



**PERAN PEMERINTAH DALAM UPAYA PERLINDUNGAN
HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA ALIH DAYA
PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NO 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH
PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)**

TESIS

Disusun Oleh:

F YAYUK MARGANINGSIH, ST.

0811522151

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul “ **Peran Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)**, disusun oleh F Yayuk Marganingsih, ST (NIM 0811522151) telah di setujui oleh Dewan Pembimbing, untuk dipertahankan di hadapan Ujian Sidang Tesis Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Hari : Kamis

Tanggal : 12 Desember 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Martitah, M.Hum
NIP. 196205171986012001

Pembimbing II



Prof. Dr. Rofi Wahanisa, S.H., M.H.
NIP. 198003122008012032

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum



Dr. Duhita Driyah Suprapti, S.H., M.Hum.
NIP. 197212062005012002

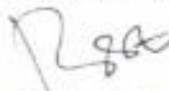
LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul " **Peran Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)**, disusun oleh F Yayuk Marganingsih, ST (NIM 0811522151) telah di setujui oleh Dewan Pembimbing, untuk dipertahankan di hadapan Ujian Sidang Tesis Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Hari : Kamis

Tanggal : 12 Desember 2024

Penguji Utama



Dr. Ristina Yudhanti, S.H.,M.Hum.
NIP. 197410262009122001

Pembimbing I



Prof. Dr. Martitah, M.Hum
NIP. 196205171986012001

Pembimbing II



Prof. Dr. Rofi Wahanisa, S.H.,M.H.
NIP. 198003122008012032

Mengetahui,


Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Prof. Dr. Ali Masyhar, S.H.,M.H.
NIP. 197511182003121001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis yang berjudul **“Peran Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)”** benar-benar karya sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Brebes, 12 Desember 2024

Penulis,



F. Yavuk Marganingsih

NIM. 0811522151

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang Penulis yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : F. Yayuk Marganingsih

NIM : 0811522151

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang atas Karya ilmiah Penulis yang berjudul **"Peran Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)"** Dengan ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Penulis selama tetap mencantumkan nama Penulis sebagai Pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Dengan pernyataan ini Penulis buat dengan sebenarnya.

Brebes, 12 Desember 2024

Yang Menyatakan,



F. Yayuk Marganingsih
NIM. 0811522151

ABSTRAK

Kebijakan alih daya diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan UU No. 6 Tahun 2023, yang menekankan pentingnya tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja dalam memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerjanya. Penelitian ini mengkaji penerapan kebijakan tersebut pada PT Sumber Masanda Jaya di Brebes, yang menunjukkan rendahnya tingkat perselisihan meskipun isu alih daya sering menjadi kontroversial. Studi ini bertujuan untuk memahami dinamika pelaksanaan kebijakan alih daya serta tantangan yang dihadapi perusahaan dalam melindungi hak-hak pekerja.

Penelitian ini mengkaji peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi hak ketenagakerjaan tenaga alih daya setelah diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan menggunakan pendekatan Teori Negara Hukum, Teori Keadilan John Rawls, dan Teori Peran,

Teori Negara Hukum menganalisis penerapan hukum yang menekankan supremasi hukum, perlindungan hak asasi, dan akuntabilitas pemerintah. Teori Keadilan Rawls digunakan untuk menilai keadilan sosial bagi tenaga kerja, sementara Teori Peran mengkaji pengaruh pemerintah dalam interaksi sosial dan perlindungan pekerja.

Fokus penelitian adalah bagaimana pemerintah daerah melaksanakan pengawasan, mediasi, sosialisasi regulasi, dan memfasilitasi dialog antara perusahaan, pekerja, serta penyedia alih daya untuk menjamin hak-hak pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja alih daya serta merekomendasikan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik di masa depan. Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Tenaga kerja alih daya, Perlindungan hukum pekerja, Cipta Kerja, Teori Negara Hukum, Teori Keadilan John Rawls, Teori Peran, Sosialisasi, Pengawasan, Mediasi, Peran pemerintah.

ABSTRACT

The outsourcing policy is regulated in the Job Creation Law and Law No. 6 of 2023, which emphasizes the importance of the responsibility of labor provider companies in providing employment protection for their workers. This study examines the implementation of this policy at PT Sumber Masanda Jaya in Brebes, which shows a low level of disputes even though the issue of outsourcing is often controversial. This study aims to understand the dynamics of the implementation of the outsourcing policy and the challenges faced by companies in protecting workers' rights.

This study examines the role of the Brebes Regency Government in protecting the labor rights of outsourced workers after the implementation of the Job Creation Law. Using the approach of the Rule of Law Theory, John Rawls' Theory of Justice, and Role Theory,

The Rule of Law Theory analyzes the application of laws that emphasize the supremacy of law, protection of human rights, and government accountability. Rawls' Theory of Justice is used to assess social justice for workers, while Role Theory examines the influence of the government on social interactions and worker protection.

The focus of the research is how local governments carry out supervision, mediation, socialization of regulations, and facilitating dialogue between companies, workers, and outsourcing providers to guarantee workers' rights.

This study aims to provide insight into the effectiveness of legal protection for outsourced workers and recommend better employment policies in the future. The role of the Brebes Regency Government in protecting outsourced workers at PT Sumber Masanda Jaya shows a commitment to creating a better work environment.

Keywords: Outsourced workers, Legal protection for workers, Job Creation, Theory of the Rule of Law, John Rawls' Theory of Justice, Role Theory, Socialization, Supervision, Mediation, Role of government.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Keberhasilan adalah sebuah proses. Niatmu adalah awal keberhasilan. Peluh keringatmu adalah penyedapnya. Tetesan air matamu adalah pewarnanya. Doamu dan doa orang-orang disekitarmu adalah bara api yang mematangkannya. Kegagalan di setiap langkahmu adalah pengawetnya. Maka dari itu, bersabarlah! Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan. Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan
- ❖ Sungguh bersama kesukaran dan keringanan, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain). Dan kepada Tuhan, berharaplah. (Q.S Al Insyirah : 6-8)
- ❖ Jangan pernah malu untuk maju, karena malu menjadikan kita takkan pernah mengetahui dan memahami segala sesuatu hal akan hidup ini

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk :

- ♥ Allah, SWT sebagai wujud rasa syukur atas ilmu yang Allah SWT berikan kepadaku
- ♥ Kedua orangtuaku , yang telah memberikan kasih sayang serta doa dan mengajarkan arti kehidupan yang sebenarnya.
- ♥ Pendamping hidupku Wahyu Ari Wibowo dan putriku Nandita Ayu Cahyaningsih yang selalu setia mendampingiku dan yang selalu memberikan support.
- ♥ Teman-teman Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul " Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya dalam Perusahaan Pasca di berlakukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)" ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Ilmu Hukum di Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Duhita Driyah Suprapti, S.H., M. Hum., selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan selama proses studi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Martitah. M.Hum., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Rofi Wahanisa, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.

4. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, yang telah memberikan informasi dan data yang sangat membantu dalam proses penelitian.
5. PT Sumber Masanda Jaya, yang telah berkenan memberikan informasi penting untuk kelancaran penelitian ini.
6. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moral dan material, serta doa yang tak terhingga selama proses penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan moral serta semangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis berharap, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi, Pemerintah, perusahaan, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam isu perlindungan tenaga kerja alih daya. Kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan untuk penyempurnaan tesis ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta perbaikan kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Brebes.

Brebes, Desember 2024

Penulis,

F Yayuk Marganingsih
NIM. 0811522151

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ...	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Penelitian Terdahulu	15
2.2 Landasan Konseptual.....	20
2.3 Landasan Teori	31
2.4 Kerangka Berfikir.....	42
3.1 Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Jenis Penelitian	44
3.3 Fokus Penelitian	47
3.4 Lokasi Penelitian	47
3.5 Sumber Data	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data	50
3.7 Validitas Data.....	53
3.8 Teknik Analisis Data.....	54
4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	57

4.1.2	Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes	58
4.1.3	Kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja	69
4.1.4	Strategi Pemerintah Kabupaten Brebes untuk memberikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja alih termasuk pekerja di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.	75
4.2	Pembahasan	86
4.2.1	Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes	86
4.2.2	Peran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja	135
4.2.3	Kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja	139
4.2.4	Strategi Pemerintah Kabupaten Brebes untuk memberikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja alih daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja	159
		175
	BAB V PENUTUP.....	176
5.1.	Kesimpulan.....	176
5.2.	Saran.....	178
	DAFTAR PUSTAKA	180

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2.2 Kerangka Berfikir.....	51
Tabel 3.1 Teknik Analisis Data.....	64
Tabel 4.1 Peran Pemerintah, Kendala dan dan Strategi.....	172
Tabel 4.2 Implementasi Teori Hukum.....	173

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan investasi di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tercatat bahwa realisasi investasi di Indonesia pada triwulan I tahun 2024 yaitu sebesar 401,5 triliun rupiah atau mengalami kenaikan sebesar 22,1 persen jika dibandingkan dengan triwulan I tahun 2023 yang hanya sebesar 328,9 triliun rupiah (Kominfo, 2024). Hal ini berdampak semakin pesatnya perkembangan pembangunan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Pertumbuhan perusahaan ini juga akan menyerap lebih banyak tenaga kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan perekonomian negara. Terserapnya tenaga kerja ke dalam perusahaan, tentunya membuat negara harus mampu memberikan jaminan Perlindungan Hukum atas hak-hak dasar pekerja/ buruh (Nurrohman, 2010).

Dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2024, Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa penduduk yang bekerja pada Februari 2024 sebanyak 142,18 juta orang. Dari seluruh penduduk yang bekerja terdapat sebanyak 58,05 juta orang (40,83 persen) yang bekerja di sektor formal, naik sebesar 0,95 persen dibanding Februari 2023 (BPS, 2024). Meningkatnya jumlah pekerja di sektor formal juga menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah dan dunia usaha. Salah satu isu yang menarik hari ini adalah tenaga kerja alih daya. Istilah alih daya atau yang sebelumnya dikenal dengan *outsourcing* menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan

Nomor : 9 /Pojk.03/2016 Tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/ atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja.

Di era modern ini, mempekerjakan pekerja/ buruh melalui sistem alih daya bukanlah hal baru, karena banyak perusahaan telah menerapkan sistem tersebut untuk kelangsungan bisnis mereka. Kini, terdapat banyak perusahaan alih daya yang aktif menawarkan jasa penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Hal ini membawa kemudahan bagi perusahaan pengguna tenaga kerja alih daya karena perusahaan tersebut tidak perlu bersusah payah merekrut karyawan dari luar (Mulya, 2013). Dalam perjalanannya sistem kerja alih daya sudah ada sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menggunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh.

Dalam Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa terdapat syarat yang mengikat bagi Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain diantaranya dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, serta tidak menghambat proses produksi secara langsung. Diperkuat dalam Pasal 66 dan penjelasannya bahwa pekerja/ buruh dari

perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Beberapa jenis kegiatan yang dapat diserahkan pada Perusahaan lain yaitu diantaranya usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/ buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/ satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/ buruh.

Kemunculan aturan mengenai *outsourcing* dalam UU No.13 Tahun 2003 ini menimbulkan gelombang protes di kalangan organisasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* dianggap cenderung eksploitatif karena dengan kewajiban pekerjaan yang sama, jam kerja yang sama dan di tempat yang sama dengan buruh tetap, buruh kontrak dan *outsourcing* memperoleh hak yang berbeda dan sebagian buruh harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaannya (Tjandraningsih, Herawati, & Suhadmadi, 2010).

Aspek hukum Ketenagakerjaan terus mengikuti perkembangan zaman seiring berkembangnya fenomena kasus di bidang Ketenagakerjaan, agar substansinya tidak hanya mencakup hubungan kerja saja tetapi juga mencakup hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah. Substansi ini tidak hanya mengatur hubungan hukum selama masa kerja

(*during employment*), tetapi juga setelah hubungan kerja berakhir (*post employment*). Konsep Ketenagakerjaan ini menjadi pedoman dalam meninjau peraturan hukum yang berlaku saat ini.

Tenaga kerja adalah elemen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Peran mereka sebagai penopang utama dan penggerak roda perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sumber daya ini harus dikelola dengan baik agar kinerjanya terus meningkat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja para pekerja dan memastikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, mereka perlu diberikan jaminan kesejahteraan dari perusahaan serta Perlindungan Hukum dari negara. Namun yang terjadi justru sebaliknya, selalu terdapat kesenjangan antara *das sollen* (apa yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan), serta sering muncul perbedaan antara hukum yang tertulis dan hukum yang diterapkan. Kesenjangan ini terjadi karena perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/ buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan). Sementara hukum mengharuskan pemenuhan hak-hak pekerja/ buruh secara maksimal, perusahaan seringkali melihatnya sebagai hambatan yang dapat mengurangi laba atau keuntungan.

Dalam kondisi seperti saat ini, seringkali keuntungan pekerja/ buruh dianggap tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan, sehingga sampai saat ini terkait alih daya masih menjadi fenomena yang menarik untuk dibahas di dunia bisnis. Alih daya adalah praktik di mana

perusahaan menggunakan pihak luar untuk melaksanakan fungsi-fungsi tertentu yang sebelumnya dilakukan oleh internal perusahaan. Dalam masalah alih daya, perusahaan merasa tidak bertanggungjawab kepada pekerja/ buruh, karena perusahaan beranggapan bahwa tenaga kerja adalah tanggungjawab perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya.

Perusahaan pengguna tenaga kerja alih daya yang sebelumnya berpedoman pada Pasal 66 Ayat (2a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh. Di sisi lain, pihak buruh juga berpedoman pada Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam mekanisme alih daya ini perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya memasok tenaga kerja alih daya untuk disalurkan ke perusahaan pengguna tenaga kerja alih daya dengan berdasarkan kontrak perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya.

Penggunaan istilah alih daya ini muncul dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merubah sebagian pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus mengenai pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Sehingga pekerjaan utama (*core*) ataupun penunjang (*non-core*) bisa menjadi objek pekerjaan alih daya sepanjang disepakati di dalam

perjanjian tertulis. Selanjutnya, pembatasan pekerjaan yang menjadi objek alih daya Dalam perkembangannya aturan tersebut kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi yang kemudian diubah kembali melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mana perubahan terdapat pada Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) yang dinyatakan bahwa :

“Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Saat ini dalam praktiknya, ketentuan pelaksana mengenai alih daya masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Artinya perubahan aturan tersebut pada akhirnya dikembalikan lagi pada ketentuan sebelumnya. Sehingga aspek *core* dan *non-core* juga masih belum menemukan titik terang. Penggunaan regulasi alih daya yang telah dibentuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebelumnya pun sudah dicabut pasca terbitnya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Terlepas dari ketidakjelasan pembatasan pekerjaan yang dapat menjadi objek alih daya, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35/ 2021 membawa titik terang dengan diaturnya pembebanan tanggungjawab atas Pekerja alih daya sepenuhnya kepada Perusahaan penyedia jasa alih daya. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga mulai mengatur mengenai upaya jaminan pekerjaan (*job security*) bagi Pekerja alih daya sebagaimana diatur dalam perubahan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

“Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.”

Dari sini menjadi jelas bahwa perjanjian dalam bentuk PKWT untuk Pekerja alih daya harus mencantumkan klausul TUPE (*transfer of undertaking protection of employment/* pengalihan perlindungan hak bagi pekerja).

TUPE (*transfer of undertaking protection of employment/* pengalihan perlindungan hak bagi pekerja). Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE), adalah jaminan kelangsungan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dengan penghargaan masa kerja (*experience*) serta penerapan ketentuan kesejahteraan (upah) yang sesuai dengan pengalaman dan masa kerja yang dilalui seseorang pekerja/ buruh.

Konsep Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) atau pengalihan perlindungan hak bagi pekerja diatur dalam Pasal 17 hingga Pasal 20 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berikut poin-poin utama terkait pengaturan tersebut:

1. Pasal 17: Pengalihan Perusahaan Tidak Menghapus Hak Pekerja

Jika terjadi pengalihan perusahaan (misalnya melalui merger, konsolidasi, akuisisi, atau pemisahan), status hubungan kerja tetap berlanjut.

Pengusaha baru wajib mempertahankan hak-hak pekerja yang telah diperjanjikan sebelumnya.

2. Pasal 18: Perubahan Pengusaha Tidak Mengubah Hak-Hak Pekerja

Dalam pengalihan perusahaan, pekerja berhak atas pelaksanaan perjanjian kerja yang sama sebagaimana sebelumnya.

Pengalihan ini termasuk keberlanjutan perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan yang berlaku.

3. Pasal 19: Pengakhiran Hubungan Kerja Akibat Pengalihan Perusahaan

Pengalihan perusahaan tidak otomatis mengakhiri hubungan kerja, kecuali disepakati lain oleh pekerja dan pengusaha.

Jika ada pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pengalihan, maka pekerja berhak atas kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai aturan.

4. Pasal 20: Penyesuaian Hak Pekerja

Jika terjadi perbedaan hak antara perusahaan lama dan perusahaan baru, pengusaha baru wajib menyesuaikan hak pekerja ke level yang tidak merugikan pekerja.

Pengaturan ini memberikan perlindungan kepada pekerja agar mereka tetap memiliki hak yang sama ketika terjadi pengalihan kepemilikan atau perubahan struktur perusahaan

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa ketentuan terkait alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja tetap konstitusional, tetapi menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja alih daya. Putusan ini menggarisbawahi bahwa hak-hak pekerja alih daya, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan hak atas perlindungan ketenagakerjaan, harus dijamin oleh perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan penyedia tenaga kerja.

Dalam konteks penelitian tentang Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes, putusan ini memperkuat urgensi keterlibatan pemerintah daerah dalam mengawasi dan memastikan implementasi perlindungan tersebut. Dengan adanya putusan ini, Pemerintah Kabupaten

Brebes perlu mengambil peran proaktif untuk memastikan PT Sumber Masanda Jaya dan penyedia *outsourcing* yang digunakan memenuhi standar perlindungan ketenagakerjaan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Sehubungan dengan pengawasan yang sudah dilakukan oleh tim khusus dari pemerintah daerah terhadap PT Sumber Masanda Jaya, putusan MK tersebut dapat menjadi dasar hukum yang lebih kuat dalam memberikan sanksi atau rekomendasi jika ditemukan pelanggaran. Ini juga dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Brebes untuk meningkatkan sosialisasi dan edukasi terkait hak pekerja alih daya dan memastikan ada mekanisme pengaduan yang efektif bagi pekerja.

Penelitian ini dapat mengkaji lebih jauh bagaimana implementasi putusan ini dilakukan di lapangan serta tantangan yang dihadapi pemerintah daerah dalam melindungi pekerja alih daya, khususnya di sektor-sektor dengan risiko tinggi terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.

Dalam hal ini pelaksanaan sistem alih daya di Perusahaan diperlukan Peran Pemerintah untuk dapat memberikan Perlindungan Hukum kepada tenaga kerja alih daya dalam memperoleh haknya. Kompleksitas permasalahan mengenai alih daya memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan investor dan Perlindungan Hukum bagi pekerja/ buruh. Perkembangan industri di Kabupaten Brebes juga diperlukan peran serta Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi

pekerja/ buruh dan memastikan penerapan aturan Ketenagakerjaan di Perusahaan termasuk Perusahaan alih daya.

Salah satu Perusahaan di Kabupaten Brebes dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak yaitu sekitar 14.500 pekerja adalah PT. Sumber Masanda Jaya. Perusahaan tersebut bergerak di bidang industri alas kaki dengan *brand* sepatu olahraga terkenal merek *Nike*. PT. Sumber Masanda Jaya adalah pengguna tenaga kerja alih daya, khususnya untuk tenaga keamanan. PT Sumber Masanda Jaya menyerahkan pekerjaan alih daya tersebut kepada PT Ray Mitra Perkasa. Berdasarkan data yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes Jumlah pekerja yang cukup banyak ditambah terdapat pekerja alih daya namun tidak banyak kasus perselisihan menjadikan hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam. Mengingat munculnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan segala dinamikanya masih menimbulkan kontroversi ditengah masyarakat, namun jumlah perselisihan yang muncul masih sedikit.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam isu Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, penulis akan melihat dari sudut pandang posisi dan peran penting Pemerintah sebagai pelaksana dari adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan mengambil judul: “ Peran Pemerintah dalam

Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes?
2. Apakah kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimanakah strategi Pemerintah Kabupaten Brebes untuk memberikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja alih termasuk pekerja di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah di sebutkan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui sejauh mana Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui dan mencari solusi terkait kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
3. Untuk mengetahui strategi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja alih daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta menganalisis apakah strategi tersebut bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian mengenai Peran Pemerintah dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes).

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes).
- b. Hasil penelitian dalam tesis ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kabupaten Brebes dan instansi terkait dalam mengambil langkah demi memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya di Perusahaan Kabupaten Brebes.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting dilakukan dalam sebuah penelitian, karena selain sebagai bahan komparasi dan referensi, penelitian terdahulu juga bertujuan untuk memetakan posisi penelitian. Penelitian terdahulu didapatkan dari sumber seperti tesis, artikel ilmiah dan tulisan yang terbit pada jurnal Nasional/ Internasional bereputasi yang terbit pada kurun waktu 2-3 tahun terakhir.

Tinjauan dilakukan oleh peneliti untuk menambah wawasan dan referensi berkaitan dengan topik yang diangkat peneliti. Untuk itu, sajian selanjutnya merupakan uraian peneliti terhadap substansi atau inti dari artikel yang dimaksud.

No	Sumber	Penulis	Judul	Pembahasan	Kebaharuan Penelitian
1.	Tesis Universitas Islam Sultan Agung, 2023.	Diandra Arum Pratiwi, SH.	Perlindungan hukum tenaga alih daya dalam Undang-Undang cipta kerja	Penelitian ini fokus mengenai: 1. Bagaimana bentuk Perlindungan Hukum tenaga kerja alih daya dalam undang-undang cipta	Pada penelitian ini membahas: Bagaimana peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi

				kerja saat ini? 2. Apakah hambatan-hambatan dalam Perlindungan Hukum tenaga alih daya dalam undang-undang cipta kerja?	tenaga alih daya dalam Perusahaan Pasca di berlakukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes)
2.	Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin Vol. 05, No. 02, (Agustus, 2022), pp. 123-136 https://doi.org/10.52626/jg.v5i2.159	Tri Widya Kurniasari	Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja <i>Outsourcing</i> Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dan antropologi hukum untuk mengkaji Perlindungan Hukum bagi pekerja <i>outsourcing</i>, baik dari segi kepastian hukum preventif maupun kepastian hukum represif. Salah satu perubahan penting dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan yang	

				dapat di- <i>outsourcing</i> .	
3.	<i>Jurnal Penelitian Hukum</i> (e-ISSN: 2776-1916), 4(01), 34–49. (Januari 2024) https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492	1. Choirul Arifin 2. Irawan Soerodjo 3. M. Syahrul Borman 4. Dudik Djaja Sidarta	Kedudukan Hukum Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.	Penelitian ini berfokus pada menganalisis kedudukan hukum bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di Indonesia melalui pendekatan yuridis normatif. seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> , kedudukan hukum <i>outsourcing</i> tidak ada bedanya antara Undang-Undang yang lama dan Undang-Undang yang baru, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang dibayar di bawah	

				upah minimum.	
4.	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p- ISSN: 2541- 0849 e-ISSN: 2548- 1398Vol.7,No. 5,(Mei 2022) https://doi.org/ 10.36418/synta x- literate.v7i5.70 95	1. Delviola Azhar 2. Chatarina Dwi Agista.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i> pasca Berlakunya Undang- Undang Cipta Kerja	Penelitian ini berfokus pada perubahan regulasi dan dampaknya bagi Perlindungan Hukum yang dapat diberikan bagi hak pekerja <i>outsourcing</i> dari penerapan regulasi tersebut serta upaya yang dapat dilakukan khususnya bagi Pemerintah sebagai pelaksana dari peraturan mengenai <i>outsourcing</i>.	
5.	Jurnal Kertha Semaya, Vol. 10 No. 10 Tahun 2022, hlm. 2328- 2338 https://doi.org/ 10.24843/KS.2 022.v10.i10.p1 1	1. Ni Putu Eka Madeni Apriliani 2. Putri Triari Dwijayanthi	Penghapusan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (<i>outsourcing</i>) perspektif Undang- Undang cipta kerja	Penelitian ini focus mengenai: 1. Bagaimana Pengaturan terkait jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-	

				Undang Cipta Kerja? 2. Apakah Penghapusan Pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan pada Undang-Undang Cipta Kerja mampu memperkuat Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia?	
--	--	--	--	---	--

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini lebih fokus kepada tenaga alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Bagaimana peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya dalam Perusahaan Pasca diberlakukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes).

2.2 Landasan Konseptual

Kerangka konseptual diperlukan untuk mendefinisikan istilah-istilah yang muncul selama penelitian, yaitu:

2.2.1 Pemerintah

Kata Pemerintah berasal dari kata dasar perintah yang berarti menyuruh untuk melakukan sesuatu. W.S Sayre (1998) menyebutkan Pemerintah merupakan sebuah gejala yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaan negara. Sedangkan Robert M. Iver mengartikan Pemerintah itu adalah sebagai suatu organisasi dari orang-orang yang mempunyai kekuasaan, bagaimana manusia itu bisa diperintah. Bahkan ia juga melihat Pemerintah sebagai sebuah perusahaan besar dari segala perusahaan manusia yang ada (Maarif, 2003, p.135).

Pemerintahan dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai proses, cara, perbuatan memerintah yang merupakan segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara. Menurut Karniawati bahwa Pemerintahan sebagai berikut: “ Di dalam Pemerintahan hampir setiap hari para birokrat di Pemerintahan harus mengambil keputusan-keputusan penting yang menyangkut hajat hidup orang banyak dan keberlangsungan atau keberadaan Pemerintahan yang bersangkutan” (Karniawati, Rahmadani 2011). Berdasarkan dari penjelasan di atas bahwa Pemerintahan membuat keputusan-keputusan untuk masyarakat yang mengutamakan keberlangsungan hidup orang banyak bukan hanya

kepentingan keberadaan Pemerintahan saja. Hal ini dilakukan Pemerintahan dengan tujuan memajukan dan mensejahterakan masyarakat yang telah dibuat Pemerintahan.

Pemerintah dalam arti luas berdasarkan kamus hukum berarti suatu kegiatan memerintah yang di laksanakan oleh organ-organ kenegaraan yang memiliki wewenang, serta badan legislatif, eksekutif, yudikatif yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita Negara.

Sedangkan artian Pemerintah dalam arti sempit adalah organ/alat perlengkapan negara yang disertai tugas Pemerintahan atau melaksanakan undang-undang. Dalam pengertian ini Pemerintah hanya berfungsi sebagai Badan Eksekutif (Bestuur). (Moh. Mahfud, MD, 2006, p.8)

Pemerintah Negara Indonesia dalam menjalankan fungsinya dibagi menjadi dua, yaitu Pemerintah Pusat dan Pemerintah daerah.

Pemerintah Pusat adalah penyelenggara Pemerintahan Negara yang dipimpin oleh Presiden dan jajaran yang membantunya, sedangkan Pemerintah Daerah adalah kekuasaan yang diberikan Kepada Daerah oleh Pemerintah Pusat melalui hak otonomi untuk mengelola dan mengembangkan wilayah kekuasaan sendiri.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan diatas, peneliti mendefinisikan Pemerintah sebagai organ dalam suatu Negara yang berisikan orang-orang yang bertugas untuk menjalankan roda kenegaraan dengan menggunakan kekuasaan yang telah diatur dalam

Undang-Undang baik dari Pemerintah Pusat sampai dengan Pemerintah Daerah.

Dalam konteks penelitian mengenai peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya di Perusahaan, seperti dalam kasus PT Sumber Masanda Jaya pasca pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pemerintah dapat diartikan sebagai entitas yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk mengatur, mengawasi, dan memberikan Perlindungan Hukum kepada tenaga kerja, termasuk tenaga alih daya.

Pemerintah Kabupaten Brebes, sebagai bagian dari Pemerintah Daerah, memiliki peran penting dalam mengimplementasikan kebijakan Ketenagakerjaan yang diatur oleh undang-undang tersebut. Ini meliputi penegakan hukum, pengawasan terhadap perusahaan, pemberian bantuan hukum, dan mediasi dalam perselisihan antara tenaga alih daya dan Perusahaan. Selain itu, Pemerintah juga bertugas memastikan bahwa hak-hak tenaga alih daya terlindungi dan terpenuhi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2.2.2 Pelindungan Hukum

Dalam kehidupan bermasyarakat ini menghadirkan hukum di dalamnya yang berguna untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu dengan

yang lain. Maka dari itu, hukum harus dapat mengintegrasikan dan supaya menekan sekecil mungkin ketidakadilan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan Perlindungan Hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi.

Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu. Dalam merumuskan prinsip-prinsip Perlindungan Hukum di Indonesia, Pancasila berfungsi sebagai landasan ideologi dan falsafah negara. Bagi rakyat barat, konsepsi Perlindungan Hukum yang mereka gunakan berasal dari konsep-konsep *rechtssaar* dan *rule of the law*.

Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Setiono, 2004, p.3). Perlindungan Hukum yang memandang sebagai bentuk dari aktivitas perlindungan atau secara nyata sebagai bentuk pertolongan pada seluruh subjek yang dinaungi oleh hukum sehingga perangkat hukum mampu untuk menjaminnya (Hadjon, 1987, p. 10). Frasa dari Perlindungan Hukum ialah bentuk konsepsi yang dipahami secara

general pada seluruh Negara penganut hukum. Hakikatnya, bentuk dari Perlindungan Hukum tersusun atas 2 (dua) jenis, diantaranya perlindungan melalui pendekatan preventif serta represif. Atau jika disederhanakan berarti pencegahan dan penindakan pelanggaran.

Dalam konteks penelitian ini, "Perlindungan Hukum" mengacu pada upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes untuk melindungi hak dan kepentingan tenaga alih daya di Perusahaan, khususnya pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya nomor 168/PUU-XXI/2023 telah melakukan judicial review atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 memiliki relevansi penting dalam konteks perlindungan hukum bagi tenaga alih daya, khususnya terkait implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang). Putusan ini mempertegas beberapa prinsip yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja alih daya, yang menjadi perhatian pemerintah daerah seperti Kabupaten Brebes.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa alih daya (*outsourcing*) adalah praktik yang diperbolehkan, namun dengan ketentuan bahwa hak-hak pekerja alih daya harus tetap terlindungi. Putusan ini berhubungan erat dengan prinsip perlindungan pekerja alih daya karena MK menggarisbawahi pentingnya hak-hak dasar bagi pekerja alih daya, termasuk:

1. Hak atas Upah yang Layak

Mahkamah Konstitusi (MK) menegaskan bahwa pekerja alih daya berhak mendapatkan upah yang adil dan layak sesuai standar ketenagakerjaan. Ini berarti bahwa perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa *outsourcing* harus memastikan pekerja menerima upah sesuai peraturan yang berlaku, termasuk ketentuan upah minimum.

2. Jaminan Sosial dan Kesejahteraan

Putusannya Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan bahwa pekerja alih daya harus dijamin dalam program jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan dan jaminan hari tua. Jaminan ini wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya, dan perusahaan pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan hal tersebut terpenuhi.

3. Keamanan dan Kondisi Kerja yang Layak

Hak pekerja alih daya atas perlindungan di tempat kerja, termasuk lingkungan kerja yang aman dan prosedur kesehatan kerja yang memadai, juga mendapat perhatian khusus dalam putusan ini. Mahkamah Konstitusi (MK) mendorong perusahaan untuk menjamin bahwa pekerja alih daya mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap dalam hal keselamatan kerja.

4. Pengawasan Pemerintah

Putusan ini juga menggarisbawahi pentingnya Peran Pemerintah dalam mengawasi implementasi perlindungan bagi pekerja alih daya. Pemerintah diharapkan menjalankan fungsi pengawasan yang lebih ketat dan responsif untuk memastikan bahwa ketentuan yang ada benar-benar dijalankan oleh perusahaan pemberi kerja dan penyedia alih daya.

5. Kepastian Hukum bagi Pekerja Alih Daya

Mahkamah Konstitusi (MK) menekankan pentingnya kepastian hukum bagi pekerja alih daya, mengingat status mereka sering kali tidak setara dengan pekerja tetap. Dengan putusan ini, Mahkamah Konstitusi (MK) ingin memastikan bahwa pekerja alih daya memiliki hak-hak yang jelas dan dapat diperjuangkan jika terjadi pelanggaran.

Secara keseluruhan, Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 memperkuat kerangka hukum perlindungan bagi pekerja alih daya. Hal ini menjadi dasar bagi Pemerintah Daerah dan Pusat untuk menegakkan pengawasan dan perlindungan yang lebih kuat dan memastikan bahwa pekerja alih daya memiliki akses terhadap hak-hak dasar yang sama seperti pekerja tetap.

Perlindungan Hukum melibatkan serangkaian tindakan yang dilakukan Pemerintah untuk menjamin bahwa tenaga alih daya mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti upah yang layak, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Ini juga mencakup pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang menggunakan tenaga alih daya, pemberian bantuan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami masalah ketenagakerjaan, serta memastikan pelaksanaan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.2.3 Pekerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. *International Labour Organization (ILO)* dalam *Employment Relationship Recommendation* (2006) juga menjelaskan lebih detil tentang definisi pekerja, yaitu Pekerja adalah seseorang yang bekerja, baik dalam

bentuk kerja tetap, sementara, atau musiman, dan terikat pada satu atau lebih pemberi kerja dengan menerima upah.

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang ditentukan oleh pemberi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Robbins & Judge, 2017, p. 45)

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti mendefinisikan pekerja sebagai tiap-tiap orang yang melakukan pekerjaan baik bersifat pekerjaan halus maupun kasar, dilakukan sendiri maupun di lakukan dalam suatu hubungan pekerjaan (dengan pengusaha), dengan mendapatkan upah, imbalan ataupun penghasilan dalam bentuk lain atas pekerjaan yang telah di lakukan.

Dalam penelitian ini, "pekerja" merujuk pada individu yang bekerja pada suatu perusahaan, termasuk tenaga alih daya (*outsourcing*) yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan berbagai tugas atau layanan tertentu. Pekerja dalam konteks ini meliputi mereka yang terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan melalui perjanjian kerja, baik secara langsung maupun melalui pihak ketiga (perusahaan alih daya).

Pada studi kasus di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pekerja alih daya adalah mereka yang dipengaruhi oleh perubahan regulasi Ketenagakerjaan yang diatur

dalam undang-undang tersebut. Pengertian ini juga mencakup hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Perusahaan dan Pemerintah dalam rangka memberikan Perlindungan Hukum bagi pekerja tersebut, termasuk jaminan kesejahteraan, keamanan, dan keadilan dalam hubungan kerja.

2.2.4 Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pada studi kasus di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh serikat pekerja berfungsi sebagai organisasi yang:

- 1) Memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja;
- 2) Melindungi pekerja dari tindakan yang merugikan, termasuk pelanggaran ketentuan hukum ketenagakerjaan;
- 3) Berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 4)

2.2.5 Alih Daya

Dalam pengertian umum, istilah alih daya atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, alih daya dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas Perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Menurut Rajagukguk pengertian alih daya adalah hubungan kerja dimana pekerja yang dipekerjakan disuatu Perusahaan dengan system kontrak, akan tetapi kontrak tersebut bukan di berikan oleh Perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh Perusahaan pengerah tenaga kerja.

Pengertian alih daya dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara Perusahaan dengan tenaga kerja, dimana Perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dalam penelitian ini, "pekerja" merujuk pada individu yang bekerja pada suatu perusahaan, termasuk tenaga alih daya (*outsourcing*) yang dipekerjakan oleh Perusahaan untuk melakukan berbagai tugas atau layanan tertentu. Pekerja dalam konteks ini meliputi mereka yang

terikat dalam hubungan kerja dengan Perusahaan melalui perjanjian kerja, baik secara langsung maupun melalui pihak ketiga (Perusahaan alih daya).

Pada studi kasus di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pekerja alih daya adalah mereka yang dipengaruhi oleh perubahan regulasi Ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang tersebut. Pengertian ini juga mencakup hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Perusahaan dan Pemerintah dalam rangka memberikan Perlindungan Hukum bagi pekerja tersebut, termasuk jaminan kesejahteraan, keamanan, dan keadilan dalam hubungan kerja.

2.3 Landasan Teori

Teori yang dipergunakan dalam membahas Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya dalam perusahaan pasca diberlakukan undang-undang cipta kerja adalah Teori Negara Hukum, Teori Keadilan John Rawls dan Teori Peran.

Sedang teori yang dipergunakan dalam membahas kendala-kendala yang menghambat dan strategi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam upaya Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan bagi Tenaga Alih Daya Dalam

Perusahaan Pasca di berlakukan kasus adalah Teori Negara Hukum dan Teori Keadilan John Rawls.

2.3.1 Teori Negara Hukum

Negara Hukum adalah pemikiran yang berasal dari istilah “*nomokrasi*” yang berarti hukum adalah entitas yang memiliki kekuasaan yang tertinggi dalam suatu Negara. Nomokrasi sendiri berasal dari kata “*nomos*” yang berarti norma atau aturan dan “*cratos*” yang berarti kekuasaan. Konsep negara hukum sendiri telah berkembang sejak jaman yunani kuno yang di gagas oleh plato dan aristoteles atau dapat disebut sebagai Teori Hukum Klasik. Plato menilai bahwa penyelenggaraan suatu Negara dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila dalam Negara tersebut terdapat norma atau hukum yang mengatur. Konsep ini terlahir sebagai bentuk respon plato dalam melihat penyelenggaraan Negara yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh Pemerintah yang berkuasa saat itu. Adapun bentuk dari hukum yang di cita-cita kan oleh plato adalah hukum yang dapat memberikan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat luas. (Atmaja, 2015).

Aristoteles kemudian mengembangkan Teori Negara Hukum gagasan plato, negara hukum dalam pandangan Aristoteles adalah negara yang berdiri dengan berlandaskan pada hukum dengan tujuan menjamin keadilan bagi setiap warga negaranya. Keadilan adalah syarat utama dalam mencapai tujuan kebahagiaan hidup bagi warga negara.

Oleh karena itu hukum harus mencerminkan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Prof. Dr. Titik Triwulan Tutik, 2017, p. 62). Aristoteles berpendapat bahwa yang mengatur dan memerintah negara bukanlah manusia, melainkan unsur kodrati yang diberikan Tuhan kepada manusia yaitu pikiran yang adil, sedangkan penguasa hanyalah sebagai orang yang memegang hukum dan menjaga keseimbangan (R.&Kahar, 2019).

Sehingga menurut aristoteles negara yang baik adalah negara yang diperintah oleh konsitusi dan berkedaulatan pada hukum, tedapat tiga unsur Pemerintahan yang berkonstitusi yaitu Pemerintahan yang dilaksanakan untuk kepentingan umum, dilaksanakan menurut hukum dengan berdasar pada ketentuan umum tanpa melibatkan kesewenang-wenangan yang merusak konstitusi dan konvensi, serta pemeritahan dilaksanakan atas kehendak rakyat. (Husen & Qamar, 2022).

Perkembangan Teori Negara Hukum terus terjadi dengan berdasar pada Teori Negara Hukum Klasik yang di gagas oleh plato dan aristoteles. Perkembangan Negara Hukum ini terjadi pada abad pertengahan yang di sebut sebagai Teori Negara Hukum Modern yang dicetuskan oleh A.V. Dicey dan Friedrich Julius Stahl.

Adapun unsur Negara Hukum Modern yang di sampaikan oleh Julius Stahl adalah:

1. HAM individu diakui dan dilindungi;
2. *Trias Politica* menjadi dasar dalam penyelenggaraan Negara;

3. Pemerintah dalam menjalankan Pemerintahannya berdasarkan pada undang-undang sesuai fungsi dan tugas;
4. Adanya peradilan administrasi yang menyelesaikan pelanggaran hak asasi oleh Pemerintah kepada masyarakat.

A.V. Dicey sebagai ahli hukum Anglo Saxon juga merumuskan unsur-unsur Negara Hukum Modern yang banyak di ketahui oleh ahli dan juga sarjana hukum sebagai *Rule Of Law*, Adapun unsur dari *Rule Of Law* adalah :

1. Kedudukan tertinggi dalam Negara adalah Hukum (*supremacy of law*);
2. Konstitusi ada dengan berdasar pada hak asasi;
3. Kesamaan posisi dan kesempatan warga Negara di depan hukum.

Kedua contoh unsur Negara Hukum Klasik dan Modern diatas memiliki kesamaan, yaitu menjamin hak asasi manusia dan adanya supremasi hukum. Perkembangan ini tentunya menyesuaikan dengan kondisi sebuah Negara, latar belakang sosial budaya dan ideologi yang di anut.

Dalam penelitian mengenai Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya di PT Sumber Masanda Jaya pasca pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Teori Negara Hukum dapat digunakan untuk memahami dan menganalisis bagaimana hukum diterapkan dan ditegakkan dalam konteks tersebut.

Berikut adalah beberapa aspek dari Teori Negara Hukum yang relevan:

1. Prinsip Kedaulatan Hukum (Supremasi Hukum)

Negara hukum menekankan bahwa semua tindakan Pemerintah dan individu harus mematuhi hukum. Dalam konteks ini, Pemerintah Kabupaten Brebes diharapkan untuk bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dalam melindungi hak tenaga alih daya.

Hal ini mencakup pengawasan dan penegakan peraturan yang memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

2. Perlindungan Hak Asasi Manusia

Negara Hukum juga berfokus pada perlindungan hak asasi manusia dan hak-hak dasar individu. Dalam hal ini, Pemerintah Daerah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga alih daya, seperti hak atas upah yang adil, jaminan kesehatan, dan kondisi kerja yang layak, dilindungi dan ditegakkan sesuai dengan hukum.

3. Kepastian Hukum

Teori Negara Hukum mengutamakan adanya kepastian hukum, yang berarti bahwa hukum harus jelas, konsisten, dan dapat diprediksi. Pemerintah Kabupaten Brebes harus memastikan bahwa ketentuan hukum yang baru diberlakukan dalam Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diterapkan dengan cara yang konsisten dan adil untuk semua pekerja alih daya.

4. Keadilan dan Kesetaraan

Negara Hukum berupaya untuk mencapai keadilan dalam penegakan hukum. Dalam konteks ini, Pemerintah harus memastikan bahwa tenaga alih daya tidak mengalami diskriminasi dan diperlakukan dengan adil dibandingkan dengan pekerja tetap, serta memiliki akses yang sama terhadap Perlindungan Hukum.

5. Akuntabilitas dan Transparansi

Pemerintah sebagai bagian dari Negara Hukum harus bertanggung jawab dan transparan dalam tindakan mereka. Ini mencakup transparansi dalam proses pengawasan dan penegakan hukum, serta akuntabilitas terhadap keluhan atau perselisihan yang dihadapi oleh tenaga alih daya.

Teori Negara Hukum memberikan kerangka untuk menilai sejauh mana Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes menjalankan perannya dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan lainnya.

2.3.2 Teori Keadilan John Rawls

Teori Keadilan John Rawls adalah salah satu teori yang paling berpengaruh dalam filsafat politik dan etika. Diperkenalkan dalam bukunya “*A Theory of justice*” yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1971, Rawls mengusulkan konsep keadilan sebagai keadilan sosial dan merumuskan prinsip-prinsip yang harus mendasari struktur dasar masyarakat yang adil. Pandangan John Rawls (1971) dalam Teori Keadilan menyatakan bahwa tidak adil apabila mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi laba ekonomis yang lebih besar bagi masyarakat. Dengan begitu, pertimbangan yang bersifat keuntungan ekonomi tidak boleh bertentangan dengan prinsip hak yang sama bagi semua orang. Keadilan sebagai *fairness* dapat dinikmati oleh semua orang apabila keputusan dibuat atas dasar hak-hak anggota masyarakat.

Pandangan Rawls terkait penerapan Teori Keadilan dalam dinamika kehidupan masyarakat yang tertindas sebab adanya hegemoni penguasa yang kurang peka terhadap permasalahan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar masyarakat. Teori Keadilan Rawls dapat dijadikan pisau analisis terhadap persoalan ketidakadilan pekerja/ buruh sebagai bentuk protes kepada Pengusaha dan Pemerintah yang kurang responsif terhadap permasalahan yang dialami para pekerja/ buruh. Di

dalam bukunya *A Theory of justice*, John Rawls berusaha menawarkan sebuah teori keadilan alternatif yang lebih unggul serta mampu mengoreksi kekurangan dari teori keadilan sebelumnya, seperti utilitarianisme yang dinilai gagal dalam meminimalisir kesalahan terhadap pandangan buruh selama ini. Rawls mengkritisi dan menolak *utilitarianisme* yang diusung oleh Jeremy Bentham karena dinilai mereduksi keadilan hanya sebatas *utilitas* (kebahagiaan) sosial.

Teori keadilan John Rawls, yang diperkenalkan dalam bukunya *A Theory of Justice* (1971), berfokus pada prinsip-prinsip keadilan sosial yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan setara. Teori ini sangat terkenal karena pendekatannya yang berbasis kontrak sosial. Berikut adalah prinsip utama dari teori keadilan Rawls:

1. Prinsip Kebebasan

Rawls berpendapat bahwa setiap individu harus memiliki kebebasan dasar yang sama, yang tidak boleh dikurangi kecuali untuk melindungi kebebasan yang sama bagi orang lain. Kebebasan dasar ini mencakup kebebasan berbicara, kebebasan berkumpul, hak atas keadilan, dan hak atas properti pribadi.

2. Prinsip Perbedaan

Prinsip ini menyatakan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika ketidaksetaraan tersebut menguntungkan mereka yang paling kurang beruntung dalam masyarakat. Dengan

kata lain, perbedaan hanya boleh diizinkan jika membawa keuntungan bagi kelompok yang paling rentan atau miskin.

3. Prinsip Kesenjangan Kesempatan yang Adil

Rawls menekankan pentingnya kesetaraan kesempatan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi sosial. Ia berpendapat bahwa setiap individu harus memiliki peluang yang sama untuk mencapai posisi sosial dan ekonomi, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang keluarga, status sosial, atau faktor lain yang tidak relevan dengan kemampuan dan usaha mereka.

Rawls memperkenalkan konsep "tabir ketidaktahuan" (*veil of ignorance*), yaitu posisi hipotetis di mana orang tidak mengetahui status sosial, kekayaan, bakat, atau keadaan hidup mereka. Dalam kondisi ini, setiap individu akan memilih prinsip-prinsip keadilan yang adil bagi semua orang karena mereka tidak tahu di mana posisi mereka dalam masyarakat.

Teori Keadilan John Rawls dapat memberikan kerangka pemikiran yang kuat untuk menganalisis Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya di PT Sumber Masanda Jaya pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Dengan menerapkan Teori Keadilan John Rawls, penelitian ini dapat menilai sejauh mana Pemerintah Kabupaten Brebes memastikan bahwa Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya di PT Sumber Masanda Jaya sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan yang diusulkan oleh Rawls, serta bagaimana kebijakan dan praktik mereka mempengaruhi keadilan sosial dan kesejahteraan tenaga alih daya.

2.3.3 Teori Peran

Teori peran adalah teori yang berkaitan dengan bagaimana individu berperilaku dalam konteks sosial yang lebih luas, sesuai dengan ekspektasi, norma, atau pola yang diterima dalam masyarakat atau kelompok tertentu. Teori peran berfokus pada peran sosial yang diemban oleh individu dalam masyarakat atau kelompok sosial. George Herbert Mead (2015) menekankan pentingnya interaksi sosial dalam pembentukan peran sosial. Menurut Mead, individu menginternalisasi peran sosial melalui proses simbolik interaksi, yang mengarah pada perkembangan diri dan kesadaran sosial.

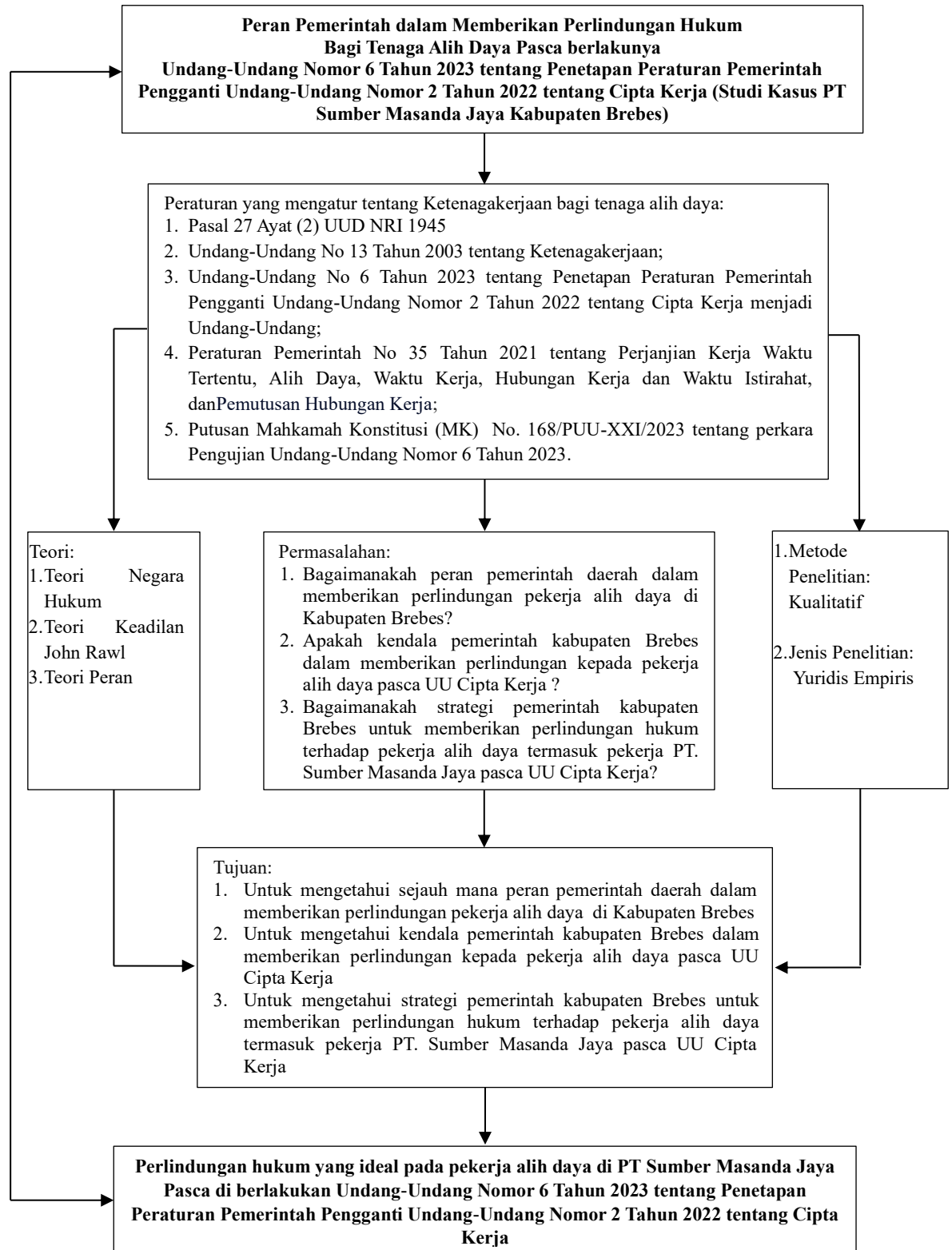
Teori peran dalam konteks hukum merujuk pada pemahaman bagaimana individu atau kelompok dalam masyarakat berinteraksi dengan sistem hukum berdasarkan peran yang mereka jalankan dalam struktur sosial dan hukum. Dalam perspektif ini, Teori Peran menjelaskan bagaimana aktor hukum (seperti hakim, pengacara, polisi, masyarakat, dan pihak-pihak lain dalam sistem hukum) memainkan

peran mereka, baik dalam konteks pembuatan keputusan hukum, penegakan hukum, maupun perlindungan hak-hak individu.

Max Weber (1978), menyatakan bahwa peran hukum adalah tentang legitimasi dan otentikasi kekuasaan. Menurut Weber, hukum berfungsi untuk memberikan rasionalitas dan kepastian dalam masyarakat, serta menciptakan hubungan yang sah antara individu dan kekuasaan. Dalam kerangka teori peran, Weber menekankan bahwa sistem hukum berfungsi sebagai alat untuk memperjelas peran yang dimainkan oleh individu dan lembaga dalam masyarakat. Peran hukum dalam pandangan Weber adalah bagian dari sistem yang lebih besar, yaitu bagaimana norma dan aturan diterima dan diterapkan oleh masyarakat untuk mempertahankan ketertiban. Dalam hal ini, aktor hukum seperti hakim dan pengacara berperan untuk memastikan bahwa keputusan hukum dihormati dan diterima. Weber juga menyebutkan tentang tiga bentuk legitimasi yang memberikan dasar hukum untuk otoritas yaitu :

- a. Legitimasi tradisional yaitu kepatuhan terhadap aturan yang telah ada secara turun-temurun.
- b. Legitimasi karismatik yaitu kepatuhan terhadap pemimpin yang memiliki daya tarik atau kewibawaan tertentu.
- c. Legitimasi legal rasional yaitu kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh sistem hukum yang rasional dan birokratis.

2.4 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian mengenai Peran Pemerintah dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dengan fokus pada studi kasus di PT Sumber Masanda Jaya, Kabupaten Brebes. Metode penelitian ini mencakup pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif Deskriptif. Pendekatan kualitatif memiliki karakteristik yang unik dalam memahami fenomena sosial. Pendekatan kualitatif sangat erat dengan fenomena kualitatif, seperti perilaku, pendapat, maupun penilaian dari manusia maupun lingkungan masyarakat, sehingga penelitian kualitatif tidak menghasilkan produk analisis dengan prosedur statistik atau kuantifikasi lainnya (Moleong, 2017). Penelitian ini bersifat deskriptif dan interpretatif, yang berarti bahwa peneliti berusaha untuk memahami makna di balik tindakan, interaksi, dan pengalaman subjek penelitian dalam konteks alamiah objek yang diteliti. Data yang dikumpulkan berbentuk deskriptif, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumen. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam melalui

data deskriptif yang dikumpulkan melalui kontak langsung dengan individu atau situasi yang diteliti (Patton, 2002, hlm. 14).

Penelitian kualitatif memperhatikan konteks sosial, budaya, dan institusional tempat penelitian berlangsung. Dalam kasus ini, fokusnya adalah pada konteks lokal PT Sumber Masanda Jaya dan bagaimana kebijakan nasional, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, diterapkan dan dirasakan oleh tenaga alih daya serta pihak terkait.

Denzin dan Lincoln mencatat bahwa "Penelitian kualitatif memandang subjek sebagai bagian dari keseluruhan konteks sosialnya dan berusaha memahami fenomena dari perspektif subjek itu sendiri" (Denzin & Lincoln, 2005, hlm. 3).

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *non-doctrinal* atau penelitian yuridis empiris yang berfokus pada bagaimana hukum diterapkan dan dipraktikkan di lapangan. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data empiris melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memahami dampak dan implementasi hukum dalam masyarakat. Penelitian ini tidak hanya menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga mengamati dan menganalisis penerapannya di lapangan.

Penelitian yuridis empiris adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan analisis hukum normatif dengan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Jenis penelitian *yuridis-empiris* juga dapat diartikan penelitian yang dilaksanakan dengan berdasar pada ketentuan hukum positif yang berlaku serta dinamika yang terjadi sebagai respon atas ketentuan hukum tersebut. Sehingga penelitian *yuridis-empiris* dapat diartikan sebagai penelitian di bidang hukum atas pengaplikasian hukum secara langsung/ *in action* (Adi, 2021). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih holistik mengenai bagaimana hukum diterapkan dalam masyarakat dan bagaimana hukum tersebut berdampak pada individu atau kelompok tertentu.

Penelitian *yuridis* adalah pendekatan yang berfokus pada analisis terhadap aturan hukum yang berlaku, baik itu undang-undang, peraturan Pemerintah, maupun peraturan lainnya yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan *yuridis* digunakan untuk menganalisis Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya pasal-pasal yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya.

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (2001), pendekatan *yuridis* memungkinkan peneliti untuk menelaah teks undang-undang dan peraturan terkait lainnya untuk memahami maksud dan tujuan dari regulasi

tersebut, serta bagaimana regulasi itu dirancang untuk diterapkan dalam konteks Ketenagakerjaan.

Sedangkan penelitian *empiris* melibatkan pengumpulan data langsung dari lapangan untuk memahami bagaimana hukum tersebut diterapkan dan dirasakan oleh pihak-pihak yang terlibat. Dalam penelitian ini, data *empiris* diperoleh melalui wawancara dengan tenaga alih daya, manajemen PT Sumber Masanda Jaya, serta pejabat Pemerintah yang terkait dengan pelaksanaan hukum di bidang Ketenagakerjaan. Pendekatan *empiris* ini, sebagaimana dijelaskan oleh Amiruddin dan Zainal Asikin (2016), memberikan wawasan tentang pelaksanaan hukum yang nyata di lapangan dan membantu peneliti memahami tantangan yang dihadapi oleh tenaga alih daya serta peran Pemerintah dalam mengatasi masalah-masalah tersebut.

Penelitian *yuridis-empiris* bertujuan untuk menggabungkan kekuatan dari analisis *normatif* dan *empiris*. Menurut Peter Mahmud Marzuki (2005), penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif dan aplikatif terkait Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya. Peneliti tidak hanya memahami hukum sebagai teks tertulis tetapi juga mengamati bagaimana hukum tersebut berfungsi dalam realitas sosial. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif dan aplikatif terkait Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji Peran Pemerintah dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dengan studi kasus pada PT Sumber Masanda Jaya di Kabupaten Brebes.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana regulasi baru ini telah diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap Perlindungan Hukum yang diberikan kepada tenaga alih daya di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga meneliti bagaimana implementasi kebijakan oleh Pemerintah Daerah dalam menjamin hak-hak tenaga alih daya di tengah perubahan regulasi yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

3.4 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian merupakan tahap strategis dalam proses penelitian, di mana objek penelitian akan dilaksanakan. Dalam rangka mendalami Peran Pemerintah dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Penelitian ini dilakukan pada :

1. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes yang beralamat di Jl. MT. Haryono No. 68 Brebes, Kec. Brebes, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah.
2. PT Sumber Masanda Jaya yang beralamat di Desa Bangsri, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah.

Pemilihan ini didasari oleh ketersediaan data-data yang relevan dan diperlukan untuk mendukung analisis dan temuan dalam penelitian.

3.5 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber langsung dari lapangan (Efendi & Ibrahim, 2018). Data tersebut peneliti dapatkan dari narasumber yang relevan melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait, seperti tenaga alih daya, manajemen PT Sumber Masanda Jaya, dan perwakilan dari instansi Pemerintah terkait di Kabupaten Brebes.

2. Data Sekunder

Data sekunder peneliti dapatkan melalui studi kepustakaan maupun dokumentasi yang di dalamnya terdiri dari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian

yang di bahas dalam tesis ini. Adapun bahan hukum primer, sekunder dan tersier yaitu:

1.1 Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki daya mengikat secara umum dan memiliki otoritas yang dapat terdiri dari norma, kaidah-kaidah dasar, perundang-undangan, hukum adat, traktat, maupun bahan hukum yang belum terkodifikasi ke dalam hukum nasional. (Marzuki, 2005). Adapun bahan hukum primer yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945;
2. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 tentang perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

1.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder peneliti dapatkan dari publikasi-publikasi ilmiah dibidang hukum yang terkait dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Buku;
2. Artikel jurnal hukum, makalah ataupun karya tulis terkait tentang hukum yang berkaitan dengan judul tesis;
3. Pendapat sarjana hukum;
4. Sumber berita internet maupun cetak.

1.3 Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memiliki fungsi untuk memberikan penjelasan maupun petunjuk dari bahan-bahan primer dan sekunder yang telah di kumpulkan. Bahan hukum tersier dapat berupa kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia, majalah dan bahan rujukan lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan para tenaga alih daya, pihak Manajemen PT Sumber Masanda Jaya, pihak Manajemen PT Ray Mitra Perkasa dan pejabat Pemerintah di Kabupaten Brebes yang terkait dengan pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja.

1.1 Pihak manajemen PT Sumber Masanda Jaya

Informan dari pihak Manajemen PT Sumber Masanda Jaya yaitu Bapak Rizal Andhika Pradana selaku Asisten Manager Labor Manajemen PT Sumber Masanda Jaya.

1.2 Pihak Manajemen PT Ray Mitra Perkasa

Informan dari pihak Manajemen PT Ray Mitra Perkasa yaitu Bapak Feri Atmadi S.E. selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa.

1.3 Pejabat Pemerintah di Kabupaten Brebes

Informan dari pejabat Pemerintah di Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes yaitu Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dan Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes.

2. Tenaga Alih Daya

Informan dari tenaga alih daya PT Ray Mitra Perkasa yang bekerja di PT Sumber Masanda Jaya sejumlah 9 (sembilan) orang, yaitu:

- 1) Ibnu Permadi L (komandan regu security)
- 2) Euis (komandan regu security wanita)
- 3) Anton Bayu A. (anggota security)
- 4) Aditya Zidan (anggota security)
- 5) Feby (anggota security wanita)

- 6) Nur (anggota security)
- 7) Afi (anggota security wanita)
- 8) Eva (anggota security wanita)
- 9) Wiwik (anggota security wanita)

Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan langsung mengenai pelaksanaan Perlindungan Hukum pasca berlakunya Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Teknik ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan terbuka yang berjalan secara lentur dan longgar, agar dapat digali dan ditangkap kejujuran informan dalam memberikan informasi.

Wawancara pada penelitian ini tidak dilaksanakan dengan struktur yang ketat, tetapi dengan pertanyaan yang semakin memfokus pada permasalahan sehingga informasi yang dikumpulkan cukup mendalam, terutama yang berkenaan dengan perasaan, sikap dan pandangan informan terhadap pelaksanaan kerjanya. Teknik wawancara semacam ini dilakukan dengan semua informan yang ada pada lokasi penelitian terutama untuk mendapatkan data primer dari informan.

3. Observasi

Observasi/ pengamatan dilakukan terhadap fenomena yang diamati langsung ke lapangan. Data yang diperoleh melalui pengamatan tersebut dicatat secara sistematis.

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian baik menyangkut aktivitas objek penelitian yang meliputi sarana prasarana yang tersedia, bentuk dan struktur organisasi atau hal lain yang berkaitan dengan tujuan penelitian ini. Lewat observasi inilah Peneliti dapat melihat sendiri pemahaman yang tidak terucapkan yang mungkin belum terwadahi dalam wawancara ataupun dokumen lainnya sehingga memungkinkan untuk menarik suatu kesimpulan.

Observasi pada penelitian ini dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi tenaga alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan hak dan kewajiban mereka serta Peran Pemerintah dalam melindungi hak-hak tersebut.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kegiatan mengumpulkan data dengan mencatat, membaca dan mengolah bahan penelitian yang berasal dari berbagai sumber rujukan. Peneliti menggali data-data yang memiliki hubungan terkait dengan topik penelitian yang kemudian di kaji dan dibandingkan atas data-data yang telah di dapatkan dari setiap sumber kepustakaan, dengan tujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang objektif dan teoritis.

3.7 Validitas Data

Data dalam penelitian ini mengacu pada tehnik yang dikemukakan Moleong (2007), di mana untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data

diperlukan teknik triangulasi. Di mana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

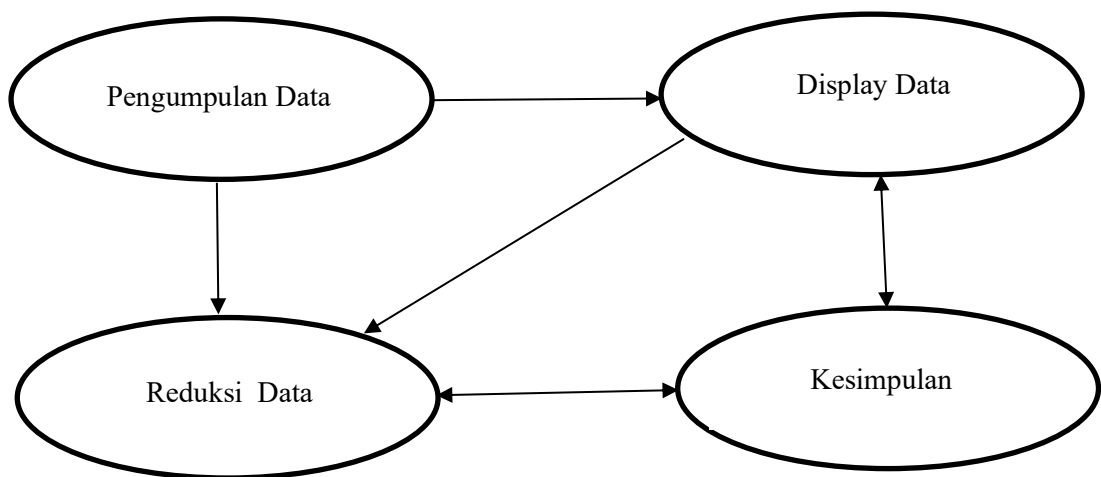
Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara;
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi;
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu;
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas;
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

3.8 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan berhasil dikumpulkan, selanjutnya data diolah agar dapat dianalisis, setelah selesai diolah kemudian dianalisis untuk

mendapatkan kesimpulan akhir dari penelitian ini di barengi dengan konsultasi kepada dosen pembimbing maupun asisten pembimbing sehingga bisa mendapatkan hasil yang optimal. Dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut :



Tabel 3. 1 Teknik Analisis Data

Adapun komponen dalam proses analisis data adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi atau fakta dari berbagai sumber untuk tujuan analisis, penelitian, atau pengambilan keputusan. Proses ini melibatkan beberapa langkah, termasuk perencanaan, desain instrumen pengumpulan data, pengumpulan data itu sendiri, dan pengolahan data yang diperoleh.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan

gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, *flowchart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian Pengumpulan *Data Display*

4. Penarikan Kesimpulan.

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendalami peran Pemerintah dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Penelitian ini dilakukan pada :

1. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes yang beralamat di Jl. MT. Haryono No. 68 Brebes, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah;
2. PT Sumber Masanda Jaya yang beralamat di Desa Bangsri, Bulakamba, Brebes, Jawa Tengah.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasari oleh ketersediaan data-data yang relevan dan diperlukan untuk mendukung analisis dan temuan dalam penelitian.

4.1.2 Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis Peran Pemerintah dalam memberikan Perlindungan Hukum bagi tenaga alih daya pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Studi ini berfokus pada kasus PT Sumber Masanda Jaya di Kabupaten Brebes, yang menggunakan alih daya untuk tenaga security. Pengaturan tenaga alih daya di Indonesia telah menjadi topik yang sensitif dan kompleks, mengingat dinamika hubungan kerja yang berkembang antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah.

Undang-Undang Cipta Kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi dan kemudahan berusaha, telah membawa berbagai perubahan dalam regulasi Ketenagakerjaan, termasuk pengaturan tentang tenaga alih daya. Beberapa pihak memandang bahwa Undang-Undang ini berpotensi merugikan hak-hak tenaga kerja alih daya, terutama dalam hal jaminan Perlindungan Hukum, status kerja, dan kesejahteraan pekerja. Namun, di sisi lain, Pemerintah menegaskan bahwa undang-undang ini memberikan landasan hukum yang lebih jelas untuk hubungan kerja yang fleksibel dan efisien, termasuk bagi tenaga alih daya.

Studi kasus pada PT Sumber Masanda Jaya ini akan menggali bagaimana penerapan kebijakan alih daya di perusahaan tersebut setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini juga akan menilai apakah Pemerintah melalui regulasinya telah memberikan Perlindungan Hukum yang memadai bagi para pekerja alih daya, terutama dalam aspek perlindungan hak-hak mereka dan kepastian status kerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas Peran Pemerintah dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak tenaga kerja alih daya, serta bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mempengaruhi kondisi Ketenagakerjaan di sektor alih daya, khususnya di PT Sumber Masanda Jaya.

Bapak Rizal Andhika Pradana selaku Asisten Manager Labor Management PT Sumber Masanda Jaya terkait Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, dalam wawancaranya menyatakan bahwa:

“Sejauh ini, kami melihat Pemerintah Kabupaten Brebes cukup aktif dalam mengawasi dan memastikan perlindungan bagi

pekerja alih daya di perusahaan kami. Mereka rutin melakukan inspeksi dan meminta laporan terkait kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja alih daya. Pemerintah juga responsif ketika ada isu atau keluhan yang muncul, dan selalu bersedia memfasilitasi dialog antara perusahaan, pekerja, dan penyedia jasa alih daya.”

Narasumber menjelaskan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes berperan aktif dalam mengawasi dan memastikan perlindungan bagi para pekerja alih daya di perusahaan yang diteliti. Pemerintah secara rutin melakukan inspeksi serta meminta laporan terkait kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja alih daya. Selain itu, responsivitas Pemerintah dalam menangani isu atau keluhan yang muncul juga menjadi poin penting, di mana mereka berperan sebagai fasilitator dalam dialog antara perusahaan, pekerja, dan penyedia jasa alih daya. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dari pihak Pemerintah dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja alih daya.

Bapak Rizal Andhika Pradana, selaku Asisten Manager Labor Management PT Sumber Masanda Jaya, menyatakan bahwa terkait apakah ada perubahan signifikan dalam perlindungan pekerja alih daya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja:

“Ya, kami merasakan adanya perubahan. Pemerintah daerah menjadi lebih intensif dalam melakukan sosialisasi dan pengawasan terkait implementasi undang-undang tersebut. Mereka juga mendorong kami untuk lebih memperhatikan

aspek-aspek seperti jaminan sosial, upah, dan hak-hak pekerja alih daya lainnya sesuai dengan ketentuan baru.”

Narasumber menjelaskan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes berperan aktif dalam mengawasi dan memastikan perlindungan bagi para pekerja alih daya di perusahaan yang diteliti. Pemerintah secara rutin melakukan inspeksi serta meminta laporan terkait kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja alih daya. Selain itu, responsivitas Pemerintah dalam menangani isu atau keluhan yang muncul juga menjadi poin penting, di mana mereka berperan sebagai fasilitator dalam dialog antara perusahaan, pekerja, dan penyedia jasa alih daya. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dari pihak Pemerintah dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja alih daya.

Bapak Feri Atmadi S.E. selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa terkait Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya yang disalurkan oleh PT Ray Mitra Perkasa ke PT Sumber Masanda Jaya, beliau menyatakan bahwa:

“Pemerintah Kabupaten Brebes telah menunjukkan komitmen yang baik dalam melindungi pekerja alih daya. Mereka secara rutin mengadakan pertemuan koordinasi antara kami sebagai penyedia jasa, perusahaan pengguna, dan perwakilan pekerja. Pemerintah juga aktif dalam memastikan bahwa kami mematuhi semua regulasi terkait alih daya, termasuk dalam hal pemberian upah dan jaminan sosial.”

Bapak Feri Atmadi S.E., selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa juga menyatakan bahwa mengenai tantangan yang dihadapi dalam menerapkan perlindungan pekerja alih daya sesuai Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja:

“Tentu ada beberapa tantangan, terutama dalam hal penyesuaian kontrak dan skema kerja. Namun, Pemerintah Kabupaten Brebes cukup membantu dengan memberikan panduan dan konsultasi untuk memastikan kami dapat mematuhi aturan baru tanpa mengorbankan kepentingan bisnis atau pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa Perusahaan menghadapi tantangan dalam proses penyesuaian terkait perubahan kontrak dan skema kerja yang diakibatkan oleh penerapan regulasi baru. Tantangan ini mencakup berbagai aspek teknis dan operasional yang berpotensi memengaruhi keseimbangan antara keberlangsungan bisnis dan perlindungan hak pekerja. Untuk mengatasi tantangan ini, Pemerintah Kabupaten Brebes memberikan dukungan dalam bentuk panduan dan konsultasi. Dukungan tersebut bertujuan untuk membantu perusahaan mematuhi peraturan baru secara efektif tanpa mengorbankan kepentingan bisnis maupun kesejahteraan pekerja."

Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si, selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, menyatakan bahwa dalam hal Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes menjalankan perannya dalam melindungi pekerja alih daya, khususnya di PT Sumber Masanda Jaya:

“Kami memiliki beberapa program dan kegiatan untuk memastikan perlindungan pekerja alih daya. Ini termasuk pengawasan rutin, mediasi perselisihan, dan sosialisasi peraturan Ketenagakerjaan terbaru. Khusus untuk PT Sumber Masanda Jaya, kami melakukan pemantauan berkala dan memastikan bahwa mereka dan PT Ray Mitra Perkasa mematuhi semua ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa perusahaan memiliki komitmen terhadap perlindungan pekerja alih daya dengan melaksanakan berbagai program dan kegiatan. Hal ini menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si, selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, menyatakan bahwa langkah-langkah konkret telah dilakukan untuk mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam konteks perlindungan pekerja alih daya:

“Kami telah melakukan beberapa hal, antara lain: mengadakan workshop untuk perusahaan dan serikat pekerja tentang aturan baru, meningkatkan frekuensi inspeksi Ketenagakerjaan, dan membentuk tim khusus untuk menangani pengaduan terkait pelanggaran hak-hak pekerja alih daya. Kami juga aktif berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat untuk memastikan interpretasi yang tepat atas undang-undang tersebut.”

Narasumber menjelaskan bahwa perusahaan telah melaksanakan serangkaian inisiatif untuk mendukung penerapan aturan baru terkait Ketenagakerjaan. Di antaranya adalah penyelenggaraan workshop yang ditujukan kepada perusahaan dan serikat pekerja guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peraturan baru. Selain itu, perusahaan juga meningkatkan frekuensi inspeksi Ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan yang lebih baik terhadap standar yang ditetapkan. Untuk memperkuat mekanisme penanganan, tim khusus telah dibentuk untuk menangani pengaduan yang berkaitan dengan pelanggaran hak-hak pekerja alih daya. Di samping itu, perusahaan aktif berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat untuk memastikan bahwa interpretasi Undang-Undang tersebut dilakukan secara tepat.

Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes terkait peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam menangani perselisihan yang melibatkan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, dalam wawancaranya menyatakan bahwa:

“Peran kami sangat penting dalam memediasi dan menyelesaikan perselisihan industrial, termasuk yang melibatkan pekerja alih daya. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, kami telah meningkatkan kapasitas dalam memahami dan menerapkan aturan baru ini dalam proses mediasi. Khusus untuk kasus di PT Sumber Masanda Jaya, kami selalu berupaya untuk mengedepankan dialog dan mencari solusi yang adil bagi semua pihak”.

Narasumber menjelaskan bahwa peran institusi ini memiliki signifikansi yang besar dalam memediasi dan menyelesaikan perselisihan industrial, termasuk yang melibatkan pekerja alih daya. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, kapasitas kami dalam memahami dan menerapkan peraturan baru ini dalam proses mediasi telah ditingkatkan. Dalam konteks kasus di PT Sumber Masanda Jaya, kami secara konsisten berupaya untuk mengedepankan dialog dan mencari solusi yang adil bagi seluruh pihak yang terlibat

Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes menyampaikan terkait Apakah ada perubahan signifikan dalam pola penanganan kasus pekerja alih daya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa:

“Ya, ada beberapa perubahan. Kami sekarang lebih menekankan pada aspek perlindungan hak-hak pekerja alih daya sesuai dengan ketentuan baru, seperti kesetaraan dalam hal upah dan tunjangan. Kami juga lebih proaktif dalam melakukan pencegahan perselisihan dengan mengadakan konsultasi rutin dengan perusahaan dan serikat pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa telah terjadi beberapa perubahan dalam pendekatan kami. Saat ini, terdapat penekanan yang lebih kuat terhadap perlindungan hak-hak pekerja alih daya, sesuai dengan ketentuan baru yang berlaku, termasuk aspek kesetaraan dalam upah dan tunjangan. Selain itu, kami berupaya untuk lebih proaktif dalam mencegah perselisihan dengan melaksanakan konsultasi rutin bersama perusahaan dan serikat pekerja.

Ibnu Permadi L selaku komandan regu security terkait Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya dalam hasil wawancaranya menyatakan:

“Saya tahu Pemkab Brebes punya peran melindungi pekerja, tapi detailnya kurang paham. Belum pernah ikut sosialisasi dari Pemerintah. Menurut saya, perlindungannya cukup baik karena jarang ada masalah besar. Mungkin perlu lebih sering mengadakan pertemuan dengan pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes memiliki peran penting dalam melindungi pekerja akan tetapi pemahaman mendalam mengenai detail implementasinya masih kurang. Responden menyatakan bahwa mereka belum pernah mengikuti sosialisasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Dari pengamatan responden, perlindungan yang diberikan dianggap cukup baik, mengingat jarang terjadi masalah besar. Namun, responden merekomendasikan perlunya mengadakan pertemuan secara lebih rutin dengan pekerja untuk meningkatkan komunikasi dan pemahaman

terkait perlindungan yang ada, Euis selaku komandan regu security wanita menambahkan bahwa:

“Peran Pemerintah dalam melindungi kami? Saya rasa ada, tapi tidak terlalu terasa. Pernah sekali ikut seminar tentang hak pekerja. Efektivitasnya lumayan, tapi masih bisa ditingkatkan. Saran saya, lebih sering pantau kondisi pekerja di lapangan.”

Narasumber menjelaskan bahwa responden mengakui adanya Peran Pemerintah dalam melindungi pekerja, meskipun demikian, peran tersebut dirasakan tidak cukup signifikan. Responden menyebutkan bahwa mereka pernah mengikuti seminar mengenai hak-hak pekerja, yang dianggap memberikan efektivitas yang lumayan, namun masih memiliki potensi untuk ditingkatkan. Sebagai rekomendasi, responden menyarankan agar Pemerintah lebih sering melakukan pemantauan terhadap kondisi pekerja di lapangan.

Anton Bayu A. selaku anggota security terkait sosialisasi atau pelatihan tentang hak-hak pekerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes, menyatakan bahwa:

“Setahu saya, Pemerintah Kabupaten Brebes mengawasi perusahaan agar tidak melanggar hak pekerja. Belum pernah ikut sosialisasi. Perlindungannya cukup efektif karena selama ini aman-aman saja. Mungkin bisa dibuat hotline khusus untuk pengaduan pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes bertugas mengawasi perusahaan agar tidak melanggar hak pekerja.

Narasumber juga menyampaikan bahwa dirinya belum pernah mengikuti sosialisasi terkait hal ini. Namun, ia menilai perlindungan yang diberikan cukup efektif karena tidak ada masalah yang ia rasakan sejauh ini. Selain itu, ia mengusulkan agar dibuat hotline khusus untuk pengaduan pekerja.

Aditya Zidan selaku anggota security menanggapi perihal apakah Pemerintah Kabupaten Brebes sudah efektif dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya, bahwa:

“Peran Pemerintah? Mungkin mengawasi perusahaan ya. Belum pernah ikut pelatihan dari Pemerintah. Menurut saya cukup efektif, tapi masih bisa ditingkatkan. Sarannya, lebih sering turun ke lapangan untuk cek kondisi pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa dirinya belum pernah mengikuti pelatihan dari Pemerintah. Meskipun perlindungan dianggap cukup efektif, narasumber berpendapat bahwa masih ada ruang untuk peningkatan. Ia juga menyarankan agar Pemerintah lebih sering turun ke lapangan untuk memeriksa kondisi pekerja.

Eva selaku anggota security wanita, menyatakan bahwa:

“Setahu saya, Pemerintah mengawasi agar perusahaan tidak melanggar hak pekerja. Pernah sekali ikut seminar. Cukup efektif, tapi masih ada yang bisa diperbaiki. Sarannya, mungkin bisa dibuat sistem pengaduan online yang mudah diakses pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa dirinya selaku anggota security wanita Pemerintah memiliki peran dalam mengawasi agar perusahaan tidak melanggar hak pekerja. Ia pernah mengikuti seminar terkait hal ini satu kali. Menurutnya, perlindungan yang diberikan cukup efektif, meskipun masih ada beberapa hal yang bisa diperbaiki. Narasumber juga mengusulkan agar dibuat sistem pengaduan online yang mudah diakses oleh pekerja.

4.1.3 Kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Bapak Rizal Andhika Pradana selaku Asisten Manager Labor Management PT Sumber Masanda Jaya terkait dengan kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di perusahaan Anda setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa:

“Dari sudut pandang kami, salah satu kendala utama adalah sosialisasi yang belum merata. Meskipun Pemerintah telah berupaya, masih ada kebingungan di kalangan pekerja dan bahkan beberapa pihak manajemen mengenai detail implementasi Undang-Undang baru ini. Selain itu, kami melihat bahwa Pemerintah daerah terkadang mengalami kesulitan dalam

melakukan pengawasan menyeluruh mengingat jumlah pekerja kami yang cukup besar.”

Narasumber menjelaskan bahwa dari sudut pandang mereka, salah satu kendala utama adalah kurang meratanya sosialisasi. Meskipun Pemerintah telah berupaya, masih terdapat kebingungan di kalangan pekerja dan beberapa pihak manajemen terkait detail implementasi Undang-Undang baru. Selain itu, narasumber mengamati bahwa Pemerintah daerah terkadang menghadapi kesulitan dalam melakukan pengawasan secara menyeluruh, terutama karena jumlah pekerja yang cukup besar

Bapak Rizal Andhika Pradana, selaku Asisten Manager Labor Management PT Sumber Masanda Jaya, menyatakan bahwa mengenai dampak hal ini pada perusahaan, adalah:

“Dampaknya, kami harus lebih aktif mencari klarifikasi langsung ke Pemerintah Pusat atau konsultan hukum eksternal. Ini kadang memperlambat proses pengambilan keputusan terkait kebijakan Ketenagakerjaan di perusahaan kami.”

Narasumber menjelaskan bahwa dirinya akibat dari kondisi tersebut, mereka harus lebih proaktif dalam mencari klarifikasi langsung kepada Pemerintah Pusat atau konsultan hukum eksternal. Hal ini terkadang memperlambat proses pengambilan keputusan terkait kebijakan Ketenagakerjaan di perusahaan mereka.

Bapak Feri Atmadi S.E. selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa sebagai penyedia jasa tenaga alih daya, kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yaitu:

“Menurut pengamatan kami, salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia di pihak Pemerintah daerah. Jumlah pegawai yang bertugas mengawasi implementasi undang-undang ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi. Akibatnya, beberapa aspek mungkin luput dari pengawasan.”

Bapak Feri Atmadi S.E., selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa, menyatakan bahwa ada kendala lain yang di amati:

“Ya, kami juga melihat adanya tantangan dalam hal koordinasi antara Pemerintah daerah dan pusat. Terkadang ada perbedaan interpretasi atas beberapa pasal dalam undang-undang, yang membuat kami sebagai penyedia jasa alih daya merasa bingung harus mengikuti arahan yang mana.”

Narasumber menjelaskan bahwa salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia di pihak Pemerintah Daerah. Jumlah pegawai yang bertugas mengawasi implementasi Undang-Undang tersebut dianggap tidak sebanding dengan jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi, sehingga beberapa aspek mungkin terlewat dari pengawasan. Mereka juga melihat adanya tantangan dalam hal koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat. Terkadang terdapat

perbedaan interpretasi atas beberapa pasal dalam Undang-Undang, yang membuat perusahaan penyedia jasa alih daya merasa bingung mengenai arahan yang harus diikuti.

Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes terkait kendala utama yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam wawancaranya menyatakan bahwa:

“Kendala utama kami adalah kompleksitas dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 itu sendiri. Ada beberapa pasal yang masih memerlukan peraturan turunan yang belum sepenuhnya diterbitkan. Ini membuat kami kadang kesulitan dalam memberikan interpretasi yang tepat kepada perusahaan dan pekerja.”

Narasumber menjelaskan bahwa salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia di pihak Pemerintah Daerah. Jumlah pegawai yang bertugas mengawasi implementasi Undang-Undang tersebut dianggap tidak sebanding dengan jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi, sehingga beberapa aspek mungkin terlewat dari pengawasan. Mereka juga melihat adanya tantangan dalam hal koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat. Terkadang terdapat

perbedaan interpretasi atas beberapa pasal dalam Undang-Undang, yang membuat perusahaan penyedia jasa alih daya merasa bingung mengenai arahan yang harus diikuti.

Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si. selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes terkait dengan sumber daya yang dimiliki Pemerintah Daerah menyatakan bahwa:

“Memang benar, kami menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi personel maupun anggaran. Jumlah perusahaan dan pekerja yang harus kami awasi cukup besar, sementara jumlah personel kami terbatas. Ini menjadi tantangan tersendiri dalam memastikan implementasi undang-undang secara menyeluruh.”

Narasumber menjelaskan bahwa pihak Pemerintah mengakui bahwa mereka menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi personel maupun anggaran. Jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi cukup besar, sementara jumlah personel terbatas. Hal ini menjadi tantangan dalam memastikan implementasi Undang-Undang dapat dilakukan secara menyeluruh

Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dari perspektif mediator, apa kendala yang Anda hadapi dalam memastikan perlindungan pekerja alih daya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa:

“Salah satu kendala utama adalah masih adanya kesenjangan pemahaman antara pekerja, perusahaan, dan bahkan di antara aparaturnya Pemerintah sendiri mengenai detail implementasi Undang-Undang baru ini. Ini sering kali menyebabkan perbedaan interpretasi yang berujung pada perselisihan.”

Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes perihal apakah ada kendala lain dalam proses mediasi menambahkan bahwa:

“Ya, kami juga menghadapi tantangan dalam hal kecepatan adaptasi terhadap perubahan regulasi. Seringkali, ketika kami baru saja memahami dan mengimplementasikan satu aspek, muncul aturan turunan baru yang memerlukan penyesuaian lagi. Ini kadang membuat proses mediasi menjadi lebih kompleks dan memakan waktu lebih lama.”

Euis selaku komandan regu security wanita terkait pemahaman tentang hak-hak pekerja alih daya berdasarkan Undang- Undang tersebut, menyatakan bahwa:

“Undang- Undang Cipta Kerja? Saya pernah dengar tapi tidak tahu isinya. Hak-hak kami sebagai pekerja alih daya masih sama seperti dulu. Kendala Pemerintah mungkin dalam pengawasan perusahaan-perusahaan besar seperti tempat kami bekerja. Sejauh ini belum ada masalah besar yang saya alami.”

Aditya Zidan selaku anggota security menambahkan bahwa:

“Hak-hak kami? Ya seperti gaji, THR, cuti. Kendala Pemerintah mungkin dalam memastikan semua perusahaan mematuhi aturan. Saya belum pernah alami masalah besar soal hak pekerja.”

4.1.4 Strategi Pemerintah Kabupaten Brebes untuk memberikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja alih termasuk pekerja di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Bapak Rizal Andhika Pradana selaku Asisten Manager Labor Management PT Sumber Masanda Jaya terkait strategi yang diterapkan Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di perusahaan Anda setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa:

“Sejauh yang kami amati, Pemerintah Kabupaten Brebes telah menerapkan beberapa strategi. Pertama, mereka mengintensifkan sosialisasi tentang isi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan pekerja alih daya. Kedua, mereka meningkatkan frekuensi inspeksi ke perusahaan kami untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang baru ini.”

Bapak Rizal Andhika Pradana selaku Asisten Manager Labor Management PT Sumber Masanda Jaya menambahkan bahwa Terkait Apakah ada strategi lain yang Anda lihat, Bapak Rizal Andhika Pradana menyatakan bahwa:

“Ya, kami juga melihat bahwa Pemerintah daerah lebih aktif dalam memfasilitasi dialog antara perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Mereka juga menyediakan hotline khusus untuk pengaduan terkait isu Ketenagakerjaan, yang menurut kami cukup efektif dalam mendeteksi masalah sejak dini.”

Narasumber menyatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes telah menerapkan beberapa strategi. Pertama, mereka mengintensifkan sosialisasi mengenai isi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya terkait pekerja alih daya. Kedua, mereka meningkatkan frekuensi inspeksi ke perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang baru tersebut. Pemerintah Daerah terlihat lebih aktif dalam memfasilitasi dialog antara perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Selain itu, Pemerintah juga menyediakan hotline khusus untuk pengaduan terkait isu Ketenagakerjaan, yang dinilai cukup efektif dalam mendeteksi masalah sejak dini.

Bapak Feri Atmadi S.E. selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa mengenai strategi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun

2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam wawancaranya menyatakan bahwa:

“Dari perspektif kami, Pemerintah daerah telah menunjukkan upaya yang cukup baik. Mereka mengadakan pelatihan dan workshop reguler tentang implementasi UU No. 6 Tahun 2023, yang sangat membantu kami dalam memahami kewajiban hukum kami. Selain itu, mereka juga membentuk tim khusus untuk mengawasi praktik alih daya di perusahaan-perusahaan besar seperti PT Sumber Masanda Jaya.”

Bapak Feri Atmadi S.E. selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa terkait Adakah strategi lain yang menurut Anda efektif menambahkan bahwa:

“Ya, kami melihat bahwa Pemerintah daerah juga aktif dalam melakukan mediasi jika ada potensi perselisihan. Mereka tidak menunggu konflik membesar, tapi proaktif dalam menyelesaikan masalah sejak awal.”

Narasumber menyatakan bahwa, dari perspektif mereka, Pemerintah Daerah telah menunjukkan upaya yang cukup baik. Pemerintah mengadakan pelatihan dan workshop secara reguler mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang sangat membantu perusahaan dalam memahami kewajiban hukumnya. Selain itu, mereka juga membentuk tim khusus untuk mengawasi praktik alih daya di perusahaan-perusahaan besar, termasuk PT Sumber Masanda Jaya. Pemerintah

Daerah juga aktif dalam melakukan mediasi ketika ada potensi perselisihan. Pemerintah tidak menunggu hingga konflik membesar, melainkan proaktif dalam menyelesaikan masalah sejak awal

Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes terkait strategi utama yang diterapkan Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya, khususnya di PT Sumber Masanda Jaya, pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa:

“Tentu. Kami menerapkan beberapa strategi kunci. Pertama, kami melakukan sosialisasi intensif tentang Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 kepada semua *stakeholder*, termasuk perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Kedua, kami meningkatkan frekuensi dan kualitas pengawasan Ketenagakerjaan, dengan fokus khusus pada praktik alih daya. Ketiga, kami membentuk tim khusus untuk menangani isu-isu terkait pekerja alih daya. Tim ini bertugas melakukan pemantauan rutin, menerima pengaduan, dan memberikan konsultasi kepada perusahaan dan pekerja. Keempat, kami mengembangkan sistem informasi Ketenagakerjaan yang terintegrasi untuk memudahkan pemantauan dan pengambilan keputusan.”

Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes Perihal upaya pencegahan perselisihan, menambahkan bahwa:

“Untuk itu, kami menerapkan strategi mediasi proaktif. Kami tidak hanya menunggu adanya pengaduan, tapi juga secara rutin mengadakan forum dialog antara perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Tujuannya adalah untuk mendeteksi dan menyelesaikan potensi masalah sebelum berkembang menjadi perselisihan formal.”

Narasumber menyampaikan serangkaian strategi yang diadopsi untuk memastikan implementasi efektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya terkait dengan alih daya. Pertama, narasumber menekankan pentingnya sosialisasi intensif kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Kedua, terdapat upaya peningkatan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan, yang difokuskan pada praktik alih daya. Ketiga, tim khusus dibentuk untuk memantau dan menangani masalah terkait pekerja alih daya, serta menyediakan layanan konsultasi. Terakhir, pengembangan sistem informasi Ketenagakerjaan terintegrasi diimplementasikan untuk memfasilitasi pemantauan dan pengambilan keputusan yang lebih efektif.

Dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha menggunakan pendekatan mediasi proaktif yang diterapkan untuk mencegah perselisihan Ketenagakerjaan. Alih-alih bersikap reaktif terhadap pengaduan, strategi ini melibatkan penyelenggaraan dialog rutin antara perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk mengidentifikasi potensi konflik secara dini

dan menyelesaikannya sebelum berkembang menjadi perselisihan formal.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes terkait strategi yang diterapkan dalam konteks perlindungan pekerja alih daya pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja beliau menegaskan bahwa:

“Sebagai mediator, kami menerapkan beberapa strategi kunci. Pertama, kami mengadopsi pendekatan pencegahan konflik. Ini melibatkan identifikasi dini potensi perselisihan dan intervensi cepat sebelum masalah membesar. Kedua, kami meningkatkan kapasitas tim mediasi kami melalui pelatihan intensif tentang UU No. 6 Tahun 2023 dan implikasinya terhadap praktik alih daya.”

Strategi khusus dalam proses mediasi itu sendiri menurut Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes menyatakan bahwa:

“Ya, kami menerapkan apa yang kami sebut 'mediasi berjenjang'. Ini berarti kami tidak langsung membawa semua kasus ke meja perundingan formal. Kami mulai dengan dialog informal, kemudian meningkat ke diskusi terfasilitasi, dan baru jika diperlukan, kami lanjutkan ke mediasi formal. Strategi ini terbukti efektif dalam menyelesaikan banyak isu sebelum menjadi perselisihan besar.”

Narasumber menjelaskan bahwa sebagai mediator, mereka menerapkan strategi utama dalam mencegah dan menangani konflik Ketenagakerjaan. Strategi pertama adalah pendekatan pencegahan konflik, yang berfokus pada identifikasi dini potensi perselisihan dan intervensi cepat sebelum masalah berkembang lebih lanjut. Strategi kedua mencakup peningkatan kapasitas tim mediasi melalui pelatihan intensif yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap praktik alih daya. Strategi khusus yang diterapkan adalah "mediasi berjenjang" dalam penanganan perselisihan. Strategi ini melibatkan tahapan bertahap dalam proses mediasi, dimulai dari dialog informal, dilanjutkan dengan diskusi terfasilitasi, dan hanya membawa kasus ke mediasi formal jika diperlukan. Pendekatan ini dinyatakan efektif dalam menyelesaikan banyak isu sebelum berkembang menjadi perselisihan yang lebih serius.

Ibnu Permadi L selaku Komandan Regu Security tentang strategi Pemerintah dalam melindungi pekerja alih daya seperti Anda setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa:

“Menurut saya, Pemerintah sudah mulai lebih aktif. Mereka mengadakan sosialisasi tentang hak-hak kami sebagai pekerja

alih daya. Saya juga melihat petugas dari Dinas Tenaga Kerja lebih sering melakukan inspeksi ke tempat kerja kami.”

Narasumber menyatakan bahwa Pemerintah telah menunjukkan peningkatan aktivitas dalam melindungi pekerja alih daya. Aktivitas ini meliputi sosialisasi mengenai hak-hak pekerja alih daya serta peningkatan frekuensi inspeksi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes di tempat kerja, yang mencerminkan langkah Pemerintah yang lebih proaktif.

Euis selaku Komandan Regu Security Wanita terkait adanya perubahan dalam Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya setelah Undang-Undang No 6 Tahun 2023 berlaku, beliau menyatakan bahwa:

“Ya, ada perubahan. Pemerintah Daerah membuka saluran pengaduan khusus untuk pekerja alih daya. Mereka juga mengadakan pertemuan rutin antara kami, perusahaan, dan Pemerintah untuk membahas isu-isu Ketenagakerjaan.”

Narasumber menyatakan bahwa Pemerintah telah menunjukkan peningkatan aktivitas dalam melindungi pekerja alih daya. Aktivitas ini meliputi sosialisasi mengenai hak-hak pekerja alih daya serta peningkatan frekuensi inspeksi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes di tempat kerja, yang mencerminkan langkah Pemerintah yang lebih proaktif.

Anton Bayu A. selaku Anggota Security terkait strategi Pemerintah yang paling efektif dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya, menyatakan bahwa:

“Saya rasa strategi mediasi yang mereka terapkan cukup efektif. Beberapa kali ada masalah kecil, tapi Pemerintah cepat turun tangan untuk memediasi sebelum masalah membesar.”

Narasumber menilai bahwa strategi mediasi yang diterapkan Pemerintah cukup efektif. Dalam beberapa kejadian, meskipun terjadi masalah kecil, Pemerintah bertindak cepat dengan turun tangan untuk memediasi sehingga mencegah masalah berkembang menjadi lebih besar.

Aditya Zidan yang merupakan Anggota Security juga menuturkan terkait sosialisasi atau pelatihan dari Pemerintah terkait hak-hak pekerja alih daya, dalam wawancaranya yaitu:

“Ya, saya pernah ikut sosialisasi yang diadakan Dinas Tenaga Kerja. Mereka menjelaskan tentang Undang-Undang baru dan bagaimana itu mempengaruhi status kami sebagai pekerja alih daya. Cukup informatif.”

Narasumber mengungkapkan bahwa ia pernah mengikuti sosialisasi yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes. Dalam sosialisasi tersebut, dijelaskan mengenai Undang-Undang baru dan dampaknya terhadap status pekerja alih daya. Narasumber menilai kegiatan tersebut cukup informatif.

Feby selaku Anggota Security Wanita terkait Upaya Pemerintah dalam mencegah perselisihan antara pekerja alih daya dan perusahaan, menyatakan bahwa:

“Saya lihat mereka cukup proaktif. Ada forum diskusi rutin yang difasilitasi Pemerintah, di mana kami bisa menyampaikan keluhan atau saran langsung ke pihak manajemen dan Pemerintah.”

Narasumber menyatakan bahwa Pemerintah cukup proaktif dalam memfasilitasi dialog antara pekerja dan manajemen. Salah satu inisiatifnya adalah penyelenggaraan forum diskusi rutin, di mana pekerja dapat menyampaikan keluhan atau saran secara langsung kepada pihak manajemen dan Pemerintah.

Nur selaku Anggota Security terkait Perlindungan Hukum untuk pekerja alih daya sudah membaik setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, berpendapat bahwa:

“Ada perbaikan, tapi masih perlu ditingkatkan. Pemerintah sudah mulai lebih tegas dalam mengawasi pelaksanaan kontrak kerja kami. Tapi sosialisasi tentang hak-hak kami masih perlu diperbanyak.”

Narasumber mengamati adanya perbaikan dalam pengawasan pelaksanaan kontrak kerja oleh Pemerintah, yang menunjukkan peningkatan ketegasan. Namun, ia juga menekankan bahwa sosialisasi

mengenai hak-hak pekerja masih perlu ditingkatkan untuk memastikan pemahaman yang lebih baik di kalangan pekerja.

Afi selaku Anggota Security Wanita menyampaikan Yang masih perlu ditingkatkan dari strategi Pemerintah dalam melindungi pekerja alih daya yaitu:

“Mungkin perlu lebih banyak pelatihan tentang hak-hak pekerja dan cara menggunakan saluran pengaduan yang disediakan Pemerintah. Banyak teman-teman yang masih bingung cara memanfaatkannya.”

Narasumber mengemukakan perlunya peningkatan pelatihan mengenai hak-hak pekerja serta cara menggunakan saluran pengaduan yang disediakan oleh Pemerintah. Ia mencatat bahwa banyak rekan-rekannya masih mengalami kebingungan dalam memanfaatkan saluran tersebut secara efektif.

Eva selaku Anggota Security Wanita menurut pengalamannya dengan sistem pengaduan yang disediakan Pemerintah untuk pekerja alih daya menyatakan bahwa:

“Saya belum pernah menggunakannya, tapi tahu bahwa itu ada. Teman saya pernah mencoba dan katanya cukup responsif. Pemerintah cepat menindaklanjuti pengaduan.”

Narasumber menyatakan bahwa meskipun ia belum pernah menggunakan saluran pengaduan yang tersedia, ia mengetahui keberadaannya. Ia juga menambahkan bahwa seorang temannya pernah

mencoba menggunakan saluran tersebut dan melaporkan bahwa respons Pemerintah cukup baik, dengan tindak lanjut yang cepat terhadap pengaduan yang diajukan.

Wiwik selaku Anggota Security Wanita terkait apakah Pemerintah sudah cukup melibatkan pekerja alih daya dalam membuat kebijakan perlindungan, dari wawancaranya menyatakan bahwa:

“Sudah mulai ada upaya ke arah situ. Beberapa waktu lalu ada survei dari Pemerintah tentang kondisi kerja kami. Mereka juga mengundang perwakilan pekerja alih daya dalam diskusi kebijakan.”

Narasumber menyatakan bahwa telah terjadi upaya menuju perbaikan kondisi kerja, yang ditandai dengan survei yang dilakukan oleh Pemerintah mengenai kondisi kerja pekerja alih daya. Selain itu, Pemerintah juga mengundang perwakilan pekerja alih daya untuk berpartisipasi dalam diskusi kebijakan, yang menunjukkan inklusivitas dalam pengambilan keputusan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peran Pemerintah Kabupaten Brebes

dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya semakin krusial.

Undang-Undang ini membawa perubahan signifikan dalam regulasi Ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pengaturan tenaga kerja alih daya. Sebagaimana dikemukakan oleh Uwiyono et al. (2020: 78), perubahan regulasi ini bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja, namun tetap memberikan perlindungan bagi pekerja.

Peran Pemerintah Kabupaten Brebes menjadi semakin kompleks dalam konteks PT Sumber Masanda Jaya, perusahaan yang mempekerjakan sekitar 14.500 pekerja termasuk pekerja alih daya untuk sektor keamanan. Kompleksitas ini muncul dari kebutuhan untuk menyeimbangkan kepentingan investasi dan pertumbuhan ekonomi dengan perlindungan hak-hak pekerja. Sebagaimana diargumentasikan oleh Tjandraningsih et al. (2005: 23), praktik alih daya seringkali menimbulkan dilema antara efisiensi bisnis dan pemenuhan hak-hak pekerja.

Dalam menjalankan perannya, Pemerintah Kabupaten Brebes telah mengimplementasikan beberapa strategi kunci. Intensifikasi sosialisasi dan edukasi tentang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja kepada semua pemangku kepentingan, termasuk perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Strategi

ini sejalan dengan konsep peran sebagai agen sosialisasi dalam teori peran (Turner, 2001: 233). Melalui sosialisasi ini, Pemerintah berupaya membangun pemahaman bersama tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan industrial.

Peningkatan frekuensi dan kualitas Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan fokus khusus pada praktik alih daya. Hal ini mencerminkan Peran Pemerintah sebagai Pengawas (*supervisor*) dalam Teori Peran organisasi (Katz dan Kahn, 1978: 189). Pengawasan yang lebih ketat ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dan mencegah praktik-praktik yang merugikan pekerja alih daya.

Pembentukan tim khusus untuk menangani isu-isu terkait pekerja alih daya. Strategi ini menunjukkan adaptasi Peran Pemerintah terhadap kompleksitas permasalahan Ketenagakerjaan kontemporer. Sebagaimana dikemukakan oleh Kartasapoetra et al. (1994: 45), Pemerintah perlu mengembangkan kapasitas kelembagaan yang memadai untuk menangani isu-isu Ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

Pengembangan sistem informasi Ketenagakerjaan terintegrasi untuk pemantauan dan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Strategi ini mencerminkan Peran Pemerintah sebagai manajer informasi dalam konteks tata kelola Ketenagakerjaan modern (Dunleavy et al.,

2006: 467). Sistem informasi yang terintegrasi memungkinkan Pemerintah untuk memiliki data *real-time* tentang kondisi Ketenagakerjaan, termasuk praktik alih daya, yang dapat menjadi basis pengambilan kebijakan yang lebih tepat sasaran.

Penerapan strategi mediasi proaktif dan pendekatan pencegahan konflik. Strategi ini sejalan dengan Peran Pemerintah sebagai mediator dalam hubungan industrial, sebagaimana diargumentasikan oleh Suwanto (2003: 56). Melalui mediasi proaktif, Pemerintah berupaya mencegah terjadinya perselisihan industrial yang dapat merugikan baik pekerja maupun perusahaan.

Peningkatan kapasitas tim mediasi melalui pelatihan intensif. Strategi ini mencerminkan upaya Pemerintah untuk meningkatkan kompetensi dalam menjalankan perannya sebagai mediator. Sebagaimana dikemukakan oleh Rahim (2001: 135), mediator yang kompeten merupakan kunci dalam penyelesaian konflik industrial yang efektif.

Implementasi sistem 'mediasi berjenjang' untuk menyelesaikan perselisihan secara efektif. Strategi ini menunjukkan fleksibilitas Pemerintah dalam menjalankan perannya sebagai mediator, dengan menyesuaikan pendekatan mediasi sesuai dengan tingkat kompleksitas perselisihan. Hal ini sejalan dengan prinsip kontingensi dalam manajemen konflik yang dikemukakan oleh Thomas (1992: 265).

Fasilitasi dialog rutin antara perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Strategi ini mencerminkan Peran Pemerintah sebagai fasilitator komunikasi dalam hubungan industrial tripartit. Sebagaimana diargumentasikan oleh Simanjuntak (2003: 34), komunikasi yang efektif antara pemangku kepentingan merupakan kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Dalam implementasi strategi-strategi tersebut, Pemerintah Kabupaten Brebes menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi personel maupun anggaran. Sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si. selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi cukup besar, sementara jumlah personil terbatas. Tantangan ini mencerminkan apa yang disebut oleh Lipsky (1980: 29) sebagai *street-level bureaucracy dilemma*, di mana implementasi kebijakan seringkali terhambat oleh keterbatasan sumber daya di tingkat operasional.

Tantangan lain adalah kompleksitas Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 itu sendiri dan belum lengkapnya peraturan turunan. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam interpretasi dan implementasi Undang-Undang tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, seringkali terjadi

perbedaan interpretasi atas beberapa pasal dalam Undang-Undang, yang dapat menyebabkan kebingungan baik di pihak pekerja maupun perusahaan. Tantangan ini mencerminkan apa yang disebut oleh Matland (1995: 155) sebagai *ambiguity-conflict model* dalam implementasi kebijakan, di mana ketidakjelasan kebijakan dapat menyebabkan konflik dalam implementasinya.

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, upaya Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya telah menunjukkan hasil yang positif. Hal ini tercermin dari rendahnya tingkat perselisihan industrial yang dilaporkan, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Rizal Andhika Pradana selaku *Asisten Manager Labor Management* PT Sumber Masanda Jaya. Rendahnya tingkat perselisihan ini dapat dilihat sebagai indikator efektivitas strategi perlindungan pekerja yang diterapkan oleh Pemerintah Daerah. Namun demikian, masih ada ruang untuk peningkatan. Beberapa pekerja alih daya, seperti yang disampaikan oleh Afi, seorang Anggota *Security* Wanita, mengindikasikan perlunya peningkatan dalam hal sosialisasi hak-hak pekerja dan pelatihan penggunaan saluran pengaduan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Pemerintah telah menjalankan perannya dengan cukup baik, masih ada aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk memastikan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja alih daya.

Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 semakin memberikan kejelasan hukum terkait Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang), khususnya dalam konteks Perlindungan Ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 memperkuat landasan hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk tenaga alih daya, dengan memberikan legitimasi terhadap Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Putusan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan pemenuhan hak-hak normatif tenaga kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya perlindungan bagi tenaga alih daya, akan berdampak signifikan terhadap kebijakan dan praktik di tingkat daerah, termasuk Kabupaten Brebes. Berikut langkah tindak lanjut yang dapat atau mungkin telah diambil oleh Pemerintah Kabupaten Brebes, khususnya dalam konteks PT Sumber Masanda Jaya:

1. Evaluasi Kebijakan dan Pelaksanaan *Outsourcing*

Pemerintah Kabupaten Brebes kemungkinan akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan *outsourcing* yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan lokal, termasuk PT Sumber

Masanda Jaya. Ini dilakukan untuk memastikan praktik tersebut sesuai dengan keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023.

2. Pembentukan Tim Monitoring

Sebagaimana telah disebutkan bahwa PT Sumber Masanda Jaya diawasi oleh tim khusus terkait praktik *outsourcing*, pemerintah daerah dapat memperkuat tim ini dengan mandat baru pasca putusan Mahkamah Konstitusi (MK). Fokus tim ini adalah memverifikasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan baru dan memberikan rekomendasi perbaikan.

3. Peningkatan Perlindungan Hukum

Pemerintah Kabupaten Brebes dapat menyusun kebijakan lokal atau Peraturan Daerah yang memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga alih daya. Ini termasuk memastikan hak-hak dasar pekerja (upah layak, jaminan sosial, dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya) terpenuhi sesuai dengan amanat putusan Mahkamah Konstitusi (MK).

4. Sosialisasi dan Edukasi

Sosialisasi tentang dampak putusan Mahkamah Konstitusi (MK) dan penerapan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 perlu dilakukan kepada perusahaan dan tenaga kerja. Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, serikat

pekerja, dan asosiasi pengusaha untuk memastikan semua pihak memahami kewajiban mereka.

5. Mediasi dan Penyelesaian Sengketa

Jika terjadi sengketa Ketenagakerjaan di PT Sumber Masanda Jaya atau perusahaan lain di Brebes, Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi mediasi untuk mencari solusi yang adil bagi semua pihak, sesuai dengan landasan hukum yang berlaku.

6. Audit dan Sanksi

Pemerintah Daerah dapat melakukan audit terhadap perusahaan yang menggunakan tenaga alih daya. Jika ditemukan pelanggaran, sanksi administratif atau rekomendasi tindakan hukum dapat diberikan sesuai peraturan perundang-undangan.

Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes merupakan manifestasi dari tanggung jawab negara dalam menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh warga negaranya, khususnya dalam konteks hubungan industrial.

Analisis Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes, peneliti menggunakan beberapa Teori Hukum dan Sosial sebagai landasan berpikir. Berikut ini adalah analisis berdasarkan tiga Teori yang relevan: Teori Negara Hukum, Teori Keadilan John Rawls, dan Teori Peran.

4.2.1.1 Teori Negara Hukum

Teori Negara Hukum menekankan pentingnya negara untuk melindungi hak-hak dasar warga negara dan memastikan adanya keadilan dalam sistem hukum. Dalam konteks PT Sumber Masanda Jaya, Pemerintah Kabupaten memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa praktik alih daya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengatur perlindungan pekerja alih daya.

Pemerintah Kabupaten Brebes, sebagai bagian dari negara hukum, berfungsi untuk mengawasi dan menegakkan ketentuan hukum agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Pemerintah berperan sebagai pihak yang memastikan bahwa hukum yang mengatur alih daya dilaksanakan dengan benar, sehingga perusahaan dan pekerja sama-sama terlindungi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya dengan menggunakan prinsip-prinsip Teori Negara Hukum. Teori Negara Hukum menekankan pentingnya supremasi hukum, jaminan kepastian hukum, penghormatan terhadap hak asasi

manusia, dan keadilan sosial sebagai dasar dalam pengelolaan pemerintahan. Dengan pendekatan ini, penelitian akan mengkaji bagaimana Pemerintah Kabupaten Brebes menjalankan kewajibannya dalam memastikan perlindungan yang adil dan sesuai hukum bagi pekerja alih daya, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2.1.1.1 Kedaulatan Hukum

Dalam konteks Negara hukum, prinsip kedaulatan hukum menegaskan bahwa segala tindakan Pemerintah harus tunduk pada hukum, bukan semata pada kekuasaan atau kehendak pemegang kekuasaan. Prinsip ini mendasari kewajiban pemerintah, termasuk Pemerintah Kabupaten Brebes, untuk bertindak dalam batasan hukum guna melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja alih daya di perusahaan seperti PT Sumber Masanda Jaya. Berdasarkan Teori Negara Hukum, Pemerintah memiliki kewajiban untuk menegakkan hukum yang berlaku, termasuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Implementasi kedaulatan hukum ini relevan dalam kaitannya dengan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya karena Pemerintah Daerah

memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku. Keterlibatan Pemerintah Kabupaten Brebes dalam pengawasan alih daya di PT Sumber Masanda Jaya sejalan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengatur praktik alih daya secara lebih ketat. Pemerintah Daerah memiliki tanggung jawab untuk memastikan perusahaan tidak menyalahgunakan sistem *outsourcing* dan tetap memenuhi hak-hak dasar pekerja, seperti jaminan sosial, upah layak, dan lingkungan kerja yang aman.

Dalam konteks ini, peran Pemerintah Kabupaten Brebes dapat dilihat sebagai pengejawantahan dari prinsip kedaulatan hukum dalam praktik negara hukum. Pengawasan yang dilakukan Pemerintah Daerah terhadap PT Sumber Masanda Jaya menunjukkan bahwa pemerintah berusaha menjalankan fungsi kontrol sosial dan hukum untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

4.2.1.1.2 Perlindungan HAM

Prinsip Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Teori Negara Hukum menggarisbawahi kewajiban negara untuk menjamin dan melindungi hak-hak dasar

semua warga negara, termasuk pekerja. Dalam konteks ini, Pemerintah Kabupaten Brebes memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya mendapatkan perlindungan yang layak dan sesuai dengan standar HAM. Prinsip ini bertujuan agar pemerintah aktif melindungi martabat, hak-hak dasar, dan kesejahteraan pekerja alih daya yang rentan terhadap pelanggaran hak.

Sebagai bagian dari penerapan prinsip Perlindungan HAM, Pemerintah Kabupaten Brebes harus memastikan bahwa perusahaan *outsourcing*, seperti PT Sumber Masanda Jaya, mematuhi peraturan yang menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kebebasan berserikat. Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Brebes bertindak sebagai perwakilan negara yang bertanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak-hak tersebut sesuai dengan peraturan yang ada, termasuk ketentuan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023.

Dalam Teori Negara Hukum, prinsip Perlindungan HAM mengharuskan pemerintah daerah mengambil langkah-langkah proaktif untuk melindungi pekerja dari

praktik-praktik yang merugikan. Hal ini mencakup tindakan pengawasan terhadap praktik alih daya yang dijalankan oleh PT Sumber Masanda Jaya untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja, mengingat bahwa pekerja alih daya sering kali menghadapi kondisi kerja yang lebih rentan dibandingkan pekerja tetap. Peran aktif Pemerintah Kabupaten Brebes, seperti melalui tim pengawas khusus, mencerminkan upaya konkret dalam melindungi hak-hak dasar pekerja yang sesuai dengan prinsip Perlindungan HAM.

Dengan demikian, prinsip Perlindungan HAM dalam Teori Negara Hukum terhubung erat dengan peran Pemerintah Kabupaten Brebes yang mengawasi dan memastikan PT Sumber Masanda Jaya tidak melanggar hak-hak pekerja alih daya. Pemerintah Daerah berkewajiban menjaga agar hak-hak pekerja terpenuhi sebagai bagian dari komitmen negara hukum untuk menempatkan HAM sebagai fondasi utama dalam pengaturan hubungan kerja.

4.2.1.1.3Kepastian Hukum

Prinsip Kepastian Hukum dalam Teori Negara Hukum menggarisbawahi pentingnya aturan yang jelas, konsisten, dan dapat ditegakkan agar semua pihak

memahami hak dan kewajibannya dengan jelas. Dalam konteks hubungan kerja, khususnya alih daya, kepastian hukum menjadi kunci agar pekerja, perusahaan, dan pemerintah memiliki pedoman yang tegas mengenai hak, kewajiban, serta perlindungan yang diberikan dalam kerangka Hukum Ketenagakerjaan.

Dalam peran Pemerintah Kabupaten Brebes untuk melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, kepastian hukum tercermin dalam penerapan peraturan yang tegas, termasuk Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengatur tentang alih daya. Pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa kebijakan ini dipahami dan dilaksanakan oleh PT Sumber Masanda Jaya dengan benar, sehingga pekerja alih daya tidak dirugikan dan mendapatkan perlindungan yang sesuai. Dengan adanya kepastian hukum, pekerja dapat merasa lebih terlindungi karena hak-hak mereka diakui secara sah dan diatur oleh Undang-Undang.

Dalam Teori Negara Hukum, prinsip Kepastian Hukum menuntut Pemerintah untuk membuat aturan yang dapat diprediksi dan tidak berubah-ubah, sehingga

pelaksanaannya konsisten dan tidak menimbulkan keraguan. Pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes terhadap PT Sumber Masanda Jaya mencerminkan upaya untuk menegakkan peraturan secara konsisten. Misalnya, melalui Tim Pengawas yang memonitor kepatuhan perusahaan terhadap Peraturan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah memberikan kepastian hukum bahwa pelaksanaan sistem *outsourcing* akan tunduk pada aturan yang berlaku, dan hak-hak pekerja akan dilindungi.

Selain itu, kepastian hukum juga memberikan perlindungan bagi pekerja alih daya terhadap potensi praktik eksploitasi, seperti pemotongan upah yang tidak sah atau kurangnya jaminan sosial, karena Pemerintah bertindak sebagai Pengawas yang memastikan setiap perusahaan alih daya, termasuk PT Sumber Masanda Jaya, mematuhi aturan yang berlaku. Dengan demikian, pekerja memiliki landasan hukum yang jelas untuk memperjuangkan hak mereka jika terjadi pelanggaran.

Dengan demikian, prinsip Kepastian Hukum dalam teori negara hukum terkait erat dengan peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya.

Kepastian hukum ini menjamin bahwa semua pihak memahami kewajiban dan haknya, sehingga pekerja merasa terlindungi dan perusahaan memahami batasan serta tanggung jawabnya dalam konteks alih daya.

4.2.1.1.4 Keadilan dan kesetaraan

Prinsip Keadilan dan Kesetaraan dalam Teori Negara Hukum menekankan perlakuan yang adil dan setara bagi semua warga negara di hadapan hukum, termasuk dalam hal hak-hak Ketenagakerjaan. Prinsip ini menuntut agar Pemerintah memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk pekerja alih daya yang mungkin lebih rentan, menerima perlindungan yang sama dan hak-hak yang setara tanpa diskriminasi. Pemerintah Kabupaten Brebes, sebagai perwakilan negara, berperan penting dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi para pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya.

Dalam konteks ini, prinsip Keadilan mengacu pada kewajiban Pemerintah untuk memastikan bahwa pekerja alih daya tidak diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan pekerja tetap, khususnya dalam hal hak-hak Ketenagakerjaan seperti upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kesempatan untuk

berkembang. Pemerintah Kabupaten Brebes, melalui fungsi pengawasannya, harus menjamin bahwa PT Sumber Masanda Jaya memberikan hak-hak yang setara kepada pekerja alih daya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, sehingga mereka tidak mengalami diskriminasi dalam lingkungan kerja. Hal ini penting karena pekerja alih daya sering kali berpotensi menerima hak yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap, meskipun mereka menjalankan pekerjaan yang sama.

Prinsip Kesetaraan juga berhubungan dengan akses yang setara terhadap perlindungan hukum dan peraturan ketenagakerjaan. Dalam Teori Negara Hukum, Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa aturan yang berlaku dapat melindungi semua pihak tanpa pengecualian. Pengawasan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes terhadap PT Sumber Masanda Jaya memastikan bahwa tidak ada praktik diskriminatif yang merugikan pekerja alih daya, dan bahwa mereka memiliki akses yang sama terhadap perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang No. 6 Tahun 2023.

Pengawasan dan perlindungan dari Pemerintah Daerah juga mengimplementasikan keadilan distributif di mana pemerintah bertindak untuk memastikan bahwa hak-hak dan sumber daya dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kebutuhan dan status pekerjaan setiap karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerja alih daya, meskipun statusnya berbeda dengan pekerja tetap, tetap berhak mendapatkan hak-hak mendasar yang sama yang ditetapkan dalam peraturan.

Dengan demikian, prinsip Keadilan dan Kesetaraan dalam Teori Negara Hukum berkaitan erat dengan peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya. Melalui fungsi Pengawasan dan Pelaksanaan aturan yang setara, Pemerintah berusaha menjamin bahwa pekerja alih daya memperoleh hak-hak yang adil tanpa diskriminasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih berkeadilan bagi seluruh pekerja.

4.2.1.1.5 Akuntabilitas dan transparansi

Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi dalam teori negara hukum menekankan pentingnya pertanggungjawaban dan keterbukaan dalam setiap tindakan Pemerintah. Dalam konteks perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, prinsip ini mengharuskan Pemerintah Kabupaten Brebes untuk menjalankan Pengawasan yang jelas, dapat dipertanggungjawabkan, dan terbuka atas segala proses serta keputusan terkait perlindungan tenaga kerja alih daya.

Akuntabilitas dalam hal ini berarti Pemerintah Kabupaten Brebes memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tindakan Pengawasan terhadap PT Sumber Masanda Jaya dapat dievaluasi dan dipertanggungjawabkan secara publik. Hal ini penting karena pekerja alih daya termasuk dalam kategori pekerja yang rentan terhadap pelanggaran hak, seperti pemotongan upah yang tidak sesuai, ketidakpastian kontrak kerja, dan minimnya perlindungan jaminan sosial. Dengan adanya akuntabilitas, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pengaduan dan masalah yang muncul dalam praktik

alih daya di PT Sumber Masanda Jaya ditangani secara serius dan sesuai dengan peraturan. Akuntabilitas ini juga mencakup tindakan pemerintah untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang ada, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023.

Transparansi berarti bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes harus menyediakan informasi yang jelas, terbuka, dan mudah diakses terkait peraturan, proses pengawasan, serta hasil dari pengawasan tersebut. Transparansi dalam proses ini memungkinkan pekerja, serikat pekerja, dan masyarakat umum untuk mengetahui sejauh mana pemerintah menjalankan fungsinya dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya. Misalnya, Pemerintah Daerah perlu memberikan informasi yang terbuka terkait prosedur pengaduan, hasil inspeksi atau evaluasi, serta tindak lanjut yang diberikan terhadap pelanggaran Ketenagakerjaan. Dengan adanya transparansi, para pekerja merasa lebih percaya dan terlindungi, karena Pemerintah bekerja secara terbuka dan tidak ada tindakan yang disembunyikan.

Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi juga memberikan ruang bagi publik untuk memantau dan menilai kinerja Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya, sehingga menciptakan kontrol sosial yang mencegah kemungkinan penyalahgunaan wewenang. Keterbukaan ini dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, karena pemerintah bertindak sesuai hukum dan memperlihatkan kepedulian nyata terhadap hak-hak pekerja alih daya.

Dengan demikian, prinsip Akuntabilitas dan Transparansi dalam Teori Negara Hukum berperan penting dalam memastikan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya secara jujur, bertanggung jawab, dan terbuka. Melalui Pengawasan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, Pemerintah menunjukkan komitmen terhadap penegakan hukum dan perlindungan hak-hak pekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkeadilan bagi seluruh pekerja.

4.2.1.2 Teori Keadilan John Rawl

Teori Keadilan John Rawls berfokus pada prinsip-prinsip keadilan yang menjamin distribusi yang adil dan merata, khususnya untuk kelompok-kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat. Rawls mengusulkan dua prinsip keadilan: pertama, setiap orang harus memiliki kebebasan yang sama dalam hal hak-hak dasar, dan kedua, ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika mereka memberikan keuntungan bagi kelompok yang paling tidak beruntung (prinsip perbedaan).

Pemerintah Kabupaten Brebes, dalam kerangka teori ini, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja alih daya yang bekerja di PT Sumber Masanda Jaya menerima perlakuan yang adil. Mereka harus dilindungi dari ketidakadilan dalam pekerjaan, dengan jaminan hak yang setara seperti upah yang layak, akses ke fasilitas kesehatan, dan perlindungan hukum. Pemerintah harus menjamin bahwa perlindungan terhadap pekerja ini mengarah pada pengurangan ketidaksetaraan, khususnya bagi pekerja yang mungkin kurang beruntung atau lebih rentan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan terhadap

pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya dengan menggunakan prinsip-prinsip Teori Keadilan John Rawls. Teori ini menawarkan kerangka keadilan sebagai fairness yang menitikberatkan pada kesetaraan dalam akses terhadap hak-hak dasar dan prioritas perlindungan bagi kelompok yang paling rentan. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian akan mengeksplorasi bagaimana pemerintah daerah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk menciptakan perlindungan yang adil bagi pekerja alih daya serta memastikan keadilan distributif dalam hubungan ketenagakerjaan.

4.2.1.2.1 Prinsip Kebebasan

Prinsip Kebebasan dalam teori keadilan John Rawls menekankan bahwa setiap individu memiliki hak atas kebebasan dasar yang sama, yang hanya dapat dibatasi untuk melindungi kebebasan orang lain. Dalam konteks perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, prinsip ini mengharuskan Pemerintah Kabupaten Brebes untuk menjamin kebebasan dasar pekerja, termasuk kebebasan ketenagakerjaan dan kebebasan dari eksploitasi atau ketidakadilan.

Prinsip kebebasan dalam teori Rawls mencakup hak atas kebebasan berpendapat, kebebasan berserikat, dan hak untuk bekerja dalam kondisi aman dan layak. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Brebes perlu memastikan bahwa pekerja alih daya memiliki akses pada kebebasan ini, termasuk kebebasan untuk berserikat dan bergabung dengan serikat pekerja tanpa ancaman dari perusahaan.

Selain itu, prinsip kebebasan mengharuskan bahwa kebebasan ini diberikan secara setara, tanpa diskriminasi. Pekerja alih daya sering kali mengalami ketidakpastian status kerja dan keterbatasan hak-hak dasar seperti jaminan sosial. Oleh karena itu, pemerintah perlu memastikan bahwa mereka memiliki kebebasan yang setara dengan pekerja tetap, seperti akses terhadap lingkungan kerja yang aman, upah yang layak, dan perlindungan hukum.

Prinsip kebebasan juga terkait dengan prinsip perbedaan (*difference principle*), yang mengharuskan pemerintah untuk mengurangi ketidaksetaraan sosial dan ekonomi demi kesejahteraan kelompok yang paling tidak diuntungkan, dalam hal ini pekerja alih

daya. Pemerintah Kabupaten Brebes bertanggung jawab untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih setara, menghindari diskriminasi upah, dan memastikan kontrak kerja yang jelas bagi pekerja alih daya.

Secara keseluruhan, prinsip kebebasan dalam teori Rawls berkaitan erat dengan peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memastikan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya dapat menikmati kebebasan dasar mereka, seperti kebebasan berserikat dan bekerja dalam kondisi layak, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi semua pekerja.

4.2.1.2.2 Prinsip Perbedaan

Prinsip Perbedaan dalam teori keadilan John Rawls menyatakan bahwa ketidaksetaraan sosial atau ekonomi hanya dapat dibenarkan jika manfaatnya paling besar bagi kelompok yang paling tidak diuntungkan. Prinsip ini menuntut distribusi sumber daya atau kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan kelompok rentan dan terpinggirkan,

dengan syarat ketidaksetaraan tersebut memberi manfaat bagi mereka.

Dalam konteks perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, prinsip ini dapat diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes untuk mengurangi ketidaksetaraan yang dihadapi pekerja alih daya yang sering kali berada dalam posisi lebih lemah secara ekonomi dan sosial dibandingkan pekerja tetap.

Implementasi prinsip ini oleh pemerintah dapat dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Pengawasan Ketat Terhadap Praktik Alih Daya

Memastikan perusahaan tidak mengeksploitasi pekerja alih daya dengan memberikan upah rendah atau mengurangi hak-hak mereka.

2. Pemberian Akses yang Setara terhadap Jaminan Sosial dan Kesehatan

Menjamin pekerja alih daya mendapatkan perlindungan sosial yang setara dengan pekerja tetap.

3. Peningkatan Upah dan Kondisi Kerja: Memfasilitasi

negosiasi agar pekerja alih daya mendapatkan upah yang adil dan kondisi kerja yang aman.

4. Pendidikan dan Pelatihan

Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja alih daya agar mereka memiliki peluang kerja yang lebih baik di masa depan.

Secara keseluruhan, prinsip perbedaan relevan dengan peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memastikan kebijakan dan pengawasan alih daya mengurangi ketidaksetaraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja alih daya. Pemerintah harus memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja yang paling rentan dan memastikan ketidaksetaraan dalam dunia ketenagakerjaan dapat diminimalkan.

4.2.1.2.3 Prinsip Kesetaraan Kesempatan yang Adil

Prinsip Kesetaraan Kesempatan yang Adil dalam teori keadilan John Rawls menekankan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses posisi sosial dan ekonomi yang menguntungkan tanpa terhalang oleh faktor-faktor seperti latar belakang sosial, ras, jenis kelamin, atau status ekonomi. Rawls mengusulkan bahwa sistem harus menjamin kesempatan yang adil bagi semua

individu, termasuk mereka yang kurang menguntungkan, untuk mengakses peluang yang ada.

Dalam konteks perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, prinsip ini dapat diterapkan dengan memastikan pekerja alih daya mendapatkan kesempatan yang setara untuk mengakses hak-hak mereka dan berkembang di tempat kerja tanpa diskriminasi. Pekerja alih daya sering kali menghadapi ketidakpastian status kerja dan terbatasnya kesempatan pengembangan karier.

Implementasi prinsip ini oleh Pemerintah Kabupaten Brebes antara lain:

1. Pemberian Akses Setara untuk Pelatihan dan Pengembangan Karier

Memastikan pekerja alih daya memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan dan naik pangkat.

2. Penghapusan Diskriminasi dalam Rekrutmen dan Promosi

Memastikan kebijakan perekrutan dan promosi tidak mendiskriminasi pekerja alih daya berdasarkan status kontrak.

3. Peningkatan Akses terhadap Jaminan Sosial dan Kesehatan

Memberikan akses yang setara kepada pekerja alih daya terhadap perlindungan sosial dan kesehatan.

4. Regulasi Perlindungan Pekerja Alih Daya

Menjamin kebijakan yang mendukung hak-hak pekerja alih daya, seperti pengaturan kontrak yang jelas dan pengawasan kondisi kerja yang adil.

Prinsip Kesetaraan Kesempatan yang Adil sangat relevan dalam memastikan pekerja alih daya memiliki kesempatan yang setara dengan pekerja tetap untuk berkembang dan memperbaiki kualitas hidup mereka. Pemerintah Kabupaten Brebes memiliki peran penting dalam mengurangi ketidaksetaraan di dunia kerja dan memastikan kesempatan yang adil bagi semua pekerja.

4.2.1.3 Teori Peran Max Weber (1971)

Dalam perspektif Teori Peran, upaya Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya dapat dipahami sebagai manifestasi dari *multiple roles* atau peran ganda. Sebagaimana dikemukakan oleh Biddle (1986: 68), suatu entitas sosial dapat menjalankan beberapa peran sekaligus dalam suatu sistem sosial. Dalam

konteks ini, Pemerintah Kabupaten Brebes menjalankan peran sebagai regulator, pengawas, mediator, fasilitator, dan edukator dalam satu waktu.

Peran ganda ini membawa tantangan tersendiri dalam hal *role conflict* dan *role ambiguity*. *Role conflict* terjadi ketika ada ekspektasi yang bertentangan terhadap peran yang dijalankan (Katz dan Kahn, 1978: 204). Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Brebes, konflik peran dapat muncul antara perannya sebagai pendukung investasi dan pertumbuhan ekonomi dengan perannya sebagai pelindung hak-hak pekerja. Sementara itu, *role ambiguity* muncul ketika ada ketidakjelasan tentang ekspektasi terhadap suatu peran (Rizzo et al., 1970: 151). Dalam hal ini, ambiguitas peran dapat muncul dari ketidakjelasan interpretasi atas UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan turunannya.

Untuk mengatasi tantangan *role conflict* dan *role ambiguity* ini, Pemerintah Kabupaten Brebes telah menerapkan strategi yang oleh Ashforth et al. (2000: 475) disebut sebagai *role integration*. Melalui pendekatan ini, Pemerintah berupaya untuk mengintegrasikan berbagai perannya dalam satu kerangka kerja yang koheren. Hal ini tercermin dari upaya Pemerintah untuk memfasilitasi dialog rutin antara perusahaan, pekerja, dan

serikat pekerja, yang memungkinkan Pemerintah untuk menjalankan peran gandanya secara simultan.

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya juga dapat dilihat sebagai bentuk *enacted role* atau peran yang dijalankan, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Fondas dan Stewart (1994: 84). *Enacted role* merujuk pada bagaimana suatu entitas sosial benar-benar menjalankan perannya dalam praktik, yang mungkin berbeda dari peran yang diharapkan (*expected role*) atau peran yang dipersepsikan (*perceived role*). Dalam konteks ini, strategi-strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes mencerminkan bagaimana mereka menginterpretasikan dan menjalankan peran mereka dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya.

Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari sistem yang lebih besar. Sebagaimana dikemukakan oleh Parsons (1951: 25) dalam teori sistem sosialnya, setiap peran dalam sistem sosial saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Dalam konteks ini, efektivitas peran Pemerintah Kabupaten Brebes juga dipengaruhi oleh peran yang dijalankan oleh aktor-aktor lain

dalam sistem hubungan industrial, seperti perusahaan, serikat pekerja, dan Pemerintah pusat.

Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya juga dapat dilihat sebagai bentuk *institutional role* sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Scott (2015: 56). *Institutional role* merujuk pada peran yang dijalankan oleh suatu entitas sebagai bagian dari struktur kelembagaan yang lebih besar. Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Brebes menjalankan perannya sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah pusat dalam mengimplementasikan kebijakan Ketenagakerjaan di tingkat daerah.

Implementasi peran ini tidak terlepas dari apa yang disebut oleh DiMaggio dan Powell (1983: 147) sebagai *isomorphic pressures* atau tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma dan praktik yang berlaku secara luas. Dalam konteks ini, strategi-strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya dapat dilihat sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan standar dan praktik terbaik dalam tata kelola Ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional maupun internasional.

Teori peran Max Weber tentang legitimasi legal-rasional memberikan kerangka yang relevan dalam menganalisis peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya. Dalam konteks ini, legitimasi legal-rasional membantu menjelaskan dasar otoritas pemerintah dalam melakukan tindakan pengawasan dan perlindungan.

Legitimasi legal-rasional menurut Weber adalah jenis legitimasi yang berasal dari kepercayaan bahwa otoritas didasarkan pada sistem aturan yang berlaku secara impersonal, dijalankan secara konsisten, dan dipatuhi oleh semua pihak. Di dalamnya, pemerintah bertindak atas dasar hukum dan prosedur resmi yang mengatur hak dan kewajiban baik pemerintah maupun subjek yang diawasi.

Dalam penelitian ini legitimasi legal-rasional tercermin dalam hal-hal berikut:

1. Penerapan Hukum dan Kebijakan Formal

Pemerintah Kabupaten Brebes bertindak berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah yang berlaku, seperti UU No. 6 Tahun 2023. Undang-undang ini memberikan kerangka hukum yang memperjelas hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan

yang menggunakan tenaga kerja alih daya. Dasar hukum ini membentuk legitimasi tindakan pemerintah dalam mengawasi praktik outsourcing di PT Sumber Masanda Jaya;

2. Tugas Pemerintah dalam Menegakkan Aturan

Sebagai bagian dari otoritas legal-rasional, Pemerintah Kabupaten Brebes memiliki kewenangan formal untuk mengawasi dan melindungi hak-hak pekerja, khususnya bagi pekerja alih daya yang rentan. Pengawasan ini dilakukan oleh tim khusus pemerintah daerah, yang ditugaskan untuk memastikan bahwa praktik alih daya di PT Sumber Masanda Jaya sesuai dengan standar hukum yang berlaku;

3. Kepatuhan pada Sistem Birokrasi

Dalam konsep Weber, sistem legal-rasional identik dengan birokrasi yang terstruktur dan dijalankan berdasarkan aturan yang objektif. Pemerintah Kabupaten Brebes menjalankan perlindungan pekerja alih daya melalui sistem birokrasi yang memungkinkan pengawasan yang transparan dan akuntabel, serta memastikan bahwa tindakan perlindungan dilaksanakan secara konsisten dan tidak bergantung pada kepentingan pribadi atau tradisi;

4. Peningkatan Kepercayaan Masyarakat

Dengan menjalankan perannya berdasarkan legitimasi legal-rasional, Pemerintah Kabupaten Brebes dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Masyarakat dan pekerja yang terlibat di dalamnya melihat bahwa tindakan pemerintah didasarkan pada aturan formal, bukan pada preferensi individu atau kepentingan politik tertentu.

Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya dengan menggunakan prinsip-prinsip teori peran Max Weber. Dalam teori ini, Weber menekankan pentingnya peran institusi dan birokrasi yang rasional, legal, dan terstruktur dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Dengan pendekatan ini, penelitian akan mengkaji bagaimana Pemerintah Kabupaten Brebes melaksanakan peranannya secara efektif, baik dalam kapasitas normatif sebagai pelaksana kebijakan maupun dalam tindakan konkret untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja alih daya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.2.1.3.1 Legitimasi tradisional

Prinsip Legitimasi Tradisional dalam teori peran mengacu pada pengakuan dan penerimaan otoritas

atau kekuasaan yang diperoleh dari tradisi, kebiasaan, dan struktur yang telah lama ada dalam masyarakat. Otoritas ini dianggap sah karena adanya keberlanjutan dan penerimaan masyarakat terhadap norma-norma yang berlaku. Dalam konteks pemerintahan, legitimasi tradisional berarti bahwa masyarakat mendukung keputusan atau kebijakan pemerintah yang dianggap sah dan sesuai dengan nilai-nilai tradisional.

Dalam peran Pemerintah Kabupaten Brebes untuk memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, prinsip legitimasi tradisional dapat dilihat dari sejauh mana kebijakan pemerintah sesuai dengan norma-norma yang diterima masyarakat. Pemerintah akan lebih diterima jika kebijakan perlindungan pekerja alih daya konsisten dengan nilai sosial dan budaya setempat.

Implementasi Prinsip Legitimasi Tradisional dalam Perlindungan Pekerja Alih Daya:

1. Keberlanjutan dan Penerimaan Kebijakan

Pemerintah Brebes dapat memperoleh legitimasi dengan menerapkan kebijakan perlindungan

pekerja alih daya yang sesuai dengan prinsip keadilan sosial dan hak-hak pekerja yang dihormati oleh masyarakat lokal.

2. Pengakuan terhadap Peran Pemerintah

Masyarakat Brebes kemungkinan besar meyakini bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi warganya, termasuk pekerja alih daya. Kebijakan yang mengakui dan melindungi hak-hak pekerja akan mendukung legitimasi pemerintah sebagai pengayom masyarakat.

3. Penerapan Hukum yang Diterima Secara Sosial

Kebijakan yang selaras dengan norma sosial dan tradisi setempat akan lebih mudah diterima oleh masyarakat. Jika kebijakan pemerintah sesuai dengan nilai-nilai lokal seperti keadilan dan kesejahteraan sosial, maka kebijakan tersebut akan dianggap sah.

4. Keterlibatan dalam Pengawasan yang Diterima Secara Tradisional

Pemerintah Brebes dapat memperkuat legitimasi dengan melibatkan kelompok masyarakat atau lembaga adat dalam pengawasan dan pelaksanaan

kebijakan perlindungan pekerja alih daya, sehingga kebijakan tersebut mendapat dukungan luas.

Secara keseluruhan, prinsip Legitimasi Tradisional menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Brebes dapat memperoleh dukungan masyarakat dalam melindungi pekerja alih daya jika kebijakan yang diterapkan sesuai dengan tradisi, norma sosial, dan nilai lokal yang dihormati. Dengan memastikan kebijakan tersebut diterima oleh masyarakat dan melibatkan mereka dalam proses pengawasan, pemerintah dapat menciptakan perlindungan pekerja alih daya yang sah dan berkelanjutan.

4.2.1.3.2 Legitimasi karismatik

Prinsip Legitimasi Karismatik dalam teori peran berfokus pada otoritas yang diperoleh melalui kepemimpinan yang penuh daya tarik dan pengaruh pribadi. Kepemimpinan karismatik bergantung pada kualitas individu pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi masyarakat. Legitimasi diperoleh tidak hanya melalui aturan atau tradisi, tetapi juga karena pengaruh pribadi pemimpin yang menciptakan koneksi emosional dengan rakyat dan memperoleh kepercayaan mereka.

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Brebes dan perlindungan pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, legitimasi karismatik dapat dicapai jika pemimpin daerah memiliki kemampuan untuk menginspirasi masyarakat dan menggerakkan mereka untuk mendukung kebijakan perlindungan pekerja alih daya. Pemimpin yang mampu menciptakan perubahan nyata, menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, dan mengelola krisis dengan ketegasan akan memperoleh dukungan lebih besar.

Dukungan emosional dari masyarakat, pengelolaan masalah ketenagakerjaan yang adil, serta visi jangka panjang untuk perubahan sistemik memperkuat legitimasi karismatik. Kepemimpinan yang efektif dan empatik, yang menunjukkan komitmen kuat untuk melindungi pekerja alih daya, akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan kebijakan yang diambil.

4.2.1.3.3 Legitimasi legal-rasional

Prinsip Legitimasi Legal-Rasional dalam teori peran merujuk pada otoritas yang diperoleh melalui hukum, peraturan, dan prosedur yang sah yang diakui oleh masyarakat. Legitimasi ini bersifat rasional dan

objektif, dengan otoritas yang dipegang oleh individu atau lembaga yang bertindak sesuai dengan sistem hukum yang berlaku. Dalam sistem ini, legitimasi didapat jika tindakan pemerintah atau kebijakan yang diambil sesuai dengan prosedur yang sah.

Analisis Prinsip Legitimasi Legal-Rasional pada Pemerintah Kabupaten Brebes dalam Perlindungan Pekerja Alih Daya:

1. Pengakuan dan Implementasi Hukum yang Sah:

Pemerintah Kabupaten Brebes memperoleh legitimasi legal-rasional dengan mengimplementasikan kebijakan yang sesuai dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti UU No. 6 Tahun 2023 tentang alih daya. Kebijakan yang diambil harus mematuhi prosedur hukum yang sah, sehingga kebijakan pemerintah dianggap sah oleh masyarakat.

2. Penerapan Prinsip Keadilan yang Rasional:

Kebijakan perlindungan pekerja alih daya harus adil dan setara, memastikan bahwa pekerja alih daya mendapat hak yang sama seperti pekerja tetap, sesuai dengan peraturan yang ada. Penerapan prinsip

keadilan ini memperkuat legitimasi pemerintah di mata masyarakat.

3. Pengawasan dan Penegakan Hukum: Pemerintah harus dapat melakukan pengawasan yang konsisten dan tegas untuk memastikan kebijakan perlindungan pekerja alih daya dijalankan dengan baik. Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar akan memperkuat legitimasi kebijakan di mata masyarakat.
4. Prosedur Administratif yang Jelas dan Transparan: Penting bagi pemerintah untuk memiliki prosedur administratif yang jelas dan transparan terkait perlindungan pekerja alih daya. Prosedur ini harus mudah dipahami oleh masyarakat dan pekerja, sehingga mereka merasa hak mereka dilindungi dan dapat ditegakkan secara rasional.
5. Komitmen terhadap Kepatuhan Hukum yang Konsisten: Legitimasi legal-rasional bergantung pada konsistensi pemerintah dalam mematuhi hukum. Jika pemerintah Brebes konsisten dalam melaksanakan kebijakan perlindungan pekerja alih daya sesuai dengan hukum yang berlaku, maka

masyarakat akan semakin percaya bahwa kebijakan tersebut sah dan adil.

Prinsip legitimasi legal-rasional menunjukkan bahwa untuk memperoleh legitimasi, pemerintah Kabupaten Brebes harus memastikan kebijakan yang diambil sesuai dengan hukum yang berlaku, diterapkan secara adil dan konsisten, serta diawasi dengan ketat. Dengan menerapkan prinsip ini, pemerintah dapat memperoleh dukungan masyarakat karena kebijakan yang diambil dianggap sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Hak konstitusional tenaga kerja merujuk pada hak-hak dasar yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hak-hak ini menjadi dasar perlindungan bagi seluruh pekerja, termasuk tenaga alih daya, untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hak konstitusional tenaga kerja merupakan hak-hak dasar yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan, yang bertujuan untuk melindungi martabat, kesejahteraan, dan keadilan bagi setiap pekerja. Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, hak-hak ini mencakup hak atas pekerjaan, pengupahan yang layak, perlindungan hukum, serta kebebasan berserikat. Pasca berlakunya Undang-Undang

No. 6 Tahun 2023, pengaturan terkait tenaga kerja, termasuk pekerja alih daya, mengalami sejumlah penyesuaian yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan meningkatkan perlindungan hak-hak mereka.

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi implementasi hak konstitusional tenaga kerja di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes, khususnya bagi pekerja alih daya, serta menilai sejauh mana hak-hak tersebut terlindungi di tengah dinamika perubahan regulasi.

1. Hak Konstitusional Tenaga Kerja dalam UUD 1945

Hak-hak tenaga kerja yang dijamin dalam UUD 1945 antara lain:

a. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

Pasal 27 Ayat (2):

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Ini mencakup hak tenaga kerja alih daya untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan standar hukum serta upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Implementasi hak atas pekerjaan yang layak di PT Sumber Masanda Jaya memenuhi standar upah minimum, fasilitas kesehatan, dan jaminan sosial yang layak bagi pekerja alih daya. Dalam konteks UU No. 6 Tahun 2023, penting untuk

memastikan bahwa pekerja alih daya mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja tetap terkait hak-hak dasar mereka.

Pemerintah sebagai pengawas harus memastikan bahwa perusahaan menjalankan kewajibannya sesuai ketentuan yang berlaku, seperti memastikan upah yang adil dan memadai serta hak atas jaminan sosial.

b. Hak atas keadilan dalam hubungan kerja

Pasal 28D Ayat (2):

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Ketentuan ini menegaskan perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya, termasuk dalam hal pengupahan, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Setiap pekerja, termasuk tenaga alih daya, berhak untuk diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, implementasi hak-hak keadilan dapat dilihat dari pengaturan mengenai jam kerja, cuti, serta mekanisme penyelesaian sengketa jika terjadi pelanggaran hak.

Pemerintah Kabupaten Brebes, melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes, memiliki peran untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan dan menyediakan akses bagi pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan

industrial secara adil melalui jalur yang sudah ditentukan, seperti melalui bipartit, tripartit, atau pengadilan hubungan industrial.

c. Hak atas kebebasan berserikat dan berkumpul

Pasal 28E Ayat (3):

"Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat."

Hak ini menjadi dasar bagi tenaga kerja alih daya untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja guna memperjuangkan hak-haknya.

Pasca berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, pekerja alih daya juga berhak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja guna memperjuangkan hak-hak mereka. Implementasi hak ini di PT Sumber Masanda Jaya perlu dianalisis apakah pekerja alih daya memiliki kebebasan untuk berserikat dan mendapatkan perlindungan melalui serikat pekerja.

Peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja alih daya menjadi sangat krusial. Serikat pekerja harus mampu melakukan advokasi kepada pemerintah dan pengusaha agar hak-hak pekerja alih daya, seperti hak atas jaminan sosial dan upah yang layak, tidak terabaikan.

d. Hak atas perlindungan hukum

Pasal 28G Ayat (1):

"Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda di bawah kekuasaan hukum."

Tenaga kerja alih daya berhak atas perlindungan hukum dari tindakan sewenang-wenang, seperti pemutusan kerja sepihak atau diskriminasi.

Pekerja alih daya berhak atas perlindungan hukum, baik dalam hal kontrak kerja yang adil maupun dalam hal perlindungan dari tindakan yang merugikan, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan prosedur.

Pemerintah, melalui pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan, memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pengusaha mengikuti peraturan yang berlaku, terutama terkait dengan status hubungan kerja, dan memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya yang mungkin terdampak oleh perubahan status kerja atau pengalihan perusahaan.

2. Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Selain UUD 1945, hak tenaga kerja juga ditegaskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Hak-hak tersebut meliputi:

a. Hak atas perlindungan hukum dalam alih daya

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (dengan perubahan di Undang-Undang No. 6 Tahun 2023):

Tenaga kerja alih daya memiliki hak untuk mendapatkan kepastian perlindungan hukum terkait upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja.

Pengalihan kerja (*outsourcing*) hanya diperbolehkan pada pekerjaan tertentu yang bersifat penunjang.

b. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, tenaga kerja memiliki hak atas perlindungan jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, dan pensiun.

c. Hak atas kompensasi saat pemutusan hubungan kerja (PHK)

PP No. 35 Tahun 2021, sebagai aturan pelaksana Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, mengatur hak tenaga kerja untuk menerima pesangon, uang penghargaan, dan penggantian hak jika terjadi PHK.

Hak konstitusional tenaga kerja merupakan landasan utama dalam melindungi pekerja alih daya, terutama dalam menghadapi tantangan regulasi dan praktik ketenagakerjaan pasca UU No. 6 Tahun 2023. Dalam penelitian ini, analisis hak konstitusional di PT Sumber Masanda Jaya dapat menjadi parameter penting untuk menilai sejauh mana perlindungan hukum benar-benar diterapkan bagi tenaga kerja alih daya.

Implementasi hak konstitusional tenaga kerja, khususnya bagi tenaga alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, sangat bergantung pada peran serta pengawasan aktif dari pemerintah, serta kesadaran dan tindakan dari pihak perusahaan untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Meskipun regulasi sudah ada, penerapan yang konsisten dan efektif akan sangat menentukan sejauh mana perlindungan bagi pekerja alih daya dapat terwujud dalam praktek. Pemerintah harus memastikan bahwa hak-hak konstitusional tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat terlaksana dengan baik di lapangan.

4.2.2 Peran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai salah satu elemen penting dalam hubungan industrial, serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran strategis dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, termasuk pekerja alih daya yang menghadapi berbagai tantangan ketenagakerjaan. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan perubahan regulasi melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, posisi serikat pekerja menjadi semakin krusial. Regulasi ini mengatur ulang ketentuan mengenai tenaga kerja alih daya, memberikan peluang sekaligus tantangan dalam penerapan perlindungan hukum di tingkat perusahaan.

Pada PT Sumber Masanda Jaya di Kabupaten Brebes, serikat pekerja dihadapkan pada tugas untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja alih daya, baik dari aspek kontrak kerja, upah, jaminan sosial, maupun kondisi kerja yang adil. Analisis ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana serikat pekerja menjalankan perannya dalam

mengadvokasi, mengawasi, serta memperjuangkan hak-hak tenaga kerja alih daya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Memberikan Perlindungan kepada Pekerja Alih Daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023:

1. Advokasi Hak-Hak Pekerja Alih Daya

Serikat pekerja memiliki peran penting sebagai perwakilan tenaga kerja alih daya untuk:

- a. Memastikan implementasi ketentuan UU No. 6 Tahun 2023 terkait pengaturan outsourcing, terutama mengenai:
 - Kepastian hukum status hubungan kerja, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
 - Hak atas upah layak, tunjangan, dan jaminan sosial sesuai ketentuan yang berlaku.
- b. Mengadvokasi penyelesaian kasus ketidakadilan yang dialami pekerja alih daya, baik dari pihak pemberi kerja maupun penyedia jasa outsourcing.

2. Mengawasi Kepatuhan Terhadap Undang-Undang

Serikat pekerja bertindak sebagai pengawas sosial yang:

Memastikan perusahaan pemberi kerja (PT Sumber Masanda Jaya) dan penyedia jasa alih daya menaati regulasi ketenagakerjaan.

Melaporkan pelanggaran, seperti pemberian upah di bawah ketentuan, pelanggaran jam kerja, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur.

Mendorong pemerintah daerah dan pengawas ketenagakerjaan untuk lebih aktif dalam melakukan inspeksi terkait pelaksanaan outsourcing.

3. Memberikan Edukasi dan Kesadaran Hukum kepada Pekerja Alih Daya

Serikat pekerja berperan penting dalam membangun kapasitas tenaga kerja alih daya dengan:

- Memberikan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023;
- Melatih pekerja untuk memahami dan memanfaatkan mekanisme pengaduan jika hak-hak mereka dilanggar, baik melalui jalur bipartit, tripartit, atau litigasi;
- Memotivasi pekerja untuk bergabung dalam serikat sehingga mereka memiliki perlindungan kolektif.

4. Peran dalam Dialog Tripartit

Dalam hubungan industrial, serikat pekerja menjadi bagian dari dialog tripartit bersama pemerintah dan pengusaha untuk:

- Menyuarakan aspirasi pekerja alih daya terkait peningkatan kondisi kerja;
- Berkontribusi dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang melibatkan tenaga kerja alih daya;
- Mengusulkan kebijakan lokal yang melindungi tenaga kerja alih daya, misalnya, melalui regulasi daerah yang mendukung pelaksanaan outsourcing yang adil.

5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Serikat pekerja dapat bertindak sebagai mediator atau kuasa hukum tenaga kerja alih daya dalam penyelesaian perselisihan, seperti:

- Perselisihan hak (upah, tunjangan, atau jaminan sosial);
- Perselisihan hubungan kerja, terutama terkait status hubungan kerja yang tidak jelas;
- Penyelesaian PHK yang tidak sesuai dengan prosedur.

Pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023, serikat pekerja di PT Sumber Masanda Jaya memiliki peran strategis dalam:

1. Mengawal pelaksanaan regulasi outsourcing di lingkungan kerja, terutama dalam memastikan penyedia jasa tenaga kerja bertanggung jawab sesuai kontrak yang disepakati;
2. Menjalin komunikasi intensif dengan pemerintah daerah untuk melibatkan pengawas ketenagakerjaan dalam setiap kasus pelanggaran;
3. Memperkuat posisi pekerja alih daya melalui penyusunan program-program advokasi dan pelatihan.

4.2.3 Kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja memiliki kendala, merupakan isu yang kompleks dan multidimensi.

Analisis terkait kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 akan dikaji menggunakan pendekatan Teori Negara Hukum dan Teori

Keadilan John Rawls. Teori Negara Hukum memberikan dasar untuk menilai peran negara dalam memastikan aturan hukum yang adil dan perlindungan bagi seluruh warga negara, termasuk pekerja alih daya. Sementara itu, Teori Keadilan John Rawls menawarkan kerangka normatif untuk mengupayakan distribusi keadilan sosial, terutama dalam konteks pemenuhan hak dan perlindungan kelompok rentan, seperti pekerja alih daya.

4.2.2.1 Teori Negara Hukum

4.2.2.1.1 Kedaulatan Hukum

Segala tindakan pemerintah harus berdasarkan hukum yang berlaku. UU No. 6 Tahun 2023 memberikan dasar hukum bagi pengaturan perlindungan tenaga kerja alih daya. Kendala yang dihadapi pemerintah daerah dapat mencerminkan sejauh mana legalitas ini diterapkan.

Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran untuk melakukan pengawasan yang menyeluruh menjadi salah satu kendala. Bapak Feri Atmadi S.E. selaku Direktur Utama PT Ray Mitra Perkasa mengungkapkan, “ Menurut pengamatan kami, salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia di pihak Pemerintah Daerah. Jumlah pegawai

yang bertugas mengawasi implementasi Undang-Undang ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi” (Hasil Wawancara, 27 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Pernyataan ini diperkuat oleh Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes yang menegaskan, “ Memang benar, kami menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi personel maupun anggaran” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB).

Keterbatasan sumber daya ini berpotensi menghambat pemenuhan prinsip negara hukum lainnya, yaitu Pemerintahan berdasarkan undang-undang. Menurut A.V. Dicey, salah satu unsur *Rule of Law* adalah supremasi aturan-aturan hukum dan tidak adanya kekuasaan yang sewenang-wenang (Asshiddiqie, 2006: 152). Ketika Pemerintah tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengawasi implementasi Undang-Undang, maka terdapat risiko bahwa aturan hukum tidak dapat ditegakkan secara efektif, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan ketidakadilan bagi pekerja alih daya.

4.2.2.1.2 Perlindungan HAM

Koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat yang terkadang menimbulkan perbedaan interpretasi menjadi kendala selanjutnya. Bapak Feri Atmadi S.E. menyatakan, “Kami juga melihat adanya tantangan dalam hal koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat. Terkadang ada perbedaan interpretasi atas beberapa pasal dalam Undang-Undang” (Hasil Wawancara, 27 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Perbedaan interpretasi ini dapat mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian dalam implementasi Undang-Undang di tingkat daerah.

Dalam perspektif Teori Negara Hukum, koordinasi yang lemah dalam konteks kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya dapat dilihat sebagai tantangan terhadap prinsip Perlindungan HAM

4.2.2.1.3 Kepastian Hukum

Sosialisasi yang belum merata dan komprehensif mengenai detail implementasi Undang-Undang baru menjadi salah satu kendala signifikan. Hal ini terungkap dari pernyataan Bapak Rizal Andhika

Pradana selaku Asisten *Manager Labor Management* PT Sumber Masanda Jaya yang menyatakan, “ Dari sudut pandang kami, salah satu kendala utama adalah sosialisasi yang belum merata. Meskipun Pemerintah telah berupaya, masih ada kebingungan di kalangan pekerja dan bahkan beberapa pihak manajemen mengenai detail implementasi Undang-Undang baru ini” (Hasil Wawancara, 20 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan informasi yang berpotensi menghambat implementasi efektif dari undang-undang tersebut.

Dalam konteks Teori Negara Hukum, sosialisasi yang tidak merata ini dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip kepastian hukum. Menurut F.J. Stahl, salah satu unsur negara hukum adalah adanya kepastian hukum (Asshiddiqie, 2006: 154). Ketika sosialisasi Undang-Undang tidak merata, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian dalam penerapan hukum di lapangan, yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya.

Kecepatan adaptasi terhadap perubahan regulasi yang cepat dan berkelanjutan menjadi kendala terakhir yang

signifikan. Bapak Abizar Karismandini, S.IP. mengungkapkan, “ Kami juga menghadapi tantangan dalam hal kecepatan adaptasi terhadap perubahan regulasi. Seringkali, ketika kami baru saja memahami dan mengimplementasikan satu aspek, muncul aturan turunan baru yang memerlukan penyesuaian lagi” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Situasi ini menciptakan tantangan bagi semua pihak untuk tetap *up-to-date* dengan peraturan terbaru dan mengimplementasikannya secara efektif.

Dalam perspektif Teori Negara Hukum, kecepatan perubahan regulasi ini dapat dilihat sebagai tantangan terhadap prinsip kepastian hukum. Friedrich Julius Stahl menekankan pentingnya kepastian hukum sebagai salah satu ciri negara hukum (Asshiddiqie, 2006: 154). Ketika regulasi berubah terlalu cepat tanpa memberikan waktu yang cukup untuk adaptasi, hal ini dapat menciptakan ketidakpastian hukum yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya.

Kompleksitas Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan belum lengkapnya peraturan turunan menjadi kendala berikutnya. Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si.

mengungkapkan, “ Kendala utama kami adalah kompleksitas dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 itu sendiri. Ada beberapa pasal yang masih memerlukan peraturan turunan yang belum sepenuhnya diterbitkan” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Situasi ini menciptakan kesulitan dalam interpretasi dan implementasi Undang-Undang, yang dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum.

Kendala-kendala ini secara kolektif menciptakan situasi yang kompleks dalam upaya Pemerintah untuk memberikan Perlindungan Hukum yang efektif bagi pekerja alih daya. Dari perspektif Teori Negara Hukum, situasi ini mencerminkan adanya tantangan dalam mewujudkan prinsip-prinsip fundamental seperti kepastian hukum, supremasi hukum, dan Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang.

4.2.2.1.4 Keadilam dan kesetaraan

Koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat yang terkadang menimbulkan perbedaan interpretasi menjadi kendala selanjutnya. Bapak Feri Atmadi S.E. menyatakan, “Kami juga melihat adanya tantangan dalam hal koordinasi antara Pemerintah Daerah dan

Pusat. Terkadang ada perbedaan interpretasi atas beberapa pasal dalam Undang-Undang” (Hasil Wawancara, 27 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Perbedaan interpretasi ini dapat mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian dalam implementasi Undang-Undang di tingkat daerah.

Dalam perspektif Teori Negara Hukum, koordinasi yang lemah dalam konteks kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya dapat dilihat sebagai tantangan terhadap prinsip keadilan

Namun, ketika koordinasi antara Pemerintah Pusat dan Daerah tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan *overlap* atau bahkan konflik dalam implementasi kebijakan, yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya.

4.2.2.1.5 Akuntabilitas dan transparansi

Akuntabilitas adalah tanggung jawab pemerintah untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk perlindungan tenaga kerja. Dalam

konteks ini, akuntabilitas Pemerintah Kabupaten Brebes meliputi:

1. Pelaksanaan pengawasan terhadap praktik alih daya sesuai standar yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Pemberian laporan yang jelas dan terukur kepada publik dan pemangku kepentingan terkait keberhasilan atau hambatan dalam melindungi pekerja alih daya.
3. Tindak lanjut terhadap pelanggaran di tempat kerja, seperti eksploitasi tenaga kerja atau pelanggaran hak normatif pekerja.

Kendala dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja menunjukkan kurangnya akuntabilitas pemerintah dalam memastikan peraturan berjalan efektif. Tanpa akuntabilitas, kebijakan hanya menjadi formalitas tanpa dampak nyata.

4.2.2.2 Teori Keadilan John Rawls

Teori Keadilan John Rawls berfokus pada distribusi keadilan yang memperhatikan kelompok yang paling tidak beruntung dalam masyarakat. Rawls mengajukan tiga prinsip utama:

1. Prinsip Kebebasan

Setiap individu harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar.

Pasca berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, yang mencakup berbagai aspek terkait dengan ketenagakerjaan, salah satu tantangan yang muncul adalah kesenjangan pemahaman dan penerapan di tingkat daerah. Pemerintah Kabupaten Brebes mungkin mengalami kesulitan dalam memastikan bahwa semua pekerja alih daya, terutama mereka yang bekerja di sektor seperti PT Sumber Masanda Jaya, memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar mereka (misalnya hak atas upah yang layak dan perlindungan sosial). Undang-undang ini memperkenalkan perubahan signifikan dalam peraturan alih daya yang membutuhkan penyesuaian kebijakan di tingkat lokal.

2. Prinsip Perbedaan

Ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika mereka menguntungkan kelompok yang paling tidak beruntung.

Rawls menekankan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat diterima jika memberikan keuntungan bagi yang paling tidak beruntung. Pemerintah Kabupaten Brebes harus memastikan bahwa pekerja alih daya yang mungkin berada

di posisi paling rentan mendapat manfaat dari kebijakan yang dihasilkan oleh Undang-Undang tersebut. Kendala yang timbul bisa berupa keterbatasan sumber daya pemerintah daerah untuk mengimplementasikan kebijakan yang menguntungkan pekerja, atau bahkan ketidakjelasan aturan yang diturunkan dari UU Cipta Kerja yang masih baru, yang mungkin mengarah pada ketidakadilan dalam distribusi kesejahteraan pekerja.

3. Prinsip Kesetaraan Kesempatan yang Adil

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait, terdapat beberapa kendala utama yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Dalam konteks Teori Keadilan John Rawls, kompleksitas dan ketidaklengkapan peraturan ini dapat dilihat sebagai potensi pelanggaran terhadap prinsip kesetaraan yang adil atas kesempatan (*fair equality of opportunity*). Rawls menekankan pentingnya institusi-institusi sosial yang adil dalam mendistribusikan hak-hak dan kewajiban dasar (Rawls, 1971: 60). Ketika Undang-Undang dan peraturan turunannya tidak jelas atau lengkap, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam akses terhadap Perlindungan Hukum antara pekerja yang memahami kompleksitas hukum dan yang tidak.

Kesenjangan pemahaman antara berbagai pihak (Pekerja, Perusahaan, dan Aparatur Pemerintah) mengenai detail Undang-Undang menjadi kendala berikutnya. Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes mengungkapkan, “Salah satu kendala utama adalah masih adanya kesenjangan pemahaman antara pekerja, perusahaan, dan bahkan di antara aparatur Pemerintah sendiri mengenai detail implementasi UU baru ini” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Kesenjangan pemahaman ini tercermin juga dari pernyataan pekerja seperti Euis yang menyatakan, “Undang-Undang Cipta Kerja? Saya pernah dengar tapi tidak tahu isinya” (Hasil Wawancara, 22 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB).

Dalam konteks Teori Keadilan John Rawls, kesenjangan pemahaman ini dapat dilihat sebagai tantangan terhadap prinsip keadilan sebagai *fairness*. Rawls menekankan pentingnya kondisi awal yang setara (*original position*) di mana semua pihak memiliki informasi yang sama untuk membuat keputusan yang adil (Rawls, 1971: 12). Ketika ada kesenjangan pemahaman yang signifikan antara berbagai pihak, hal ini dapat menciptakan

ketidaksetaraan dalam akses terhadap hak-hak dan Perlindungan Hukum.

Sementara itu, dari sudut pandang Teori Keadilan John Rawls, kendala-kendala ini dapat dilihat sebagai hambatan dalam mewujudkan keadilan sebagai *fairness* dan kesetaraan yang adil atas kesempatan.

Untuk mengatasi kendala-kendala ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan sistematis. Pertama, Pemerintah perlu meningkatkan intensitas dan kualitas sosialisasi UU No. 6 Tahun 2023 kepada semua pihak terkait. Ini dapat dilakukan melalui berbagai media, termasuk seminar, *workshop*, dan platform digital. Sosialisasi yang efektif akan membantu mengurangi kesenjangan pemahaman dan meningkatkan kepastian hukum.

Kedua, Pemerintah perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai, baik dari segi personel maupun anggaran, untuk pengawasan implementasi Undang-Undang. Ini mungkin memerlukan peninjauan ulang alokasi anggaran dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Ketiga, Pemerintah Pusat perlu mempercepat proses penyusunan dan penerbitan peraturan turunan dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Ini akan membantu mengurangi ambiguitas dan meningkatkan kepastian hukum dalam implementasi undang-undang tersebut.

Keempat, perlu ada peningkatan koordinasi antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Ini dapat dilakukan melalui pembentukan tim koordinasi khusus atau forum reguler untuk membahas dan menyelaraskan interpretasi serta implementasi Undang-Undang.

Kelima, Pemerintah perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk menjembatani kesenjangan pemahaman antara berbagai pihak. Ini dapat melibatkan penggunaan bahasa yang lebih sederhana dalam menjelaskan aspek-aspek hukum, serta penyediaan materi edukasi yang mudah diakses dan dipahami oleh semua pihak.

Keenam, Pemerintah perlu mempertimbangkan pemberian masa transisi yang memadai setiap kali ada perubahan regulasi. Ini akan memberikan waktu bagi semua pihak untuk beradaptasi dan mempersiapkan diri dengan perubahan yang ada.

Dalam konteks yang lebih luas, kendala-kendala ini juga mencerminkan tantangan yang lebih besar dalam mewujudkan prinsip-prinsip negara hukum dan keadilan sosial di Indonesia. Sebagaimana ditekankan oleh Teori Negara Hukum, penting untuk terus memperkuat institusi-institusi hukum dan memastikan bahwa prinsip-prinsip seperti kepastian hukum dan supremasi hukum dapat diwujudkan dalam praktik sehari-hari.

Sementara itu, dari perspektif Teori Keadilan John Rawls, situasi ini mengingatkan kita akan pentingnya membangun sistem sosial yang

adil dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua pihak. Rawls menekankan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga memberi keuntungan terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung (*difference principle*) dan melekat pada jabatan-jabatan dan posisi-posisi yang terbuka bagi semua orang di bawah kondisi kesetaraan kesempatan yang adil (Rawls, 1971: 302).

Dalam konteks perlindungan pekerja alih daya, prinsip-prinsip Rawls ini dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan yang memastikan bahwa pekerja alih daya, sebagai kelompok yang sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan, mendapatkan Perlindungan Hukum yang memadai dan kesempatan yang setara untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Lebih lanjut, kendala-kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Brebes juga mencerminkan tantangan yang lebih luas dalam implementasi desentralisasi di Indonesia. Desentralisasi, yang dimaksudkan untuk membawa Pemerintahan lebih dekat dengan masyarakat dan meningkatkan efektivitas pelayanan publik, pada praktiknya sering kali menghadapi kendala dalam hal koordinasi dan konsistensi kebijakan antara pusat dan daerah.

Penting untuk mempertimbangkan kembali keseimbangan antara kewenangan pusat dan daerah dalam hal perlindungan tenaga kerja. Mungkin diperlukan mekanisme koordinasi yang lebih kuat atau

bahkan reformulasi pembagian kewenangan untuk memastikan bahwa Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya dapat diimplementasikan secara efektif dan konsisten di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam upaya mewujudkan Perlindungan Hukum yang efektif bagi pekerja alih daya, penting juga untuk mempertimbangkan peran serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil. Serikat Pekerja dapat berperan sebagai mitra Pemerintah dalam melakukan pengawasan dan memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi. Sementara itu, organisasi masyarakat sipil dapat membantu dalam hal edukasi dan advokasi hak-hak pekerja.

Selain itu, peran Pengadilan Hubungan Industrial juga perlu diperkuat. Pengadilan ini harus mampu memberikan putusan yang adil dan konsisten dalam kasus-kasus yang melibatkan pekerja alih daya. Hal ini sejalan dengan prinsip negara hukum yang menekankan pentingnya lembaga peradilan yang independen dan *imparsial* (Asshiddiqie, 2006: 154).

Pemerintah juga perlu mempertimbangkan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan perlindungan pekerja alih daya. Misalnya, pengembangan sistem informasi terintegrasi yang memungkinkan pelaporan dan pemantauan kondisi kerja secara *real-time*.

Dalam implementasinya, ini bisa berarti memberikan perlindungan tambahan atau insentif khusus bagi pekerja alih daya yang berada dalam posisi paling rentan, seperti mereka yang bekerja di sektor-sektor dengan risiko kecelakaan kerja tinggi atau mereka yang memiliki pendapatan di bawah rata-rata.

Prinsip *fair equality of opportunity* dari Rawls juga perlu dipertimbangkan dalam konteks pekerja alih daya. Ini bisa diterjemahkan ke dalam kebijakan yang memastikan bahwa pekerja alih daya memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan karir mereka, termasuk kesempatan untuk diangkat menjadi pekerja tetap atau mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Kendala-kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Brebes juga mencerminkan tantangan yang lebih luas dalam implementasi *good governance* di Indonesia. Prinsip-prinsip *good governance* seperti transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik perlu diperkuat dalam konteks perlindungan pekerja alih daya.

Transparansi dapat ditingkatkan melalui publikasi reguler tentang kondisi pekerja alih daya dan tindakan-tindakan yang diambil Pemerintah untuk melindungi mereka. Akuntabilitas dapat diperkuat melalui mekanisme pelaporan dan evaluasi yang lebih ketat terhadap implementasi kebijakan perlindungan pekerja. Sementara itu, partisipasi publik dapat ditingkatkan melalui pelibatan aktif pekerja, serikat

pekerja, dan masyarakat sipil dalam proses perumusan dan implementasi kebijakan.

Dalam konteks globalisasi ekonomi, perlindungan pekerja alih daya juga perlu mempertimbangkan standar-standar internasional seperti yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO). Pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan nasional dan lokal sejalan dengan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga menunjukkan pentingnya proses legislasi yang lebih partisipatif dan berbasis bukti. Proses pembuatan Undang-Undang perlu melibatkan konsultasi yang lebih luas dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk Pemerintah Daerah, untuk memastikan bahwa Undang-Undang yang dihasilkan dapat diimplementasikan secara efektif di tingkat lokal.

Dalam konteks kebijakan ekonomi yang lebih luas, perlindungan pekerja alih daya juga perlu dilihat sebagai bagian dari strategi pembangunan ekonomi yang inklusif. Kebijakan ekonomi perlu dirancang untuk menciptakan lapangan kerja berkualitas dan

memberikan perlindungan yang memadai bagi semua pekerja, termasuk pekerja alih daya.

Kendala dalam konteks teori ini:

1. Keterbatasan Sumber Daya dan Kapasitas
2. Pemerintah Kabupaten Brebes mungkin mengalami kesulitan dalam menjalankan peran pengawas secara efektif setelah diberlakukannya UU No. 6 Tahun 2023

Meskipun UU ini memberikan dasar hukum yang jelas untuk perlindungan pekerja alih daya, implementasinya memerlukan pembentukan infrastruktur dan sistem pengawasan yang lebih kuat. Pemerintah daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran mungkin kesulitan untuk melaksanakan peran ini dengan optimal.

3. Ambiguitas atau Ketidaksesuaian Implementasi Kebijakan

Salah satu kendala lain adalah adanya potensi ketidaksesuaian antara aturan di tingkat pusat (Undang-Undang Cipta Kerja) dengan praktik di tingkat daerah. Pemerintah Kabupaten Brebes, dalam perannya sebagai pelaksana dan pengawas kebijakan, perlu menyesuaikan dirinya dengan ketentuan baru ini, namun proses tersebut mungkin menghadapi hambatan, seperti kurangnya pemahaman yang merata tentang implementasi Undang-Undang tersebut di kalangan aparat Pemerintah Daerah. Hal ini bisa mengarah pada kesulitan dalam

menegakkan hak-hak pekerja alih daya sesuai dengan yang dimandatkan oleh undang-undang.

4. Interaksi dengan Stakeholder Lain

Pemerintah Daerah perlu berperan dalam berkoordinasi dengan perusahaan dan serikat pekerja, serta memastikan bahwa perusahaan seperti PT Sumber Masanda Jaya menjalankan kewajibannya secara adil. Ketidakselarasan antara kebijakan perusahaan dan peraturan pemerintah, atau resistensi dari perusahaan terhadap aturan yang lebih ketat, bisa menjadi kendala besar dalam melaksanakan peran pemerintahan yang mengutamakan perlindungan pekerja.

Kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya, pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023, sangat terkait dengan penerapan prinsip-prinsip keadilan menurut John Rawls, di mana ketidaksetaraan dalam perlindungan pekerja harus memperhatikan keberpihakan kepada yang paling tidak beruntung, dan dengan Teori Peran, di mana pemerintah harus melaksanakan tugasnya sebagai pengawas dan pelindung hak pekerja meskipun ada tantangan dalam sumber daya dan implementasi yang efektif. Pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan memberikan manfaat nyata bagi pekerja dan mengurangi ketidakadilan Teori sosial yang dapat terjadi.

4.2.4 Strategi Pemerintah Kabupaten Brebes untuk memberikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja alih daya di PT. Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Pekerja alih daya di Indonesia, termasuk di Kabupaten Brebes, sering kali menghadapi tantangan dalam hal Perlindungan Hukum dan kesejahteraan. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pemerintah daerah diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja alih daya. Strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya menjadi penting untuk mengurangi potensi pelanggaran hak-hak pekerja.

Analisis mengenai strategi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya di PT. Sumber Masanda Jaya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dilakukan dengan pendekatan Teori Peran. Teori Peran digunakan untuk menganalisis peran strategis pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi pengawasan, pengaturan, dan penegakan hukum untuk menjamin hak-hak pekerja alih daya secara adil dan efektif.

4.2.2.3.1 Teori Peran

Teori Peran berfokus pada bagaimana individu atau entitas (seperti pemerintah daerah) melaksanakan peran mereka dalam sistem sosial, dengan tanggung jawab dan kewajiban tertentu yang harus dijalankan dalam kerangka sosial tersebut. Dalam konteks ini, Pemerintah Kabupaten Brebes memiliki peran sebagai pengawas, pelindung, dan fasilitator hak-hak pekerja.

4.2.2.3.1 Legitimasi tradisional

Legitimasi tradisional menjelaskan bagaimana kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai, kebiasaan, dan pola hubungan yang telah mengakar. Penerapan UU No. 6 Tahun 2023 membutuhkan perubahan yang signifikan dalam pendekatan pemerintah lokal, dari pola yang tradisional ke pola yang lebih modern dan berbasis hukum.

4.2.2.3.2 Legitimasi karismatik

Prinsip legitimasi karismatik menunjukkan bahwa kendala utama Pemerintah Kabupaten Brebes dalam melindungi pekerja alih daya di PT Sumber Masanda

Jaya adalah ketiadaan pemimpin atau figur visioner yang mampu membawa perubahan secara efektif. Kepemimpinan yang karismatik dapat menjadi elemen kunci dalam menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha, serta mempercepat implementasi UU No. 6 Tahun 2023 dengan pendekatan yang lebih inspiratif dan inovatif.

4.2.2.3.3 Legitimasi legal rasional

Prinsip legitimasi legal-rasional menunjukkan bahwa kendala Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya terutama disebabkan oleh keterbatasan dalam memahami, menerapkan, dan menegakkan aturan yang ditetapkan oleh UU No. 6 Tahun 2023. Kendala ini dapat diatasi dengan penguatan kapasitas birokrasi, peningkatan koordinasi antarinstansi, serta penegakan hukum yang konsisten dan tegas. Hal ini membutuhkan komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip legal-rasional secara penuh di semua tingkat pemerintahan.

Pendekatan legitimasi legal-rasional adalah yang paling cocok untuk menganalisis kendala Pemerintah Kabupaten Brebes. Kendala tersebut kemungkinan besar terkait dengan

aspek implementasi hukum, keterbatasan sumber daya pengawasan, atau sinergi antara pemerintah daerah dan pemerintah pusat dalam memastikan pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023.

Pendekatan legal-rasional menekankan pentingnya legitimasi berdasarkan aturan formal dan hukum, seperti Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang menjadi dasar perlindungan pekerja alih daya. Fokus utamanya adalah:

1. Kepatuhan terhadap Hukum

Mengidentifikasi kendala implementasi dan kepatuhan terhadap peraturan.

2. Peran Pemerintah Lokal

Mengklarifikasi tanggung jawab pengawasan, termasuk tantangan administratif dan koordinasi antarinstansi.

3. Kesesuaian Regulasi

Menilai kesenjangan antara aturan pusat dan pelaksanaan di daerah.

4. Legitimasi Perlindungan

Mengatasi masalah ketidakpatuhan perusahaan dan lemahnya penegakan hukum.

5. Konflik Kepentingan

Memahami keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan pekerja.

Pendekatan ini membantu mengidentifikasi kendala struktural, prosedural, dan hukum, serta menawarkan solusi berbasis aturan formal.

Salah satu strategi utama yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes adalah peningkatan sosialisasi dan edukasi tentang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Menurut Bapak Irfan Junaedi, SE., M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, “Kami telah merencanakan serangkaian program sosialisasi yang lebih intensif dan komprehensif untuk memastikan bahwa semua pihak, baik pengusaha maupun pekerja, memahami dengan baik isi dan implikasi dari Undang-Undang baru ini” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini sejalan dengan prinsip kepastian hukum dalam konsep Negara Hukum, di mana setiap warga negara memiliki hak untuk mengetahui dan memahami hukum yang berlaku.

Bapak Irfan menjelaskan bahwa sosialisasi ini akan dilakukan melalui berbagai metode, termasuk seminar, *workshop*, dan

pemanfaatan media sosial. “ Kami menyadari bahwa di era digital ini, penggunaan *platform online* dapat menjangkau *audiens* yang lebih luas dengan lebih efisien,” tambahnya (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini menunjukkan adaptasi Pemerintah terhadap perkembangan teknologi dalam upaya penyebaran informasi hukum.

Strategi kedua yang diterapkan adalah peningkatan kapasitas dan intensitas pengawasan Ketenagakerjaan. Bapak Abizar Karismandini, S.IP. selaku Fungsional Mediator Pertama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes menyatakan, “ Kami sedang dalam proses penambahan jumlah personel dan peningkatan kompetensi mereka melalui pelatihan-pelatihan khusus terkait Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini bertujuan untuk memastikan implementasi yang efektif dari Undang-Undang tersebut di lapangan.

Selain itu, Pemerintah Kabupaten Brebes juga berencana untuk mengembangkan sistem pembinaan dan pengawasan berbasis teknologi. “Kami sedang mengkaji kemungkinan penggunaan aplikasi *mobile* untuk memudahkan pelaporan dan pemantauan kondisi Ketenagakerjaan di lapangan,” ujar Bapak Abizar (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Inovasi ini diharapkan dapat

meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembinaan dan pengawasan Ketenagakerjaan.

Strategi ketiga adalah penguatan koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat. Bapak Irfan Junaedi menjelaskan, “Kami telah membentuk tim koordinasi khusus yang akan bertugas menjalin komunikasi intensif dengan Kementerian terkait di tingkat pusat untuk memastikan keselarasan interpretasi dan implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Langkah ini diambil untuk mengatasi kendala perbedaan interpretasi yang sering terjadi antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Strategi keempat berfokus pada pemberdayaan pekerja alih daya. Bapak Abizar mengungkapkan, “Kami sedang merancang program-program pelatihan keterampilan dan pemberdayaan ekonomi bagi pekerja alih daya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan posisi tawar mereka di pasar tenaga kerja” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang setara bagi semua warga negara untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini adalah PT. Sumber Masanda Jaya telah mengambil langkah-langkah khusus. Menurut Bapak Rizal Andhika Pradana, Asisten *Manager Labor Management* PT. Sumber Masanda Jaya, “Pemerintah daerah telah melakukan pertemuan rutin dengan manajemen perusahaan untuk membahas implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja alih daya” (Hasil Wawancara, 20 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Ini menunjukkan pendekatan proaktif Pemerintah dalam menangani isu Ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan besar di wilayahnya.

Strategi kelima adalah penguatan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bapak Irfan Junaedi menyatakan, “Kami sedang meningkatkan kapasitas tim mediator kami dan memperbaiki prosedur penanganan pengaduan untuk memastikan penyelesaian yang lebih cepat dan adil bagi semua pihak” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini penting untuk memastikan bahwa ketika terjadi perselisihan, ada mekanisme yang efektif untuk menyelesaikannya secara adil.

Lebih lanjut, Pemerintah Kabupaten Brebes juga berencana untuk melibatkan Serikat Pekerja dan Organisasi masyarakat sipil dalam upaya perlindungan pekerja alih daya. Bapak Abizar menjelaskan, “ Kami menyadari pentingnya peran Serikat Pekerja dan

LSM dalam mengadvokasi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, kami berencana untuk melibatkan mereka secara lebih aktif dalam proses pengawasan dan perumusan kebijakan” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini mencerminkan pendekatan partisipatif dalam tata kelola Pemerintahan.

Strategi keenam berfokus pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas. Bapak Irfan Junaedi mengungkapkan, “ Kami berencana untuk menerbitkan laporan berkala tentang kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Brebes, termasuk data tentang pekerja alih daya dan tindakan-tindakan yang diambil untuk melindungi hak-hak mereka” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap upaya Pemerintah dalam melindungi pekerja.

Dalam konteks PT. Sumber Masanda Jaya, strategi khusus juga diterapkan mengingat besarnya jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Bapak Rizal Andhika Pradana menjelaskan, “Kami telah membentuk tim khusus yang bertugas memantau implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja di perusahaan kami. Tim ini juga berkoordinasi secara rutin dengan pihak Pemerintah daerah” (Hasil Wawancara, 20 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Ini menunjukkan adanya upaya kolaboratif antara Pemerintah dan sektor swasta dalam melindungi hak-hak pekerja.

Strategi ketujuh adalah peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja alih daya. Bapak Abizar menjelaskan, “Kami sedang merancang program edukasi hukum yang ditargetkan khusus untuk pekerja alih daya. Program ini akan mencakup penjelasan tentang hak-hak mereka berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan cara-cara untuk mengakses bantuan hukum jika diperlukan” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini penting untuk memberdayakan pekerja agar mereka dapat lebih aktif dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

Selain itu, Pemerintah Kabupaten Brebes juga berencana untuk melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Bapak Irfan Junaedi menyatakan, “Kami akan melakukan evaluasi setiap enam bulan untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan dalam implementasi undang-undang ini dan merumuskan solusi yang tepat” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024). Pendekatan evaluatif ini penting untuk memastikan bahwa strategi perlindungan pekerja alih daya terus berkembang dan beradaptasi dengan situasi di lapangan.

Dalam konteks PT. Sumber Masanda Jaya, strategi khusus juga diterapkan terkait dengan penggunaan teknologi informasi. Bapak Rizal Andhika Pradana mengungkapkan, “Kami sedang mengembangkan

sistem informasi manajemen Ketenagakerjaan yang terintegrasi, yang akan memudahkan pemantauan kondisi pekerja alih daya dan mempercepat proses pelaporan ke pihak Pemerintah” (Hasil Wawancara, 20 Agustus 2024). Inovasi ini menunjukkan bagaimana sektor swasta dapat berkontribusi dalam upaya perlindungan pekerja melalui pemanfaatan teknologi.

Strategi kedelapan berfokus pada peningkatan kesejahteraan pekerja alih daya. Bapak Irfan Junaedi menjelaskan, “Kami sedang mengkaji kemungkinan pemberian insentif khusus bagi perusahaan-perusahaan yang memberikan perlindungan dan kesejahteraan lebih baik bagi pekerja alih daya mereka” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini mencerminkan pendekatan insentif dalam mendorong sektor swasta untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja.

Lebih lanjut, Pemerintah Kabupaten Brebes juga berencana untuk memperkuat kerjasama dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Bapak Abizar menjelaskan, “ Kami sedang menjalin kemitraan dengan beberapa lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menyediakan program peningkatan keterampilan bagi pekerja alih daya” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini penting untuk meningkatkan daya saing pekerja alih daya di pasar tenaga kerja.

Dalam konteks PT. Sumber Masanda Jaya, strategi khusus juga diterapkan terkait dengan pengembangan karir pekerja alih daya. Bapak Rizal Andhika Pradana mengungkapkan, “Kami sedang mengembangkan program jenjang karir yang lebih jelas bagi pekerja alih daya, termasuk kesempatan untuk diangkat menjadi pekerja tetap bagi mereka yang berkinerja baik” (Hasil Wawancara, 20 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Ini menunjukkan upaya sektor swasta dalam memberikan perspektif karir jangka panjang bagi pekerja alih daya.

Strategi kesembilan adalah penguatan kerjasama regional dalam penanganan isu Ketenagakerjaan. Bapak Irfan Junaedi menjelaskan, “Kami sedang menjalin kerjasama dengan Pemerintah Daerah di sekitar Kabupaten Brebes untuk mengharmonisasi kebijakan Ketenagakerjaan dan mencegah *race to the bottom* dalam standar perlindungan pekerja” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi ini penting mengingat mobilitas tenaga kerja antar daerah yang cukup tinggi.

Terakhir, Pemerintah Kabupaten Brebes juga berencana untuk meningkatkan peran dalam forum-forum nasional terkait Ketenagakerjaan. Bapak Abizar mengungkapkan, “Kami akan lebih aktif berpartisipasi dalam forum-forum nasional untuk membagikan pengalaman dan pembelajaran kami dalam melindungi pekerja alih daya” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Strategi

ini penting untuk memastikan bahwa suara dan kepentingan daerah terwakili dalam perumusan kebijakan nasional.

Dalam implementasi strategi-strategi tersebut, Pemerintah Kabupaten Brebes menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran. Bapak Irfan Junaedi mengakui, “Implementasi strategi-strategi ini membutuhkan anggaran yang tidak sedikit. Kami sedang mengupayakan realokasi anggaran dan mencari sumber pendanaan alternatif” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Ini menunjukkan bahwa komitmen politik perlu dibarengi dengan dukungan finansial yang memadai.

Tantangan lain adalah resistensi dari beberapa pihak. Bapak Abizar menjelaskan, “Beberapa perusahaan masih menganggap perlindungan pekerja alih daya sebagai beban tambahan. Kami terus berupaya meyakinkan mereka bahwa ini adalah investasi jangka panjang yang akan menguntungkan semua pihak” (Hasil Wawancara, 26 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB). Ini menunjukkan pentingnya pendekatan persuasif dalam implementasi kebijakan Ketenagakerjaan.

Terlepas dari tantangan-tantangan tersebut, Pemerintah Kabupaten Brebes tetap optimis bahwa strategi-strategi ini akan membawa perubahan positif dalam perlindungan pekerja alih daya. Bapak Irfan Junaedi menegaskan, “Kami berkomitmen untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan strategi kami. Tujuan akhir kami

adalah menciptakan ekosistem Ketenagakerjaan yang adil dan melindungi hak-hak semua pekerja” (Hasil Wawancara, 20 Agustus 2024, pukul 10.00 WIB).

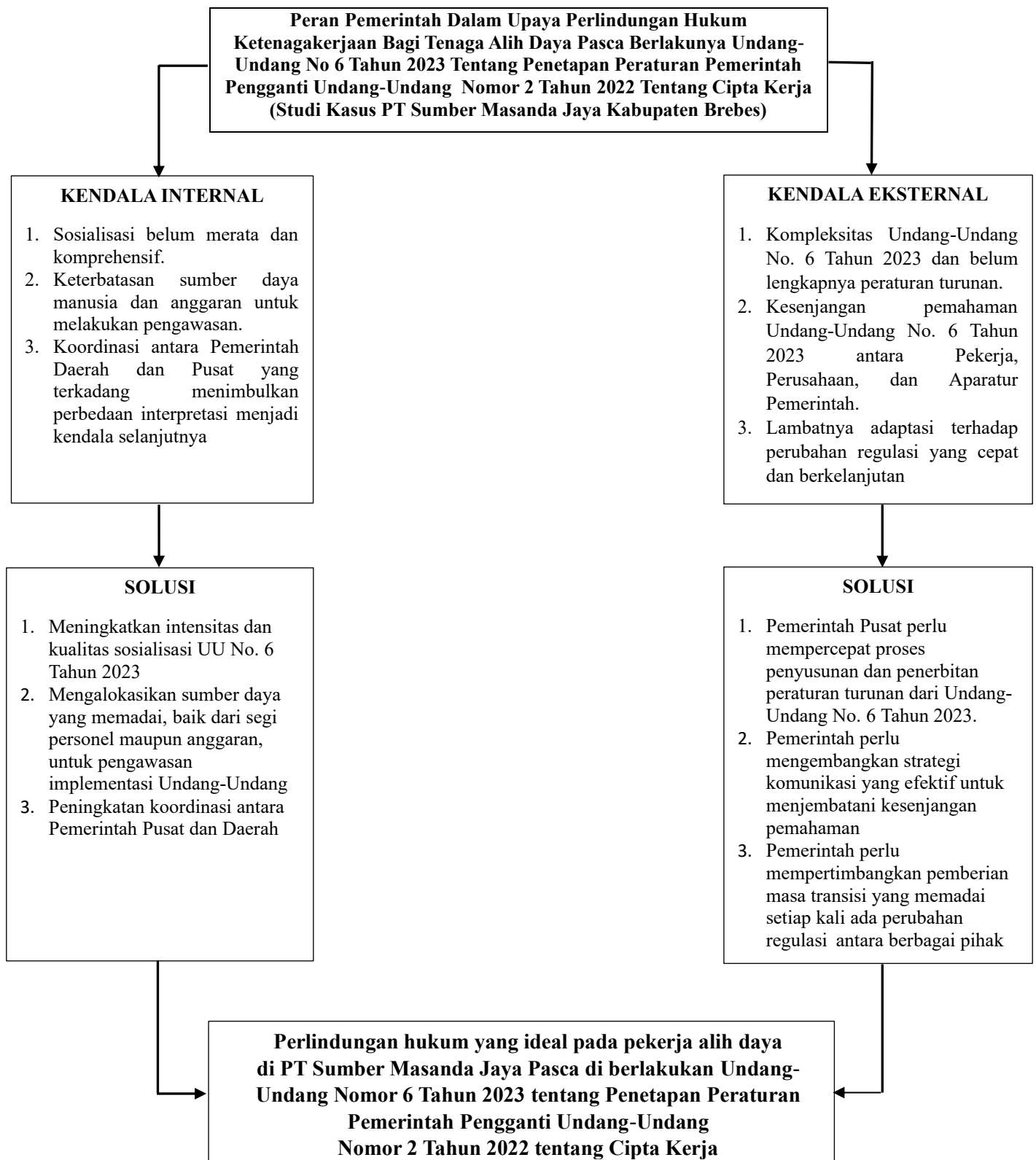
Dalam konteks yang lebih luas, strategi-strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes ini mencerminkan upaya untuk mewujudkan prinsip-prinsip negara hukum dan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Perlindungan Hukum bagi pekerja alih daya tidak hanya menjadi tanggung jawab Pemerintah pusat, tetapi juga memerlukan peran aktif Pemerintah daerah dalam implementasinya.

Strategi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya mencakup berbagai langkah seperti peningkatan pengawasan, pemberian bantuan hukum, dan fasilitasi dialog antara pekerja dan perusahaan. Strategi-strategi ini sejalan dengan Teori Keadilan John Rawls, di mana pemerintah berupaya mewujudkan keadilan bagi kelompok rentan seperti pekerja alih daya dengan menjamin akses yang setara terhadap hak dan perlindungan.

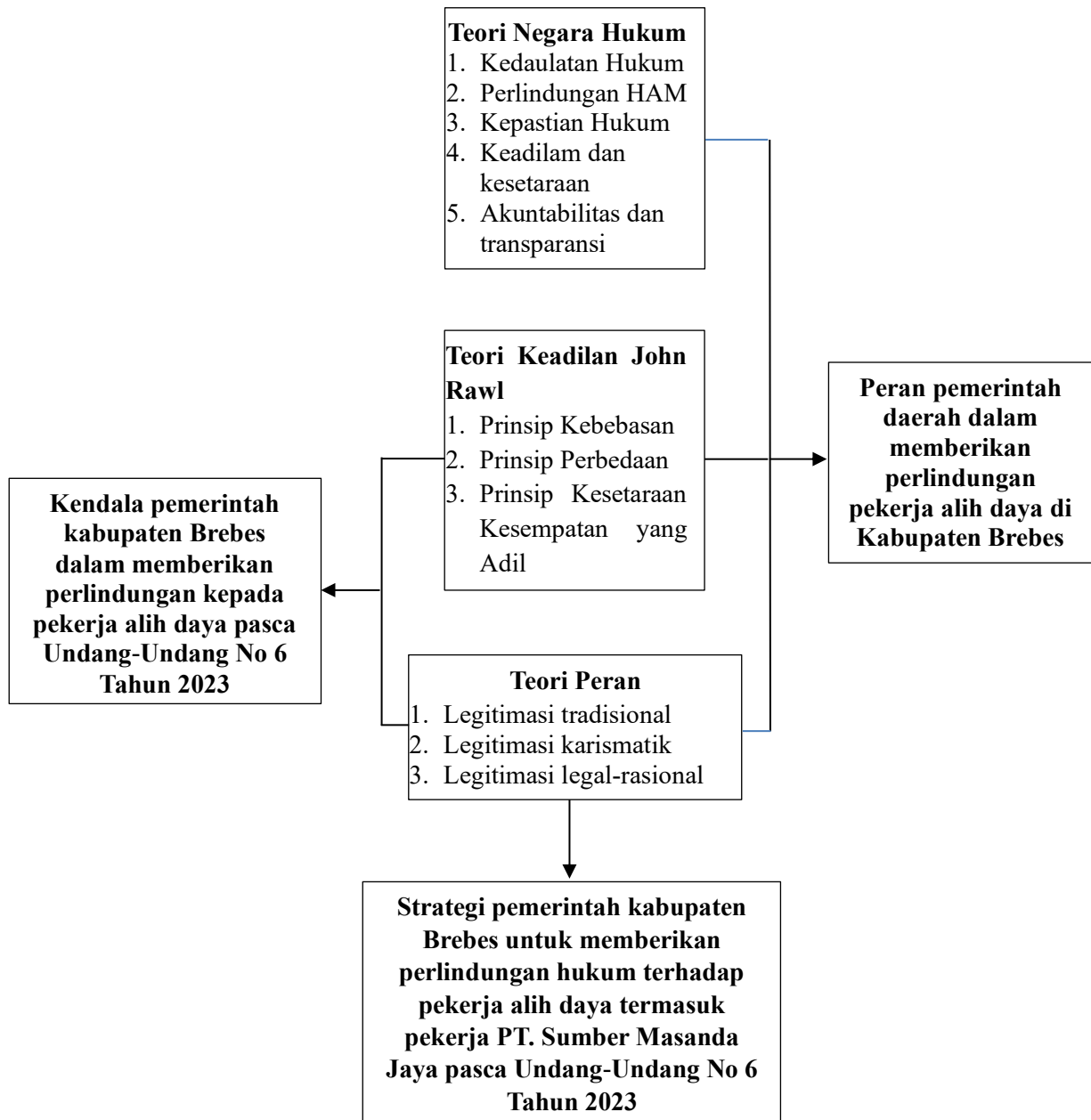
Dalam perspektif Teori Peran, pemerintah kabupaten menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pengawas, pelindung, dan mediator yang proaktif dalam mengimplementasikan kebijakan perlindungan pekerja yang adil. Dengan menjalankan peran-peran ini,

Pemerintah Kabupaten Brebes diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan melindungi hak-hak dasar pekerja alih daya.

Bagan di bawah ini menggambarkan strategi Pemerintah Kabupaten Brebes dalam mengatasi kendala-kendala yang muncul terkait perlindungan Ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya, khususnya di PT Sumber Masanda Jaya Kabupaten Brebes. Langkah-langkah yang diambil meliputi peningkatan koordinasi antara Pemerintah Pusat dan Daerah, penyempurnaan sosialisasi terkait Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta penyusunan peraturan turunan yang lebih komprehensif. Selain itu, strategi ini juga mencakup peningkatan pemahaman semua pemangku kepentingan dan percepatan adaptasi terhadap regulasi baru, guna memastikan hak-hak tenaga alih daya terlindungi dengan baik.



Tabel 4. 1 Peran Pemerintah, kendala dan strategi



Tabel 4. 2 Impelementasi Teori Hukum

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, telah diuraikan secara mendalam mengenai Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya. Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam Perlindungan Pekerja Alih Daya

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes memiliki peran penting dalam pembinaan, pengawasan dan penegakan hak-hak pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya. Peran ini mencakup pemantauan kondisi kerja, memastikan pemenuhan upah sesuai standar, serta memberikan perlindungan hak-hak pekerja yang berada dalam hubungan kerja alih daya.

2. Kendala Pemerintah Kabupaten Brebes

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes menghadapi beberapa kendala dalam menjalankan perlindungan ini, termasuk keterbatasan sumber daya dan tenaga dalam pembinaan dan pengawas ketenagakerjaan khususnya alih daya. Kurangnya pemahaman pekerja dan

perusahaan terhadap hak-hak dalam aturan yang baru, serta resistensi dari perusahaan dalam menerapkan perlindungan yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Selain itu, faktor koordinasi antar instansi juga menjadi hambatan tersendiri dalam memastikan implementasi aturan secara optimal.

3. Strategi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya

Untuk mengatasi kendala tersebut, Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes menerapkan beberapa strategi. Ini mencakup peningkatan sosialisasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja kepada perusahaan dan pekerja, memperkuat koordinasi antar instansi terkait untuk mempercepat penanganan kasus pelanggaran Ketenagakerjaan, dan menambah jumlah personil yang berfokus pada pembinaan dan pengawasan praktik alih daya.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Peningkatan Kapasitas Personil

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes disarankan untuk meningkatkan kapasitas personil untuk pembinaan dan pengawas ketenagakerjaan melalui pelatihan dan penambahan jumlah personil yang ditugaskan khusus dalam pembinaan dan pengawasan tenaga alih daya.

2. Sosialisasi dan Edukasi

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai pentingnya pelaksanaan hak-hak pekerja sesuai Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta mengedukasi pekerja alih daya tentang hak-hak mereka agar lebih memahami perlindungan yang diberikan undang-undang.

3. Kolaborasi dengan Instansi Terkait

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes perlu meningkatkan kolaborasi dengan instansi terkait untuk menyusun regulasi daerah yang menguatkan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja di sektor alih daya serta mempermudah penanganan kasus pelanggaran.

4. Penguatan Perlindungan Sosial bagi Pekerja Alih Daya

Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten brebes perlu memfasilitasi akses pekerja alih daya pada jaminan sosial dan kesehatan agar mereka mendapatkan perlindungan menyeluruh.

Dengan demikian, peran Pemerintah Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya di PT Sumber Masanda Jaya merupakan langkah yang penting dan strategis. Meskipun masih terdapat tantangan, upaya yang dilakukan menunjukkan komitmen Pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua pekerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan perlindungan pekerja di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Martitah, M., Hidayat, A., Anitasari, R. F., Rahman, M. A. M., & Aini, T. R. (2023). *Transformation of the legislative system in Indonesia based on the principles of good legislation. Journal of Indonesian Legal Studies*, 8(2), 545–594.
- Wahanisa, R. Alkadri, R., Wedhatami, B., & Arifin, R. (2022). *Health workers protection on incentive and compensation decision during the outbreak of COVID-19 in Indonesia. AIP Conference Proceedings*, 2573, 020009-1.
- A.N.S., Thomas. (1992). *Tanaman Obat Tradisional*. Kanisius, Yogyakarta
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Biddle, B. J. (1986). *Recent Development in Role Theory*. 12(May 2021), 67–92
- Denhard, Janet V. & Robert B. V Denhard. (2003). *The New PublicService: Serving not Steering*. NewYork : M.E. Sharpe Inc.
- DiMaggio, P. J., dan Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationally in Organizational Fields. *American Sociological Review*, Vol 48 (2), hal. 147-160.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). New public management is dead - Long live digital-era governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3): 467–494.
- Fondas, N., dan R. Stewart. (1994). Enactment in Managerial Jobs: A Role Analysis. *Vol. 31, No. 1, hlm: 83-103*.
- George Herbert Mead. (2015). *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Edited by Charles W. Morris. Chicago: University of Chicago Press.

- Kartasapoetra, G. (1994). *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Bumi Aksara. Jakarta
- Katz, D & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Matland, R. (1995). Synthesising the implementation literature: the ambiguityconflict model of policy implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory* 5(2): 145-174.
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. New York: The Free Press;
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rizzo et al. (1970). Role conflict and ambiguity scales: a multisample study. *Applied Psychology: An International Review*, 47(4), 535–545. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1998.tb00042.x>
- Scott, W. R. (2015). *Financial Accounting Theory 7th Edition*. Pearson Canada Inc. Canada.
- Suwarto. (2003). *Hubungan Industrial Dalam praktek, Asosiasi Industrial Indonesia*. Jakarta.
- Tjandraningsih, Indrasari, Maria Dona Dewi Puspitaningrum, (2005). Modal Begerak, Serikat Terserak: Perubahan Situasi Perburuhan dan Tantangan Gerakan Buruh di Indonesia. *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 10, No. 1.
- Turner, Ralph H. (2001). *Handbook of Sociological Theory Handbooks of Sociology and Social Research, Part III*, 233-254. Diakses tanggal 13 Oktober 2024, dari www.SpingerLink.com

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Uwiyono, Aloysius, et.al, (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.