seluas-luasnya kepada masyarakat, terutama kepada mayoritas untuk sebesar-besarnya kebahagiaan, dan seharusnya hukum bukan hanya untuk menguntungkan sekelompok, golongan dan politik tertentu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan karya ini. Terima kasih khusus saya sampaikan kepada dosen pembimbing, keluarga, serta rekan-rekan yang senantiasa memberikan semangat dan masukan yang berharga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, B. D. (2020). Omnibus law sebagai teknik pembentukan undang-undang: Peluang adopsi dan tantangannya dalam sistem perundang-undangan Indonesia. *RechtsVinding*, 9(1), 17–37.
- Aryani, C. (2021). Reformulasi sistem pembentukan peraturan perundang-undangan melalui penerapan omnibus law. *Jurnal USM Law Review*, 4(1), 27.
- Budiono, A. (2019). Teori utilitarianisme dan perlindungan hukum lahan pertanian dari alih fungsi. *Jurnal Jurisprudence*, 9(1), 102–116.

- Busroh, F. F. (2017). Konseptualisasi omnibus law dalam menyelesaikan permasalahan regulasi pertanahan. *Arena Hukum*, 10(2), 227–250.
- Disantara, F. P. (2021). Perspektif keadilan bermartabat dalam paradoks etika dan hukum. *Jurnal Litigasi (e-Journal)*, 22(2), 205–229.
- Fios, F. (2012). Keadilan hukum Jeremy Bentham dan relevansinya bagi praktik hukum kontemporer. *Humaniora*, 3(1), 299.
- Hariadi, D., Armiwulan, H., & Siwu, S. C. (2024). Analisis yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Tora*, 9(3), 428–447.
- Kurniawan, I. G. A. (2022). Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dalam perspektif filsafat utilitarianisme. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 283–288.
- Lathif, N. (2017). Teori hukum sebagai sarana/alat untuk memperbaharui atau merekayasa masyarakat. *Pakuan Law Review*, 3(1), 74.
- Lazarus, V. A. R., & Nurdin, F. S. (2023). Rekonstruksi Pasal 119 huruf b Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup berbasis utilitarianisme. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, (2), 452.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2020). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
- Pranowo, Y. (2020). Prinsip utilitarianisme sebagai dasar hidup bermasyarakat. *Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 26(2), 175.
- Pratama, F. A. (2024). Konstruksi hubungan hukum antara pekerja alih daya dengan perusahaan pengguna jasa pekerja alih daya. *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 5(12).
- Rahmatullah, I. (2021). Filsafat hukum utilitarianisme: Konsep dan aktualisasinya dalam hukum di Indonesia. *Adalah: Buletin Hukum & Keadilan*, 5(2), 19–32.
- Republik Indonesia. (2022). Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Salman, H. R. O. (2004). *Filsafat hukum: Perkembangan dan dinamika masalah*. Bandung: Refika Aditama.
- Samuel, H., dkk. (2024). Tanggung jawab hukum pelaku usaha terhadap pekerja berdasarkan hubungan kerja alih daya (*Outsourcing*) sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, 13(1).
- Septiansyah, Z. B., & Ghalib, M. (2018). Konsepsi utilitarianisme dalam filsafat hukum dan implementasinya di Indonesia. *Ijtihad: Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial*, 34(1), 28–30.
- Sujendro, E. (2020). Gagasan pengaturan kodifikasi dan unifikasi peraturan perubahan dan peraturan omnibus law. *Jurnal USM Law Review*, 3(2), 385.
- Sukarman, H., & Prasetya, W. S. (2021). Degradasi keadilan agraria dalam omnibus law. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 9(1), 17–37.
- Widodo, H., & Disantara, F. P. (2021). Problematik kepastian hukum darurat kesehatan masyarakat pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Suara Hukum*, 3(1), 197.