

PENERAPAN KONSEP HUKUM PEMBANGUNAN EKONOMI DALAM UPAYA PENCEGAHAN EKSPLOITASI PEKERJA ALIH DAYA

Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

THE APPLICATION OF THE CONCEPT OF LAWS ON ECONOMIC DEVELOPMENT IN PREVENTING THE EXPLOITATION OF OUTSOURCED LABOURS

An Analysis on Constitutional Court Decision Number 27/PUU-IX/2011

Iskandar Muda & Muhammad Kadafi

Fakultas Ekonomi Universitas Malahayati

Jl. Pramuka No. 27, Kemiling-Bandar Lampung

Email: iskandarmudaaphamk@yahoo.co.id

Diterima tgl 2 Januari 2013/Disetujui tgl 11 Maret 2013

ABSTRAK

Pada tanggal 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga yang berwenang melakukan uji formil dan materiil terhadap UUD 1945, telah melakukan Uji Materiil Konstitusionalitas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam amar putusannya yang tertuang di dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). Apabila makna putusan itu kemudian ditelaah secara *a quo*, maka secara tidak langsung Mahkamah Konstitusi menerapkan konsep ilmu hukum pembangunan ekonomi dalam upaya pencegahan eksploitasi pekerja *outsourcing*, sehingga terciptalah keadilan dalam hubungan ekonomi.

Kata kunci: pekerja alih daya, tidak konstitusional bersyarat.

ABSTRACT

On 17 January 2012, the Constitutional Court, as an institution authorized to perform formal and substantive review on the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, has done Judicial Constitutional Review on Law Number 13 of 2003 concerning Labours. In the verdict of the Decision Number 27/PUU-IX/2011, the Constitutional Court stated that Article 65, paragraph 7, and Article 66 paragraph 2 letter b of Law Number 13 of 2003 concerning Labours is conditionally unconstitutional. If the verdict is explored and interpreted in a quo, then it implies that the Constitutional Court has applied the concept of Laws on Economic Development in efforts to prevent the exploitation of outsourced labours and thus create justice in economic relations.

Keywords: outsourced labours, conditionally unconstitutional.

I. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu wujud kebijakan pembangunan ekonomi, dikeluarkanlah berbagai peraturan perundang-undangan bidang perekonomian yang dapat dikelompokkan menjadi empat bidang, yaitu: (1) Bidang Menciptakan Perekonomian yang Sehat, yaitu mengatur batasan-batasan perilaku dan sanksi dari/bagi pihak-pihak terkait yang bermaksud mewujudkan perekonomian yang sehat; (2) Bidang Perusahaan dan Kegiatan Menjalankan Perusahaan, yaitu mengatur kebebasan berusaha dan menjalankan usaha serta rambu-rambu yang harus dipatuhi di dalamnya; (3) Bidang Melindungi Kepentingan Umum, yaitu aturan umum yang bertujuan untuk melindungi kepentingan rakyat dalam pembangunan (ekonomi) dan mencegah dampak negatif dari pelaksanaan pembangunan dan kegiatan perekonomian kepada masyarakat; dan (4) Bidang Keuangan, Perbankan dan Fiskal, yaitu mengatur masalah-masalah keuangan, perbankan dan fiskal serta beberapa hal yang harus dipatuhi (Sidabalok, 2006: 94-97). Berdasarkan pemahaman ini maka UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) termasuk dalam bidang perekonomian dan termasuk dalam dua kelompok bidang, yaitu: (1) Bidang Menciptakan Perekonomian yang Sehat dan (2) Bidang Perusahaan dan Kegiatan Menjalankan Perusahaan.

Teori hukum mempunyai manfaat praktis sebagai alat instrumen dalam mengkaji dan menganalisis fenomena-fenomena yang timbul dan berkembang dalam masyarakat, bangsa, dan negara (Salim, 2010: 19). Terkait hal ini, yang dapat dijadikan sebagai contoh adalah teori hierarki hukum (*The Hierarchy of Law*) ajaran Hans Kelsen, yang berintikan bahwa norma hukum merupakan suatu susunan berjenjang dan

setiap norma hukum yang lebih rendah bersumber dari kaidah yang lebih tinggi (Yasir, 2007: 10).

Berdasarkan teori hierarki hukum dalam sistem hukum di Indonesia; undang-undang tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang berada pada hierarki yang lebih tinggi. Apabila ada pihak yang merasa dirugikan karena ketentuan dalam sebuah undang-undang, maka hal tersebut dapat diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK) untuk dilakukan uji konstitusionalitas, apakah undang-undang tersebut konstitusional atau inkonstitusional. Pengujian konstitusionalitas ini dilakukan untuk menjamin bahwa undang-undang yang berlaku tidak bertentangan dengan UUD 1945.

Salah satu undang-undang bidang perekonomian yang pernah diuji konstitusionalitasnya adalah UU Ketenagakerjaan. Bertindak sebagai pemohon atas pengujian UU Ketenagakerjaan ini adalah Didik Suprijadi, yaitu Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia. Dalam pengujian UU Ketenagakerjaan ini Didik bertindak atas nama AP2ML. Adapun pasal-pasal yang diajukan untuk uji konstitusionalitas adalah Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66. Dalam permohonannya, pemohon beranggapan bahwa pasal-pasal tersebut bertentangan dengan beberapa pasal dalam UUD 1945, yaitu:

1. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
2. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan,

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

3. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan, “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.”

Berdasarkan alasan tersebut, di dalam petitumnya pemohon meminta kepada MK agar:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;
3. Menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Menempatkan putusan ini dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia.

Akhirnya dalam Sidang Pleno MK yang terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 17 Januari 2012, MK menyatakan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Dengan demikian permohonan pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian. Putusan tersebut tanpa disertai pendapat berbeda (*dissenting opinion*) maupun alasan berbeda (*concurring opinion*). Hal ini berarti bahwa semua hakim MK sepakat dengan amar putusan tersebut.

J.D Ny Hart mengatakan bahwa ada enam konsep hukum yang mempunyai pengaruh bagi

pengembangan kehidupan ekonomi, yaitu: (i) prediktabilitas, (ii) faktor penyeimbang, (iii) definisi dan kejernihan tentang status, (iv) akomodasi, (v) kemampuan prosedural dan (vi) kodifikasi dari tujuan-tujuan (Sulistiyono & Rustamaji, 2009: 20-21).

Dalam sudut pandang ilmu ekonomi diketahui bahwa sebagian besar *textbook macroeconomics* mengemukakan tiga pokok permasalahan makroekonomi yang penanganannya menjadi tujuan utama dari berbagai instrumen kebijakan yang dipilih. Permasalahan pokok tersebut adalah tentang: *output*, penggunaan tenaga kerja, dan harga. Dalam hal penggunaan tenaga kerja diketahui bahwa tujuan umum penanganan masalah penggunaan tenaga kerja adalah mencapai tingkat pengerjaan yang tinggi, atau penggunaan tenaga kerja sebanyak-banyaknya dalam perekonomian nasional. Ini sama artinya dengan pencapaian tingkat pengangguran yang rendah (Rizky & Majidi, 2008: 34).

Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa “Pasal 65 ayat (7) dan 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*)” merupakan suatu upaya pencegahan eksploitasi pekerja alih daya (pekerja alih daya yang dimaksud dalam tulisan ini ditulis dengan kalimat “pekerja *outsourcing*” di dalam putusan *a quo*). Jika ditelaah makna dari putusan *a quo*, secara tidak langsung MK menerapkan konsep hukum pembangunan ekonomi.

Oleh karena itu dengan adanya penerapan konsep hukum pembangunan ekonomi dalam upaya pencegahan eksploitasi pekerja alih daya berdasarkan putusan *a quo*, maka dapat dikatakan telah membantu penyelesaian salah

satu permasalahan pokok makroekonomi yaitu penggunaan tenaga kerja, sehingga terciptalah keadilan dalam hubungan ekonomi.

II. RUMUSAN MASALAH

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di bagian pendahuluan, maka dapat dirumuskan dua permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan konsep hukum pembangunan ekonomi dalam upaya pencegahan eksploitasi pekerja alih daya berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011?
2. Apakah benar, Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 juga telah menciptakan keadilan dalam hubungan ekonomi?

III. STUDI PUSTAKA DAN ANALISIS

A. Studi Pustaka

1. Tinjauan Umum tentang Pekerja Alih Daya

Umumnya alih daya merupakan tindakan pengalihkan pekerjaan atau jasa ke pihak ketiga, sedangkan tujuan utama alih daya pada dasarnya adalah untuk:

1. menekan biaya.
2. berfokus pada kompetensi pokok.
3. melengkapi fungsi yang tak dimiliki.
4. melakukan usaha secara lebih efisien dan efektif.
5. meningkatkan fleksibilitas sesuai dengan perubahan situasi usaha.

6. mengontrol anggaran secara lebih ketat dengan biaya yang sudah diperkirakan.
7. menekan biaya investasi untuk infrastruktur internal (Tjandraningsih et.al., 2010: 10-11).

Praktik alih daya di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang ditetapkan pada 25 Juni 2004 serta Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang ditetapkan pada 19 Oktober 2004.

Namun demikian, kedua Kepmenakertrans tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi sejak 14 November 2012 dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai alih daya diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian *pemborongan pekerjaan* atau *penyediaan jasa pekerja/buruh* yang dibuat secara tertulis” (cetak miring versi penulis).

Pemborongan Pekerjaan diatur dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan

- melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
 3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
 6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
 7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
 8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
 9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).
- Kemudian di dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai Penyediaan Jasa Pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:
1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
 2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/

buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

2. Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi

J.D Ny Hart mengemukakan adanya enam konsep hukum yang mempunyai pengaruh bagi pengembangan kehidupan ekonomi (Sulistiyo & Rustamaji, 2009: 20-21), yaitu sebagai berikut:

Pertama, prediktabilitas; hukum harus mempunyai kemampuan untuk memberikan gambaran pasti di masa depan mengenai keadaan atau hubungan-hubungan yang dilakukan pada masa sekarang.

Kedua, faktor penyeimbangan; sistem hukum harus dapat menjadi kekuatan yang memberikan keseimbangan di antara nilai-nilai yang bertentangan di dalam masyarakat. Sistem hukum memberikan “kesadaran akan keseimbangan” dalam usaha-usaha negara melakukan pembangunan ekonomi.

Ketiga, definisi dan kejernihan tentang status; di samping fungsi hukum yang memberikan prediktabilitas dapat ditambahkan bahwa fungsi hukum juga memberikan ketegasan mengenai status orang-orang dan barang-barang di masyarakat.

Keempat, akomodasi; perubahan yang cepat sekali pada hakikatnya akan menyebabkan hilangnya keseimbangan yang lama, baik dalam hubungan antara individu maupun kelompok di dalam masyarakat. Keadaan ini dengan sendirinya menghendaki dipulihkannya keseimbangan tersebut melalui satu dan lain jalan. Di sini sistem hukum yang mengatur hubungan antara individu baik secara material maupun formal memberi kesempatan kepada keseimbangan yang terganggu itu untuk menyesuaikan diri kepada lingkungan yang baru sebagai akibat perubahan tersebut. Pemulihan kembali ini dimungkinkan oleh karena di dalam kegoncangan ini sistem

hukum memberikan pegangan kepastian melalui perumusan-perumusan yang jelas dan definitif, membuka kesempatan bagi dipulihkannya keadilan melalui prosedur yang tertib dan sebagainya.

Kelima, kemampuan prosedural; pembinaan di bidang hukum acara memungkinkan hukum material itu dapat merealisasikan dirinya dengan baik, ke dalam pengertian hukum acara ini termasuk tidak hanya ketentuan-ketentuan hukum perundang-undangan melainkan juga semua prosedur penyelesaian yang disetujui oleh para pihak yang bersengketa, misalnya bentuk-bentuk: arbitrase, konsiliasi dan sebagainya, semua lembaga tersebut hendaknya dapat bekerja dengan efisien apabila diharapkan. Bahwa kehidupan ekonomi itu ingin mencapai tingkatannya yang maksimum.

Keenam, kodifikasi daripada tujuan-tujuan; perundang-undangan dapat dilihat sebagai suatu kodifikasi tujuan serta maksud sebagaimana dikehendaki oleh negara. Di bidang ekonomi, misalnya, kita akan dapat menjumpai tujuan-tujuan itu seperti dirumuskan di dalam beberapa perundang-undangan yang secara langsung atau tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap bidang perekonomian.

Bagi seorang ahli ekonomi maka yang menjadi sumber hukum adalah kebutuhan-kebutuhan ekonomi dalam masyarakat. Karena dengan adanya kebutuhan-kebutuhan ekonomi akan menimbulkan persaingan antara warga masyarakat itu sendiri yang akhirnya persaingan itu apabila tidak diatur dapat menimbulkan kekacauan. Sehubungan dengan itu maka dibentuklah hukum yang tugasnya untuk mengatur masalah-masalah tersebut (Hasanuddin, 2004: 151). Hukum di samping untuk memberikan

kepastian dalam berbisnis, juga untuk mencapai rasa keadilan bagi para pelaku tindak ekonomi di mana pun mereka berada (Manan, 2006: 124).

Hukum tidak dapat berkembang tanpa dukungan ekonomi yang tumbuh. Tetapi, perekonomian tidak akan tumbuh dan berkembang jika hukum tidak mampu menjamin keadilan yang pasti dan kepastian yang adil. Dengan demikian hukum juga dapat difungsikan dan berfungsi sebagai sarana penggerak dan pengarah guna mencapai tujuan-tujuan suatu masyarakat di bidang perekonomian (Asshiddiqie, 2010: 16).

3. Bentuk-bentuk Keadilan dalam Hubungan Ekonomi

Pembahasan konsep keadilan menurut para pakar ilmu filsafat, hukum, ekonomi, dan politik di seluruh belahan dunia tidak akan melewati pelbagai teori yang dikemukakan oleh John Rawls. Melalui karya-karyanya, seperti *A Theory of Justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples*, Rawls dikenal sebagai salah seorang filsuf Amerika kenamaan di akhir abad ke-20. Didasari oleh telaah pemikiran lintas disiplin ilmu secara mendalam, Rawls dipercaya sebagai salah seorang yang memberi pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus mengenai nilai-nilai keadilan hingga saat ini (Faiz, 2009: 135). Setidaknya Rawls (2006: 72) menyatakan dua prinsip keadilan yaitu:

1. Setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.
2. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga: (a) dapat diharapkan

memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Dari sudut pandang teori keadilan, dua prinsip keadilan mendefinisikan kriteria lebih tinggi yang tepat. Oleh karena itu, persoalannya adalah mempertimbangkan apakah resep akal sehat tentang keadilan akan muncul dalam sebuah masyarakat tertata rapi atau tidak dan bagaimana resep-resep itu akan menerima bobot semestinya (Rawls, 2006: 390).

Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan Universitas Brawijaya (2009) merumuskan keadilan dalam hubungan ekonomi sekurang-kurangnya terwujud dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Keadilan dalam hubungan ekonomi antarmanusia secara orang-seorang dengan senantiasa memberikan kepada sesamanya apa yang semestinya diterima sebagai haknya. Inilah yang melahirkan keadilan tukar-menukar.
2. Keadilan dalam hubungan ekonomi antara manusia dengan masyarakatnya, dengan senantiasa memberi dan melaksanakan segala sesuatu yang memajukan kemakmuran dan kesejahteraan bersama. Inilah yang melahirkan keadilan sosial.
3. Keadilan dalam hubungan ekonomi antara masyarakat dengan warganya, dengan senantiasa membagi segalanya kenikmatan dan beban secara merata sesuai dengan sifat dan kapasitasnya masing-masing. Inilah yang melahirkan “keadilan distributif” (Latif, 2011: 585-586).

Terhadap ketiga bentuk keadilan tersebut di atas, Latif (2011: 586) menambahkan satu lagi, yakni keadilan dalam hubungan-hubungan produksi antara pemilik modal dan buruh. Nilai tambah tidak boleh hanya dieksploitasi oleh pemilik modal saja, melainkan juga perlu dibagi kepada buruh. Hal ini bisa ditempuh melalui pengalokasian sebagian saham bagi kaum buruh dan/atau kepatutan standar penggajian dan jaminan sosial karyawan. Inilah yang melahirkan “keadilan produktif,” yang dikenal dengan keadilan dalam hubungan industrial.

B. Analisis

Hakikatnya tugas hakim sebagai “penegak hukum” adalah menegakkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku agar dapat dilaksanakan sebagaimana tujuan dari dibentuknya peraturan-perundang-undangan tersebut. Lain halnya jika hakim sebagai “penegak keadilan” adalah tidak semata-mata keadilan menurut teks peraturan-perundang-undangan saja, melainkan juga menegakkan rasa keadilan yang berkembang di masyarakat.

Tugas hakim dalam menegakkan keadilan yang berkembang di masyarakat pada saat ini berlaku pula bagi hakim konstitusi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kekuasaan Kehakiman) yang berbunyi: “Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.” Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa Peradilan dilakukan “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA.” Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (2) disebutkan, “Peradilan negara

menerapkan dan menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila.”

Eksistensi hakim sebagai salah satu unsur dari hukum banyak menentukan corak keberadaan suatu sistem hukum sebagaimana didasarkan pada paham yang berkembang dalam masyarakat Amerika (realisme hukum Amerika), bahwa putusan hakim adalah hukum yang sebenarnya dalam perkara konkret. Undang-undang, kebiasaan dan seterusnya hanya pedoman dan bahan inspirasi bagi hakim untuk membentuk hukumnya sendiri (Panggabean, 2008: 56-57).

Madison mengatakan, makna sebuah undang-undang yang disusun dengan cermat sekalipun akan tetap kabur dan mengandung banyak arti, sampai ketika maknanya dijelaskan dan ditetapkan melalui serangkaian pembahasan dan keputusan. Semua pembahasan dan keputusan ini bisa, dan harus, dimulai dan diperantarai oleh wacana teoritis, moral, legal, politis, dan/atau ilmiah dari zaman kita, dan bukan hanya yang berasal dari zaman para sendiri saja (Bell, 2008: 200). Oleh karena itulah kehadiran MK dalam sistem ketatanegaraan tidak lain berperan sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*), agar konstitusi selalu dijadikan landasan dan dijalankan secara konsisten oleh setiap komponen negara dan masyarakat.

MK ditaati dan dilaksanakan secara konsisten, serta mendorong dan mengarahkan proses demokratisasi berdasarkan konstitusi. Selain itu, MK berperan sebagai penafsir tunggal dan tertinggi atas UUD, yang direfleksikan melalui putusan-putusan sesuai kewenangannya. Dengan adanya MK, proses penjaminan demokrasi yang konstitusional diharapkan dapat diwujudkan melalui proses penjabaran dari empat kewenangan konstitusional (*constitutionally entrusted powers*)

dan satu kewajiban konstitusional (*constitutional obligation*) (MKRI, 2004: 45-46).

Seorang hakim yang tidak belajar ilmu ekonomi dan sosiologi, lebih cenderung menjadi musuh masyarakat dan seorang hakim yang tidak belajar sejarah dan preseden merupakan suatu kesombongan sekaligus ketololan (Rifai, 2010: 34). Oleh karena itu, hakim dituntut untuk menguasai berbagai ilmu pengetahuan, baik itu ilmu pengetahuan hukum maupun ilmu pengetahuan yang lain, sehingga putusan yang dijatuhkannya tersebut, dapat dipertanggungjawabkan dari segi teori-teori yang ada dalam ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perkara yang diperiksa, diadili dan diputuskan hakim (Rifai, 2010: 108). Dalam hukum konstitusional tidak ada objektivitas, karena tidak ada hal-hal yang sifatnya mutlak.

Setiap persoalan konstitusional melibatkan pertimbangan nilai-nilai yang berlawanan. Di antara nilai-nilai itu ada yang dianut semua orang, ada yang dianut beberapa saja. Demikian pula cara hakim-hakim Mahkamah Agung (MA) Amerika Serikat dalam menganut nilai-nilai. Semakin luas nilai-nilai itu dianut dalam masyarakat, semakin besar kemungkinannya hakim akan menganutnya pula; semakin kontroversial nilai-nilai itu, semakin besar kemungkinannya hakim akan berselisih paham mengenainya (Braden, 2005: 252).

Amar putusan MK terkait uji konstitusionalitas undang-undang, dalam perkembangannya, selain putusan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) ada pula putusan MK yang merupakan putusan tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). Pada dasarnya, sebagaimana argumentasi dari diputuskannya putusan konstitusional bersyarat (*conditionally*

constitutional), putusan tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) juga disebabkan jika hanya berdasarkan pada amar putusan yang diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), yaitu permohonan tidak dapat diterima, permohonan dikabulkan, dan permohonan ditolak, maka akan sulit untuk menguji undang-undang, di mana sebuah undang-undang seringkali mempunyai sifat yang dirumuskan secara umum, padahal dalam rumusan yang sangat umum itu belum diketahui apakah dalam pelaksanaannya akan bertentangan dengan UUD 1945 atau tidak (Safa'at et.al., 2010: 143-144). Secara ringkas dan jelas menurut glosari istilah hukum (Manan et.al., 2008: 74); tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) artinya suatu muatan norma yang dianggap tidak sesuai konstitusi (bertentangan dengan konstitusi) bila dimaknai sesuai dengan yang ditentukan MK.

Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 perihal Pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 termasuk putusan yang tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*), sebagaimana dalam amar putusan *a quo* dinyatakan bahwa: "Pasal 65 ayat (7) dan 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah *conditionally unconstitutional*. Lebih jelasnya mengenai putusan *conditionally unconstitutional* tersebut bisa dilihat dalam amar putusan *a quo*, yaitu sebagai berikut:

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

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

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

Selain itu dalam pertimbangan hukum Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, MK juga berpendapat bahwa untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional

para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh.

Lebih lanjut MK mengatakan, dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Melalui model yang pertama, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis.

Selanjutnya model yang kedua diterapkan dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Dalam praktik, prinsip TUPE telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para

pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi.

Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya.

Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan

tersebut, kehilangan atau terbaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari.

Berdasarkan pemaparan di atas, untuk lebih memahami alasan MK menjatuhkan putusan terkait perekonomian, maka ada baiknya selain menyimak amar putusan juga perlu mempelajari pertimbangan hukum Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 sehingga dapat dipahami makna konstitusional spirit perekonomian Indonesia (Syahuri, 2011: 249). Atas dasar inilah maka putusan *a quo* dapat disimpulkan menjadi tiga bagian. *Pertama*, dalam amar putusan, MK menyatakan Pasal 65 ayat (7) dan 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). *Kedua*, dalam pertimbangan hukum, MK berpendapat mengenai dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yaitu: (1) dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” dan (2) menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. *Ketiga*, dalam pertimbangan hukum, MK berpendapat apabila pekerja *outsourcing* diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak.

Berdasarkan ketiga simpulan sebagaimana dijelaskan di atas, maka dapat dikatakan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 secara tidak langsung

menerapkan lima konsep hukum pembangunan ekonomi sebagaimana yang dikemukakan oleh J.D Ny Hart. Menurut Ny Hart ada enam konsep hukum yang mempunyai pengaruh bagi pengembangan kehidupan ekonomi, yaitu: (i) prediktabilitas, (ii) faktor penyeimbang, (iii) definisi dan kejernihan tentang status, (iv) akomodasi, (v) kemampuan prosedural dan (vi) kodifikasi dari tujuan-tujuan (Sulistiyo & Rustamaji, 2009: 20-21).

MK tidak menerapkan konsep hukum pembangunan ekonomi “(vi) kodifikasi dari tujuan-tujuan,” karena MK berfungsi sebagai negatif legislator (membatalkan undang-undang). MK bukanlah sebagai positif legislator (pembuat norma), karena yang berfungsi sebagai legislator atau yang berhak membuat norma perundang-undangan adalah Legislatif (DPR) dan/atau Eksekutif (Pemerintah), dalam hal ini, setelah adanya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, Pemerintah sudah mengeluarkan surat edaran dan peraturan menteri, yaitu: Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Adapun penjabaran mengenai lima konsep hukum pembangunan ekonomi sebagaimana dikemukakan oleh Ny Hart yang secara tidak langsung diterapkan dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 adalah sebagai berikut:

- i. Prediktabilitas; hukum harus mempunyai kemampuan untuk memberikan gambaran pasti di masa depan mengenai keadaan atau

hubungan-hubungan yang dilakukan pada masa sekarang.

- ii. Faktor Penyeimbangan; sistem hukum harus dapat menjadi kekuatan yang memberikan keseimbangan di antara nilai-nilai yang bertentangan di dalam masyarakat. Sistem hukum memberikan “kesadaran akan keseimbangan” dalam usaha-usaha negara melakukan pembangunan ekonomi.
- iii. Definisi dan kejernihan tentang status; di samping fungsi hukum yang memberikan prediktabilitas dapat ditambahkan bahwa fungsi hukum juga memberikan ketegasan mengenai status orang-orang dan barang-barang di masyarakat.
- iv. Akomodasi; perubahan yang cepat sekali pada hakikatnya akan menyebabkan hilangnya keseimbangan yang lama, baik dalam hubungan antar individu maupun kelompok di dalam masyarakat. Keadaan ini dengan sendirinya menghendaki dipulihkannya keseimbangan tersebut melalui satu dan lain jalan. Di sini sistem hukum yang mengatur hubungan antara individu baik secara material maupun formal memberi kesempatan kepada keseimbangan yang terganggu itu untuk menyesuaikan diri kepada lingkungan yang baru sebagai akibat perubahan tersebut. Pemulihan kembali ini dimungkinkan oleh karena di dalam kegoncangan ini sistem hukum memberikan pegangan kepastian melalui perumusan-perumusan yang jelas dan definitif, membuka kesempatan bagi dipulihkannya keadilan melalui prosedur yang tertib dan sebagainya.
- v. Kemampuan prosedural; semua prosedur penyelesaian yang disetujui oleh para pihak

yang bersengketa, misalnya bentuk-bentuk: arbitrase, konsiliasi dan sebagainya, ke semua lembaga tersebut hendaknya dapat bekerja dengan efisien apabila diharapkan.

Penerapan konsep hukum (i) prediktabilitas, (ii) faktor penyeimbang, dan (iii) definisi dan kejernihan tentang status yaitu: dalam amar putusan, MK menyatakan bahwa “Pasal 65 ayat (7) dan 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*).” Sedangkan penerapan konsep hukum (iv) akomodasi yaitu: dalam pertimbangan hukum, MK memberikan pendapat mengenai dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yaitu “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” dan “menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh.” Selanjutnya penerapan konsep hukum (v) kemampuan prosedural yaitu: dalam pertimbangan hukum, MK memberikan pendapat pada salah satu dari dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh, MK berpendapat apabila pekerja *outsourcing* diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak.

Penerapan konsep hukum pembangunan ekonomi dalam upaya pencegahan eksploitasi pekerja alih daya berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 telah sesuai dengan apa yang diharapkan berdasarkan rumusan keadilan dalam kehidupan perekonomian. Sebagaimana diketahui berdasarkan rumusan Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan Universitas Brawijaya (2009) keadilan sekurang-kurangnya terwujud dalam tiga bentuk (Latif, 2011: 585-586), yaitu: *pertama*; keadilan

dalam hubungan ekonomi antarmanusia secara orang-seorang dengan senantiasa memberikan kepada sesamanya apa yang semestinya diterima sebagai haknya. Inilah yang melahirkan keadilan tukar-menukar, *kedua*; keadilan dalam hubungan ekonomi antara manusia dengan masyarakatnya, dengan senantiasa memberi dan melaksanakan segala sesuatu yang memajukan kemakmuran dan kesejahteraan bersama. Inilah yang melahirkan keadilan sosial dan *ketiga*; keadilan dalam hubungan ekonomi antara masyarakat dengan warganya, dengan senantiasa membagi segalanya kenikmatan dan beban secara merata sesuai dengan sifat dan kapasitasnya masing-masing.

Inilah yang melahirkan “keadilan distributif.” Selanjutnya dalam hal ini Latif (2011: 586) menambahkan satu lagi, yakni keadilan dalam hubungan-hubungan produksi antara pemilik modal dan buruh. Nilai tambah tidak boleh hanya dieksploitasi oleh pemilik modal saja, melainkan juga perlu dibagi kepada buruh. Hal ini bisa ditempuh melalui pengalokasian sebagian saham bagi kaum buruh dan/atau kepatutan standar penggajian dan jaminan sosial karyawan. Inilah yang melahirkan “keadilan produktif,” yang dikenal dengan keadilan dalam hubungan industrial.

Berdasarkan dari sudut pandang keempat macam keadilan dalam hubungan ekonomi sebagaimana dijelaskan di atas, maka penerapan konsep hukum pembangunan ekonomi dalam upaya pencegahan eksploitasi pekerja alih daya berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 telah menciptakan “keadilan dalam hubungan industrial.” Salah satu fokus tujuan utama “keadilan dalam hubungan industrial” adalah untuk mencegah dieksploitasinya pekerja oleh pemilik modal tanpa memperhatikan standar penggajian/upah dan jaminan sosial pekerja/buruh.

IV. SIMPULAN

1. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 menerapkan lima konsep hukum pembangunan ekonomi, yaitu (i) prediktabilitas, (ii) faktor penyeimbang, dan (iii) definisi dan kejernihan tentang status yaitu: dalam amar putusan, MK menyatakan bahwa “Pasal 65 ayat (7) dan 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*).” Penerapan (iv) akomodasi yaitu: dalam pertimbangan hukum, MK memberikan pendapat mengenai dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yaitu “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” dan “menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh.” Penerapan (v) kemampuan prosedural yaitu: dalam pertimbangan hukum, MK memberikan pendapat apabila pekerja alih daya diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak.
2. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 juga telah menciptakan keadilan dalam hubungan ekonomi, yaitu: “keadilan dalam hubungan industrial,” salah satu fokus tujuan utama “keadilan dalam hubungan industrial” adalah untuk mencegah dieksploitasinya pekerja oleh pemilik modal tanpa memperhatikan standar penggajian/upah dan jaminan sosial pekerja/buruh.

Akhir kata dengan lapang dada, maka dapat dikatakan bahwa “Penerapan konsep hukum pembangunan ekonomi dalam upaya pencegahan

eksploitasi pekerja alih daya berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011” merupakan salah satu contoh bukti nyata peran hukum terhadap ekonomi. Dalam hal ini ada benarnya juga apa yang dikatakan oleh Rajagukguk (2011: 307) yaitu:

“Apa yang diperbuat oleh hukum terhadap ilmu ekonomi? Sebagian besar Sarjana Hukum mungkin akan menyatakan tidak ada. Namun kalau pertanyaan diubah menjadi: “Apa yang diperbuat hukum dalam bidang ekonomi?” Sebagian besar Sarjana Hukum akan menjawab: Sangat banyak.”

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly. 2010. *Konstitusi Ekonomi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Bell, Terence. ed. Gregory Leyh. 2008. Cetakan Pertama. “Intepretasi Konstitusional dan Perubahan Konseptual.”, dalam *Hermeneutika Hukum: Sejarah, Teori dan Praktek*. Bandung: Nusa Media.
- Braden, George D. ed. Leonard W. Levy. 2005. Cetakan Pertama. “Pencarian Obyektivitas dalam Hukum Konstitusional” dalam *Judicial Review: Sejarah Kelahiran, Wewenang dan Fungsinya dalam Negara Demokrasi*. Bandung: Nusamedia.
- Faiz, Pan Mohamad. 2009. Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6 No. 1, hal. 135-149. Jakarta: Sekretariat Jenderal MKRI.
- Hasanuddin AF. et.al. 2004. Cetakan Pertama. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kerjasama antara Pustaka Al Husna Baru dengan UIN Jakarta Press.
- Latif, Yudi. 2011. *Negara Paripurna: Historitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. 2004. *Cetak Biru Membangun Mahkamah Konstitusi*. Jakarta: MKRI.
- Manan, Abdul et. al. 2008. Cetakan Pertama. *Meliput di Mahkamah Konstitusi: Panduan Bagi Jurnalis*. Jakarta: Kerjasama antara Mahkamah Konstitusi, Aliansi Jurnalis Independen & Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia.
- Manan, Abdul. 2006. Edisi Pertama. Cetakan Ke-3. *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Panggabean, R.M. 2008. Cetakan Pertama. *Budaya Hukum Hakim Dibawah Pemerintahan Demokrasi dan Otoriter (Studi Tentang Putusan-Putusan Mahkamah Agung RI 1950-1965)*. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Rajagukguk, Erman. 2011. Cetakan Pertama. *Butir-Butir Hukum Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Rawls, John. 2006. *Teori Keadilan: Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*. Terjemahan dari *A Theory of Justice*, Alih bahasa: Uzair Fauzan & Heru Praseto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rifai, Ahmad. 2010. Cetakan Pertama. *Penemuan*

Hukum Oleh Hakim: Dalam Perspektif Hukum Progresif. Jakarta: Sinar Grafika.

Rizky, Awalil dan Majidi, Nasyith. 2008. Cetakan Pertama. *Neoliberalisme Mencengkeram Indonesia*. Jakarta: E Publishing Company. Akses 7 September 2012. <http://vantageyologi.files.wordpress.com/2012/07/neo-liberalisme-mencengkram_indonesia.pdf>.

Safa'at, Muchamad Ali et.al. 2010. Cetakan Pertama. *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Salim, HS. 2010. Cetakan Pertama. *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Perkasa.

Sidabalok, Janus. 2006. Edisi Revisi. *Pengantar Hukum Ekonomi*. Medan: Bina Media.

Sulistiyono, Adi & Rustamaji, Muhammad. 2009. Cetakan Pertama. *Hukum Ekonomi Sebagai Panglima*. Sidoarjo: Masmedia Buana Pustaka.

Syahuri, Taufiqurrohman. 2011. Cetakan ke-1. *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjandraningsih, Indrasari et.al. 2010. *Diskriminatif & Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. Jakarta: AKATIGA-FSPMI-FES. Akses 1 Juni 2012. <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/07846.pdf>>.

Yasir, Armen. 2007. *Hukum Perundang-Undangan*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.