

Problematika Pembentukan Komponen Cadangan: Dilema Partisipasi Bela Negara di Tengah Ancaman Pemutusan Hubungan Kerja

Aditama Candra Kusuma¹, Aji Lukman Ibrahim²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

¹ aditamacandrak@upnvj.ac.id

² adjie_loekman@upnvj.ac.id

Diterima: 30/06/2022.

Direview: 30/11/2022.

Diterbitkan: 31/12/2022.

Hak Cipta © 2022 oleh Penulis (dkk) dan Jurnal Sosial Humaniora (JSH)

*This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Subject Area : Public Policy

Abstract

The issue that arises during the formation of the Reserve Component is the employer's termination of workers who follow the Reserve Component. This study aims to determine the sanctions for employers who terminate the employment of workers who participate in the selection of Reserve Components, as well as the ideal future arrangement for employers who terminate the employment of workers who participate in future selections. In this study, qualitative descriptive and data analysis techniques are presented in accordance with normative legal research methods. So that the results obtained are that the appropriate sanctions for employers who terminate employment, namely criminal sanctions, refer to the criminal provisions in Law No. 23 of 2019 on the Management of National Resources for National Defense, as well as ideal future arrangements for employers who terminate employment relationships, namely by imposing criminal provisions which must first be reformulated in Article 78 paragraph (1) of Law No. 23 of 2019 on the Management of National Resources for National Defense.

Keywords: Reserve Components; Employee Termination; and Employer.

Pendahuluan

Bela negara dengan tujuan pertahanan negara adalah kebutuhan dasar untuk mengukuhkan kesatuan bangsa dan persatuan nasional. Secara normatif bela negara diatur dalam beberapa Peraturan Perundang-undangan seperti yang termuat dalam Pasal 27 ayat (3) dan Pasal 30 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI tahun 1945), Pasal 68 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara (UU Pertahanan Negara) dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara (Ibrahim, 2020). Tentara Nasional Indonesia (TNI) ataupun keseluruhan komponen bangsa merupakan penyelenggara pertahanan negara yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara (UU Pertahanan Negara) (Mustaqim, 2011). Pertahanan negara bagi suatu bangsa yang memiliki kedaulatan ialah sebuah cara penjagaan, perlindungan, pertahanan keutuhan, persatuan dan kesatuan, dan juga kedaulatan bangsa pada berbagai bentuk ancaman. Sistem pertahanan negara Indonesia mempergunakan Sistem Pertahanan Rakyat Semesta atau SISHANKAMRATA yang bermakna

adanya keterlibatan seluruh komponen bangsa Indonesia untuk mendukung pertahanan serta keutuhan negara.

Dalam menjalankan sistem pertahanan negara yang sifatnya semesta dan melibatkan keseluruhan sumber daya nasional, pembentukan Komponen Cadangan sebagai jawaban dari sistem pertahanan yang bersifat semesta. Komponen Cadangan salah satu bagian dari sumber daya nasional yang perlu dibentuk supaya dapat diwujudkan kesiapan sehingga dapat dipergunakan dalam peningkatan kemampuan serta kekuatan komponen utama. Adapun jumlah pendaftar Komponen Cadangan pada tahun 2021 hampir mencapai 10.000 orang pendaftar di Pulau Jawa baik *offline* maupun *online*(Media, 2021). Untuk menemukan jumlah data secara lengkap, penulis telah melakukan penelusuran ke pihak Kementerian Pertahanan RI, namun tidak menemukan jumlah data lengkap pendaftar Komponen Cadangan tahun 2021. Kemudian pada tahun 2022 jumlah pendaftar Komponen Cadangan Kementerian Pertahanan RI mencatat 9.673 orang telah mendaftarkan diri menjadi Komponen Cadangan dengan rincian, matra darat berjumlah 6.089 orang, matra udara berjumlah 2.042 orang, matra laut berjumlah 1.542 orang(B. Setiaji, wawancara, 2022). Hal ini membuktikan animo masyarakat terhadap program ini sangat tinggi. Di sejumlah negara, Komponen Cadangan dijadikan sebagai perangkat utama khususnya pada bagian dan/atau divisi non-tempur, seperti di Republik Federasi Jerman, Korea Selatan, dan juga Singapura(Tie, 2006). Bukan hanya itu, perhatian terhadap perkembangan lingkungan strategis akan terus memerlukan persiapan serta kesiapan pertahanan yang kuat guna dicapai antisipasi ancaman dan gangguan di bidang militer terhadap kedaulatan dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), serta hal lain yang mengancam seperti bencana alam, dalam hal ini TNI sebagai komponen yang utama hendaknya terus bersiap sedia. Selain itu, Komponen Cadangan dapat memperkuat kekuatan TNI.

Dibentuk dan ditetapkannya 3.103 orang Komponen Cadangan angkatan I tahun 2021 oleh Presiden Joko Widodo di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pasukan Khusus (PUSDIKLATPASSUS), Kecamatan Batujajar, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat(Media, 2021). Kemudian pada angkatan II tahun 2022 sebanyak 2.974 orang Komponen Cadangan ditetapkan oleh Wakil Presiden Ma'ruf Amin di PUSDIKLATPASSUS, Bandung, Jawa Barat(Media, 2022). Tujuannya yaitu untuk kepentingan pertahanan dan kepentingan negara. Berdasarkan pada konsep bela negara dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara (UU PSDNPN), Komponen Cadangan diartikan sebagai program sukarela warga negara sebagai upaya untuk mempertahankan negaranya. Mengelola Komponen Cadangan terdiri atas berbagai kegiatan yang dilaksanakan dengan membentuk, menetapkan, membina, menggunakan, serta mengembalikan(Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara). Dibalik suksesnya pembentukan Komponen Cadangan ini tidak terlepas dari problematika yang terjadi selama pembentukan Komponen Cadangan. Salah satu contoh konkretnya yaitu masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut (PHK) oleh pemberi kerja kepada pekerja yang mengikuti seleksi Komponen Cadangan.

Beberapa kasus menyita perhatian yang berkaitan dengan PHK yang dilakukan pada saat seleksi maupun pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan, penulis menemukan kasus yaitu Responden 1

yang merupakan tenaga pengamanan melalui *outsourcing*. Responden 1 dirumahkan oleh koordinator wilayah *outsourcing* tersebut dikarenakan tidak dapat melaksanakan kewajibannya selama 10 (sepuluh) hari karena mengikuti seleksi Komponen Cadangan (Responden 1, wawancara, 17 April 2022). Selain kasus Responden 1, penulis juga menemukan kasus serupa yang terjadi pada Responden 2, Responden 2 bekerja sebagai *Chief Security* pada perusahaan *outsourcing* bidang penyedia jasa keamanan sebagai koordinator tim petugas pengamanan. Responden 2 terkena PHK karena tidak dapat melaksanakan kewajibannya, sehingga kewajibannya tersebut dikerjakan oleh orang lain, perusahaan tidak mau membayar gaji Responden 2 yang sedang mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan (Responden 2, wawancara, 3 April 2022). Bertolak dari kasus tersebut, menurut penulis terdapat kekosongan atau celah hukum dalam UU PSDNPN pada saat menjalani seleksi, karena pada saat sudah dinyatakan lulus seleksi dan mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan selama 3 (tiga) bulan pemberi kerja sudah tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja sebab sudah ada ancaman pidana apabila melanggarnya sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN. Oleh karena itu, perlu dilakukannya reformulasi pasal dalam UU PSDNPN yang memberikan perlindungan kepada pekerja pada saat menjalani seleksi Komponen Cadangan.

PHK dapat dimaknai dengan pemutusan hubungan pekerjaan yang dikarenakan adanya hal tertentu yang berakibat pada berakhirnya hak serta kewajiban dari pekerja ataupun buruh dengan pihak pemberi kerja ataupun pengusaha (Djumialdji, 2005). Aturan berkenaan dengan PHK yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terdiri atas pemutusan hubungan pekerjaan yang berlangsung pada badan usaha yang berbadan hukum ataupun tidak, baik dimiliki perorangan, persekutuan, ataupun swasta (Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Tujuan umum penelitian ini adalah memberikan kontribusi dan sumbangsih pemikiran bagi para pembentuk undang-undang dan pemegang kekuasaan untuk kemudian dijadikan sebagai pertimbangan dalam mereformulasi pasal yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja yang ingin mendaftar sebagai bagian dari Komponen Cadangan. Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sanksi bagi pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja yang mengikuti seleksi sebagai Komponen Cadangan, serta untuk menelisik pengaturan yang ideal bagi pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja yang mengikuti seleksi sebagai Komponen Cadangan di masa mendatang. Urgensi penelitian ini agar dijadikan sebagai kajian akademik/partisipasi masyarakat (*Meaningful Participation*) dalam penyempurnaan produk hukum yang lama agar di masa mendatang tidak terjadi lagi PHK kepada pekerja yang mendaftar Komponen Cadangan.

Tinjauan Pustaka

Sebagai bentuk pembaruan penelitian, maka dilaksanakan telaah penelitian terdahulu dengan tema yang serupa serta melakukan pencarian perbedaan pokok pembahasan pada penelitian. Penulis mendapati berbagai karya ilmiah dengan tema; *Pertama*, Indrawan dan Efriza dengan judul *Membangun Komponen Cadangan Berbasis Kemampuan Bela Negara Sebagai Kekuatan Pertahanan Indonesia Menghadapi*

Ancaman Nir-Militer(Indrawan & Efriza, 2018). Adapun perbedaan antara penelitian pertama membahas Komponen Cadangan sebagai bagian dari kekuatan pertahanan negara dalam menghadapi ancaman nir-militer di masa depan, sedangkan dalam penelitian ini tidak membahas peran Komponen Cadangan dalam menghadapi ancaman nir-militer di masa depan. **Kedua**, Penelitian Nanto Nurhuda, Joni Widjayanto, dan Lukman Yudho Prakoso yang berjudul *Strategi Mencegah Munculnya Eksis Negatif Paska Pembentukan Komponen Cadangan di Indonesia*(Nurhuda dkk., 2021). Adapun perbedaan dengan antara penelitian kedua adalah penelitian kedua membahas mengenai strategi mencegah munculnya eksis negatif paska pembentukan Komponen Cadangan di Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini tidak membahas mengenai eksis negatif paska pembentukan Komponen Cadangan melainkan membahas akibat hukum dari pemberi kerja yang melakukan PHK kepada pekerja yang mengikuti seleksi Komponen Cadangan.

Ketiga, penelitian Yesika Theresia Sinaga yang berjudul *Komponen Cadangan sebagai Wujud Bela Negara dan Strategi dalam Menangkal Ancaman Radikalisme-Terrorisme di Indonesia*(Sinaga, 2021). Adapun perbedaan dengan antara penelitian ketiga adalah penelitian ketiga membahas mengenai strategi untuk menangkal ancaman radikalisme-terorisme di Indonesia serta kaitannya dengan pemanfaatan Komponen Cadangan, sedangkan dalam penelitian ini tidak membahas mengenai strategi dalam menangkal ancaman radikalisme-terorisme di Indonesia. **Keempat**, penelitian Fitrah Agung Sabda Pamungkas dan Anang Dony Irawan yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di masa Pandemi COVID-19* (Pamungkas & Irawan, 2021). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian keempat yakni isi pembahasannya berkenaan dengan tanggung jawab yang dimiliki pemerintah untuk melindungi secara hukum bagi para pekerja yang memperoleh pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan langsung oleh *COVID-19*, sedangkan dalam penelitian ini tidak membahas pertanggungjawaban pemerintah serta tidak membahas mengenai perlindungan hukum yang diperuntukkan bagi pekerja ataupun buruh yang terkena PHK akibat *COVID-19*. **Kelima**, penelitian Nafizah dan Syarifah Mahila yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi COVID-19* (Nazifah & Mahila, 2021). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan yang hendak penulis lakukan yang mana pokok bahasannya yakni berkenaan dengan perlindungan hukum bagi pegawai yang terkena PHK sepihak karena pandemi *COVID-19*. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja kepada pekerja yang mengikuti seleksi Komponen Cadangan.

Oleh karena itu, sudah banyak penelitian yang mengangkat tema serupa dengan penelitian ini. Namun demikian, penelitian yang membahas mengenai masalah dari pembentukan Komponen Cadangan salah satunya yaitu permasalahan PHK yang dilakukan terhadap pekerja pada saat mengikuti seleksi dan pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan tanpa melakukan perundingan antara pekerja dengan pemberi kerja. Hal ini bertentangan dengan pengaturan mekanisme PHK dalam Peraturan Perundang-undangan yang merupakan *state of art* dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Ruang lingkup kajian yang dibahas dalam penelitian ini yaitu terkait PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang sedang mengikuti tahapan seleksi dan pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan. Hasil yang ingin penulis capai dengan dilakukannya penelitian ini, yaitu menunjang dalam pembangunan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta Sosial Budaya, mengingat banyaknya animo warga negara Indonesia yang ingin menjadi

bagian dari Komponen Cadangan, sehingga diperlukannya sebuah reformulasi pasal yang mengatur mengenai perlindungan hak ketenagakerjaan bagi pekerja yang sedang menjalani seleksi maupun pelatihan dasar kemiliteranKomponen Cadangan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini dipergunakan penelitian dengan jenis hukum normatif. Teknik dalam mengumpulkan data berupa studi pustaka dengan melakukan kajian pada berbagai aturan perundang-undangan serta sumber literatur terkait tema penelitian. Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer berupa aturan hukum mengenai ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Bahan hukum sekunder berupa buku-buku dan jurnal terkait tema penelitian. Bahan hukum tersier berupa kamus, ensiklopedia, surat kabar, sumber internet lainnya. Selain itu, sebagai pelengkap data penulis juga melakukan wawancara beberapa pihak yaitu, Responden 1 sebagai korban yang terkena PHK sepihak saat menjalani seleksi Komponen Cadangan, Responden 2 sebagai korban yang terkena PHK sepihak pada saat pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan, Nindry Sulistya Widiastiani sebagai akademisi hukum ketenagakerjaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Hani Kurniawan sebagai Kapala Seksi Rencana dan Penyedia Komponen Cadangan (RENDIACAD) dalam hal ini sebagai perwakilan Direktorat Sumber Daya Pertahanan Kementerian Pertahanan RI, dan Borhandonno Setiaji sebagai pegawai Sistem Informasi Direktorat Sumber Daya Pertahanan Kementerian Pertahanan RI . Dilanjutkan dengan mempelajari bahan hukum data hasil wawancara yang telah terkumpul secara rinci serta relevan serta dilakukan penguraian dengan berdasar pada berbagai fakta yang diperoleh selama penelitian. Kemudian dilakukan analisa dengan hukum positif. Tidak hanya itu peneliti juga melihat fenomena yang ada melalui pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan kasus, serta pendekatan konsep. Dalam penelitian ini data disajikan secara deskriptif-analitis-perspektif. Data dianalisis dengan cara kualitatif dan penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif.

Hasil dan Pembahasan

A. Sanksi Bagi Pemberi Kerja yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang Mengikuti Seleksi Komponen Cadangan

Hukum ketenagakerjaan adalah suatu kaidah atau norma yang mengatur tentang tenaga kerja yang sebelumnya dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian hukum perburuhan diantaranya: menurut MG Levenbach, *arbeidsrecht* merupakan suatu hal yang terdiri atas hukum yang erat kaitannya dengan hubungan kerja yang mana pekerjaan yang dilaksanakan ada pada kuasa pimpinan serta berbagai kondisi kehidupan yang erat kaitannya dengan hubungan kerja (Soepomo, 1985). Menurut Iman Soepomo, mendefinsikan hukum perburuhan dengan berbagai kumpulan peraturan baik aturan yang tertulis ataupun tidak tertulis mengenai sebuah kondisi yang mana pekerja melakukan pekerjaan

kepada pihak lain kemudian memperoleh upah (Soepomo, 1975). Menurut A.N. Molenaar, hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan pengusaha (Uwiyono & Dkk, 2014).

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan "Ketenagakerjaan" yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan keadilan sosial bagi pekerja serta melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pemberi kerja. Adapun dalam sistem hukum di Indonesia terdapat beberapa regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu: Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Diundangkannya UU PSDNPN pada tahun 2019, serta diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara menjadi regulasi atau dasar hukum dalam pembentukan Komponen Cadangan. Kementerian Pertahanan RI dalam hal ini selaku pihak penyelenggara pembentukan Komponen Cadangan mulai dari seleksi hingga penetapan Komponen Cadangan. Proses pembentukan Komponen Cadangan dimulai dengan pendaftaran, seleksi, pelatihan dasar kemiliteran, dan penetapan (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Penetapan, dan Pembinaan Komponen Cadangan).

Alur Pembentukan Komponen Cadangan



(Keterangan: Alur Pembentukan Komponen Cadangan)

Pada saat proses seleksi Komponen Cadangan muncul polemik PHK bagi pekerja yang mengikuti seleksi Komponen Cadangan. Alasannya adalah karena para pekerja dalam menjalani seleksi Komponen Cadangan sudah diwajibkan untuk berada di barak Resimen Induk Daerah Militer (RINDAM) selama kurang lebih 10 (sepuluh) hari, hal ini mengakibatkan para pekerja tidak dapat melaksanakan kewajibannya selama menjalani seleksi tersebut. Bahkan jika pekerja tersebut dinyatakan lulus seleksi dan mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan mereka tidak dapat melaksanakan kewajibannya sampai kurun waktu 3 (tiga) bulan, hal tersebut yang mengakibatkan para pekerja tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Sehingga pemberi kerja melakukan PHK kepada para pekerja yang mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan. PHK merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja sekaligus dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Menurut Zainal Asikin dkk, PHK yang dilaksanakan pihak yang memberikan pekerjaan hendaknya dengan alasan serta adanya bukti sebagaimana yang tertuang dalam UU ketenagakerjaan, sehingga sebelum dilaksanakannya PHK hendaknya dilaksanakan penyampaian berbagai alasan dalam pelaksanaan PHK (Asikin & Dkk, 2010). Menurut Akademisi Hukum Ketenagakerjaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dalam proses perekrutan Komponen Cadangan, apabila mengikuti seleksi Komponen Cadangan dijadikan sebagai alasan pemberi kerja untuk melakukan PHK kepada pekerjanya, hal tersebut harus dibuktikan alasan yang logis, serta dengan bukti yang kuat berdasarkan analisa kasus per kasus (N. S. Widiastiani, wawancara, 20 Mei 2022).

Komponen Cadangan yakni penerapan nilai demokrasi tersebut yang mana warga negara memiliki kebebasan dalam menetapkan cara pengabdian ataupun partisipasi dalam bela negara diantara berbagai profesi yang ada dan menjadi Komponen Cadangan (H. Kurniawan, wawancara, 9 Maret 2022). Komponen Cadangan ialah hak serta kewajiban warga negara dalam mempertahankan negara yang diatur secara teknis dalam UU PSDNPN. Undang-undang tersebut juga mengatur hak ketenagakerjaan bagi pekerja yang mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan yang termuat dalam Pasal 37 ayat (1) UU PSDNPN “pekerja selama melaksanakan pelatihan dasar kemiliteran sebagai calon Komponen Cadangan tetap mendapatkan hak ketenagakerjaannya serta tidak putus hubungan kerjanya (Pasal 37 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara). Selain itu, dalam Pasal 153 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja yang sedang memenuhi kewajiban terhadap negara. Pasal tersebut secara implisit telah mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja yang mendaftar sebagai Komponen Cadangan (N. S. Widiastiani, wawancara, 20 Mei 2022).

Walaupun sudah terdapat perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengikuti Komponen Cadangan, penulis menemukan adanya kasus pekerja yang mengalami PHK pada saat mengikuti seleksi Komponen Cadangan, di antaranya kasus Responden 1 yang merupakan tenaga pengamanan yang bekerja melalui perusahaan *outsourcing* bidang penyedia jasa keamanan selama kurang lebih 2 (dua) tahun dengan status sebagai Pekerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Saat mengikuti seleksi Komponen Cadangan selama 10 (sepuluh) hari dengan sistem wajib berada di barak selama menjalani seleksi, Responden 1 dirumahkan oleh koordinator wilayah *outsourcing* tersebut. Menurut dugaan Responden 1, frasa “dirumahkan” tersebut diartikan sebagai PHK. Karena bekerja pada bagian tenaga keamanan apabila Responden 1 tidak memenuhi

kewajibannya maka sangat berdampak bagi suatu keamanan pada objek yang diamankan. Oleh karena itu, *outsourcing* tersebut terpaksa mencari pengganti Responden 1 selama Responden 1 mengikuti seleksi Komponen Cadangan. Akhirnya pada saat Responden 1 dinyatakan lulus menjadi calon Komponen Cadangan dan mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan selama 3 (tiga) bulan, dari pihak RINDAM membuat surat izin seseorang mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan yang bekerja untuk diserahkan kepada perusahaan/pemberi kerja. Surat tersebut sudah diterima oleh pihak perusahaan, namun pada saat selesai mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan dugaan Responden 1 ternyata benar. Responden 1 dinyatakan sudah tidak bekerja pada *outsourcing* tersebut. Sampai saat ini, Responden 1 menjadi pengangguran karena PHK secara sepihak oleh *outsourcing* tersebut, terlebih uang pesangon dan uang penggantian hak Responden 1 tidak dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* tersebut (Responden 1, wawancara, 17 April 2022).

Bertolak kasus di atas, menurut penulis seyogianya perusahaan sebagai pemberi kerja tidak diperbolehkan melakukan PHK terhadap pekerja yang sedang menjalani seleksi maupun saat pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan. Terlebih dalam melakukan PHK pekerja hanya dihubungi melalui sambungan telepon dan tidak dikeluarkan surat resmi dari perusahaan tersebut, bahkan uang pesangon dan uang penggantian hak tidak dibayarkan oleh perusahaan. Seharusnya, untuk pekerja *outsourcing* yang diikat dengan PKWTT, maka uang pesangon dan uang penggantian hak tetap ada dan perusahaan *outsourcing* bertanggung jawab penuh terhadap segala yang timbul akibat hubungan kerja (Hutabarat dkk., 2021). Pertanggungjawaban dari pihak penyelenggara dalam hal ini Kementerian Pertahanan RI sudah merekap pekerja yang terkena PHK, namun sampai saat ini belum adanya kejelasan mengenai nasib para pekerja yang terkena PHK (Responden 1, wawancara, 17 April 2022).

Penulis juga menemukan kasus serupa yang terjadi pada Responden 2 yang bekerja sebagai *Chief Security* pada perusahaan *outsourcing* bidang penyedia jasa keamanan dengan status sebagai PKWT yang sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun. Namun demikian, perbedaan dengan kasus di atas yaitu, Responden 2 terkena PHK pada saat mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan. Responden 2 mengetahui PHK-nya melalui pesan *Whatsapp* dari Perusahaan *outsourcing* pada saat pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan, kemudian Responden 2 memastikan kejelasan PHK-nya tersebut dengan cara menelepon pihak perusahaan. Pihak perusahaan mengatakan telah menemukan pengganti Responden 2 sebagai *Chief Security*, alasan PHK-nya pun serupa seperti kasus yang dialami oleh Responden 1, yaitu karena tidak dapat melaksanakan kewajibannya pada saat mengikuti seleksi maupun selama pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan. Alasan lainnya yaitu karena pada saat Responden 2 melaksanakan pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan, pekerjaan Responden 2 *diback-up* oleh orang lain, hal ini yang tidak diinginkan oleh perusahaan karena harus membayar gaji secara *double*. Dalam PHK tersebut hak ketenagakerjaan Responden 2 yaitu berupa uang pesangon sebesar 4 (empat) bulan upah merujuk pada masa kerjanya selama 3 (tiga) tahun, serta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan) selama bekerja tidak dibayarkan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Pro dan kontra mengenai *outsourcing* hingga kini masih menjadi dilematis antara pemberi kerja dengan pekerja, karena di satu sisi dapat menciptakan kemudahan bagi perusahaan, namun di sisi lain para

pekerja yang melakukan kegiatan *outsourcing* nasibnya menjadi tidak menentu karena hampir setiap posisi pekerjaan dapat dilakukan oleh buruh *outsourcing* yang sebetulnya tidak diperbolehkan oleh UU Ketenagakerjaan (Sugiyono & Pardede, 2021). Perusahaan kerap tidak menghiraukan peraturan yang berlaku dan banyak sekali yang menggunakan tenaga *outsourcing* dalam kegiatan produksi semata-mata dikarenakan perusahaan ingin mencari metode yang praktis dan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal ini yang mengakibatkan kegiatan *outsourcing* lebih bersifat eksploitatif dan diskriminatif (Sugiyono & Pardede, 2021). Konstruksi hukum tersebut dapat dikatakan suatu perbudakan karena kesejahteraan pekerja dikesampingkan oleh pemberi kerja, hal ini merupakan perbudakan di era modern (Suyanto & Nugroho, 2017).

Berdasarkan regulasi *outsourcing* yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan terkesan masih kurang memberikan kepastian dan keadilan pada hubungan kerja antara pihak terkait yakni, pemberi kerja, perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa, dan pekerja *outsourcing*. Maka dari itu, para pekerja melakukan pilihan hukum yakni, mengajukan gugatan uji materiil kepada Mahkamah Konstitusi (MK) mengenai peraturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan terhadap kasus PKWT. Gugatan uji materiil tersebut diajukan oleh Didik Suprijadi selaku Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia yang memohon agar ketentuan di dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dihapus karena tidak sesuai dengan prinsip yang terkandung dalam Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI tahun 1945 yang memberikan perlindungan untuk mendapat pekerjaan bagi setiap warga negara. Adapun bunyi amar putusannya sebagai berikut; **Pertama**, 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 UUD NRI 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 (Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011). **Kedua**, frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011).

Tentunya dengan adanya kasus PHK yang terjadi pada Responden 1 dan Responden 2 sangat miris apabila alasan tidak dapat menjalankan pekerjaan karena sedang menjalani seleksi maupun pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan dijadikan sebagai alasan pemberi kerja untuk melakukan PHK terhadap pekerjaanya. Padahal menjadi Komponen Cadangan merupakan suatu hak dan kewajiban warga negara dalam

ikut serta mempertahankan negaranya yang dilindungi oleh undang-undang. Jika menelisik mengenai sanksi bagi pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerjanya yang sedang menjalani pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan secara spesifik sudah dijelaskan dalam Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN dengan ancaman pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun. Menurut Nindry, Unsur Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN secara implisit mengatur juga perlindungan pekerja pada saat menjalani seleksi Komponen Cadangan (N. S. Widiastiani, wawancara, 20 Mei 2022). Namun demikian, penulis memiliki pendapat lain bahwa penerapan ketentuan pidana bagi pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerjanya pada saat menjalani seleksi belum termuat secara implisit dalam unsur pasal tersebut. Jika ingin menggunakan ketentuan pidana pada pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja yang sedang menjalani seleksi Komponen Cadangan harus dilakukan penambahan unsur pasal yang menyebutkan “**menjalani seleksi**”. Penerapan ketentuan pidana dalam Pasal 78 ayat (1) UU PDNPN berkaitan dengan *Ultimum Remedium*. *Ultimum Remedium* merupakan senjata pamungkas atau sarana terakhir yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan hukum, atau dengan kata lain hukum pidana merupakan hukum terakhir yang digunakan jika instrumen hukum lainnya tidak dapat digunakan atau tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya (Hiariej, 2016).

Mengenai unsur Pasal 37 ayat (1) dan Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN bahwa perlindungan pekerja mengenai PHK dibatasi oleh frasa “Selama menjalani/melaksanakan pelatihan dasar kemiliteran”, dengan kata lain adanya celah hukum dan kekosongan hukum pada saat menjalani seleksi yang tidak diakomodir dalam pasal tersebut. Maka dari itu, celah hukum tersebut dapat dijadikan suatu momentum pemberi kerja untuk melakukan PHK sebelum pekerja tersebut dinyatakan lulus seleksi dan mengikuti pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan. Dengan adanya celah hukum yang terdapat dalam Pasal 37 ayat (1) dan Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN yang tidak mengakomodir perlindungan hukum pada saat menjalani seleksi seakan memberikan “Legalisasi” pada perusahaan untuk melakukan PHK kepada pekerja saat mengikuti seleksi Komponen Cadangan selama 10 (sepuluh) hari. Oleh karena itu, diperlukannya reformulasi pasal tersebut yang dapat menjamin pekerja mengikuti Komponen Cadangan sejak tahapan seleksi.

B. Pengaturan Ideal Bagi Pemberi Kerja yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang Mengikuti Seleksi Sebagai Komponen Cadangan di Masa Mendatang.

Pembentukan Komponen Cadangan terdiri dari beberapa tahapan diantaranya: pendaftaran, seleksi, pelatihan dasar kemiliteran, dan penetapan (Pasal 32 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara). Seleksi Komponen Cadangan meliputi, seleksi administrasi dan seleksi kompetensi (Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara). Seleksi administrasi merupakan proses pemeriksaan kelengkapan administrasi dan uji keabsahan dokumen (Pasal 51 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara). Seleksi kompetensi merupakan proses uji kesehatan, kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap Komponen Cadangan sesuai dengan ketrampilan yang dituju (Pasal 51 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara).

Penulis menemukan kasus di lapangan terkait PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja yang sedang menjalani seleksi Komponen Cadangan. Pemerintah memiliki peran yang besar untuk mereformulasikan regulasi terkait PHK dalam UU PSDNPN, regulasi tersebut sebagai dasar untuk memberikan kepastian dan melindungi hak pekerja. Reformulasi regulasi tersebut harus dilakukan pengawasan dalam pengimplementasiannya, karena umumnya terdapat persoalan yang timbul di masyarakat, baik terkait isi regulasi maupun substansi. Regulasi yang telah dibuat oleh pemerintah dapat dikatakan ideal apabila dapat menyatukan 3 (tiga) elemen di antaranya: pembuat regulasi, skema pelaksana regulasi, dan kondisi situasi penerima regulasi tersebut (Anwar, 2021).

Pelindungan hukum merupakan hak asasi yang menyangkut aspek moral dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, serta bernegara, sejatinya bukan nilai moral yang lahir seketika dan bersifat komprehensif (Sutedi, 2009). Pelindungan PHK idealnya harus dihindari oleh perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah. Maka dengan kata lain sebelum dilakukannya PHK, para pihak terlebih dahulu mengupayakan untuk mencegah terjadinya hal tersebut. Apabila PHK tidak dapat dihindari, pemberi kerja harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang bersangkutan. Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara resmi dan patut oleh pemberi kerja kepada pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK (Pasal 37 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara). Jika terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK antara pemberi kerja dengan pekerja, para pihak dapat melakukan perundingan/musyawarah sebagai langkah preventif untuk mencegah terjadinya PHK (Anwar, 2021). Namun apabila perundingan/ musyawarah tersebut tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 38 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara).

Pelindungan terhadap pekerja yang sedang menjalani seleksi Komponen Cadangan sudah dijelaskan pada Pasal 153 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan secara implisit di dalamnya terkait memenuhi kewajiban terhadap negaranya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Dalam konteks ini keikutsertaan pekerja dalam upaya bela negara dengan menjadi bagian dari Komponen Cadangan, yang seyogianya pemberi kerja tidak boleh melakukan PHK dengan alasan tersebut. Namun demikian, yang ditemukan di lapangan beberapa perusahaan melakukan PHK dengan alasan pekerja tidak dapat menjalani kewajibannya selama menjalani seleksi Komponen Cadangan. Adapun pertanyaan yang sering muncul saat penelitian ini yaitu apakah selama pelatihan dasar kemiliteran selama 3 (tiga) bulan pekerja dapat mengambil cuti sesuai ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan? Jika menilik pengaturan mengenai cuti sebelumnya dimuat dalam ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan dalam ketentuan Pasal 81 UU Cipta Kerja sangat tidak memungkinkan apabila selama seleksi dan pelatihan dasar kemiliteran memakai waktu cuti. Karena secara normatif dalam UU Cipta Kerja tidak ada yang mengatur

mengenai waktu cuti selama 3 (tiga) bulan secara terus menerus kecuali cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan selama 1,5 bulan setelah melahirkan. Akan tetapi mengenai hak cuti untuk mengikuti Komponen Cadangan dapat diberikan apabila pemberi kerja/perusahaan mengaturnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Sama. Terlebih setelah pekerja sudah ditetapkan dan dilantik menjadi Komponen Cadangan sewaktu-waktu akan menjalani masa aktif yaitu saat mengikuti pelatihan penyegaran paling singkat 12 (dua belas) hari dan paling lama 90 (sembilan puluh) hari (Pasal 64 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara) dan pada saat mobilisasi yaitu saat negara dalam ancaman dari luar maupun dalam negeri yang membahayakan persatuan dan kesatuan bangsa (Pasal 1 angka (14) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara) dengan waktu yang tidak ditentukan sampai ancaman tersebut telah berakhir, maka waktu cuti pada saat masa aktif harus juga diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Sama untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang menjadi Komponen Cadangan.

Kurang cermatnya pembuat undang-undang dalam merumuskan norma hukum tanpa memahami konsep bahasa hukum dapat berpengaruh pada penerapan hukumnya. Apabila dilakukan analisis ketentuan Pasal 37 ayat (1) UU PSDNPN dan ketentuan pidana Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN tidak memenuhi syarat keberlakuan yuridis, karena belum dapat mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dari suatu peraturan perundang-undangan yang menjamin kepastian dan keadilan. Ketentuan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak karena sedang menjalani pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan memerlukan kajian yang lebih komprehensif, karena belum mengakomodir perlindungan terhadap pekerja saat menjalani seleksi Komponen Cadangan. Hal tersebut belum mencerminkan suatu pasal yang sempurna dan belum memenuhi syarat hukum yang baik, di samping hukum harus menciptakan suatu keadilan (*fairness*), hukum juga harus memenuhi unsur prediktabilitas yang mensyaratkan bahwa hukum tersebut mendatangkan kepastian hukum (*legal certainty*) (Weber, 1994). Oleh karena itu, diperlukannya suatu reformulasi pasal mengenai perlindungan terhadap pekerja yang sedang menjalani seleksi Komponen Cadangan berpegang pada postulat *le salut du people est la supreme loi* yang berarti hukum tertinggi adalah perlindungan masyarakat (Weber, 1994) atau dalam hal ini adalah pekerja. Dengan harapan rekomendasi bentuk reformulasi ini dapat membantu agar UU PSDNPN dapat memberikan kepastian dan perlindungan hukum. Maka penulis memberikan rekomendasi reformulasi Pasal 37 ayat (1) UU PSDNPN dengan menambahkan frasa “**menjalani seleksi**” sehingga pasal tersebut berbunyi “*Calon Komponen Cadangan yang berasal dari unsur Aparatur Sipil Negara dan pekerja/buruh selama **menjalani seleksi** dan menjalani pelatihan dasar kemiliteran sebagai calon Komponen Cadangan tetap memperoleh hak ketenagakerjaannya dan tidak menyebabkan putusnya hubungan kerja dengan instansi atau perusahaan tempatnya bekerja.*” Selain itu, pada Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN menambahkan frasa “**menjalani seleksi**” sehingga pasal tersebut berbunyi “*Setiap pemberi kerja dan/atau pengusaha atau lembaga pendidikan yang dengan sengaja menyebabkan putusnya hubungan kerja atau hubungan pendidikan bagi calon Komponen Cadangan*

*selama **menjalani seleksi** dan melaksanakan pelatihan dasar kemiliteran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun.”*

Adapun dasar pertimbangan penulis direformulasikannya pasal yang mengatur mengenai seleksi Komponen Cadangan yaitu, **Pertama**, adanya celah hukum atau kekosongan hukum pada saat menjalani seleksi Komponen Cadangan yang dapat “dimanfaatkan” oleh pemberi kerja untuk melakukan PHK sepihak kepada pekerja yang mendaftarkan diri menjadi Komponen Cadangan. **Kedua**, secara normatif dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pertahanan RI belum adanya perlindungan hak ketenagakerjaan bagi pekerja selama menjalani seleksi Komponen Cadangan. **Ketiga**, banyaknya animo masyarakat khususnya di kalangan pekerja yang ingin menjadi bagian dari Komponen Cadangan. **Keempat**, karena dengan diusulkannya Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang perubahan atas UU PSDNPN oleh DPR sebagai Program Legislasi Nasional (Prolegnas) pada tanggal 7 Desember 2021 (*Program Legislasi Nasional*), maka dianggap tepat jika rekomendasi hasil penelitian ini menjadi salah satu kajian akademik/partisipasi masyarakat (*meaningful participation*) dalam merumuskan perubahan UU PSDNPN. Hasil penelitian ini juga untuk memberikan rekomendasi formulasi Pasal 37 ayat (1) dan Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN. Jika melihat ideal atau tidaknya bentuk formulasi pasal yaitu dengan melihat unsur pragmatis dan untung rugi saat mengubah pengaturan suatu regulasi, sehingga mengetahui baik dan buruk ketika suatu aturan baru diterapkan. Pragmatis di sini adalah semua ide-ide ketika mengonsepan undang-undang harus mengacu pada kepentingan publik (masyarakat) bukan elit (Dwiwiyoto, 2003).

Penulis beranggapan bahwa selain diperlukannya suatu reformulasi pasal, penting bagi Kementerian Pertahanan RI dalam hal ini sebagai penyelenggara pembentukan Komponen Cadangan dan Kementerian Ketenagakerjaan RI selaku lembaga yang menaungi ketenagakerjaan untuk melakukan koordinasi atau melakukan perjanjian kerja sama dalam pengimplementasian Pasal 37 ayat (1) dan Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN. Hal ini penting untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerja yang ingin menjadi bagian dari Komponen Cadangan mulai dari tahapan pendaftaran sampai masa pelatihan dasar kemiliteran Komponen Cadangan yang berlandaskan pada asas kepastian hukum yang menjamin hak dan kesejahteraan kepada pekerja.

Kesimpulan

Adapun dalam penelitian ini penulis menghasilkan kesimpulan, yakni; **Pertama**, adanya perusahaan yang memanfaatkan momentum masa seleksi Komponen Cadangan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya. Menurut penulis, pemberian sanksi kepada pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja yang tidak dapat melaksanakan kewajibannya karena sedang menjalani seleksi Komponen Cadangan yaitu berupa ketentuan pidana yang terdapat dalam Pasal 78 ayat (1) UU PSDNPN dengan catatan perlu adanya reformulasi unsur pasal yang menambahkan frasa “**menjalani seleksi**” dalam pasal tersebut. Sehingga pasal tersebut berbunyi “*Setiap pemberi kerja dan/atau pengusaha atau lembaga pendidikan yang dengan sengaja menyebabkan putusnya hubungan kerja atau hubungan pendidikan bagi calon Komponen Cadangan selama **menjalani seleksi** dan melaksanakan pelatihan dasar kemiliteran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun.*” Hal ini untuk memperluas ketentuan pidana

bagi pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja pada saat menjalani seleksi. Menurut penulis, jika menggunakan ketentuan pidana dalam UU PSDNPN tepat sebagai solusi untuk menyelesaikan masalah ini karena hukum pidana bersifat *Ultimum Remidium*.

Kedua, terkait pengaturan ideal di masa mendatang mengenai PHK yang dilakukan pemberi kerja terhadap pekerja yang sedang menjalani seleksi Komponen Cadangan, penulis memberikan bentuk rekomendasi pasal yang dimaksudkan sebelumnya yaitu, menambahkan frasa “**menjalani seleksi**” dalam Pasal 37 ayat (1) UU PSDNPN sehingga pasal tersebut berbunyi “*Calon Komponen Cadangan yang berasal dari unsur Aparatur Sipil Negara dan pekerja/buruh selama **menjalani seleksi** dan menjalani pelatihan dasar kemiliteran sebagai calon Komponen Cadangan tetap memperoleh hak ketenagakerjaannya dan tidak menyebabkan putusnya hubungan kerja dengan instansi atau perusahaan tempatnya bekerja.*” Hal ini untuk memperluas perlindungan hak ketenagakerjaan dan tidak menimbulkannya PHK terhadap pekerja dimulai sejak masa seleksi Komponen Cadangan. Pengaturan mengenai seleksi diatur dalam Permenhan Nomor 3 tahun 2021 tentang Pembentukan, Penetapan, dan Pembinaan Komponen Cadangan, tetapi tidak mengatur mengenai sanksi bagi pemberi kerja yang melakukan PHK pada saat menjalani seleksi Komponen Cadangan.

Adapun saran yang penulis berikan yaitu: **Pertama**, kepada DPR sebagai yang berwenang dalam merumuskan ulang undang-undang untuk menindaklanjuti pembahasan Prolegnas Perubahan terhadap UU PSDNPN sebagai kepastian dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang ingin mendaftarkan diri menjadi bagian dari Komponen Cadangan. Hal ini sejalan dengan diusulkannya perubahan UU PSDNPN oleh DPR. **Kedua**, kepada Kementerian Pertahanan RI selaku lembaga yang diberi mandat oleh UU PSDNPN melakukan pembentukan, penetapan, dan pembinaan Komponen Cadangan, untuk menginventaris pekerja yang terkena PHK agar dibantu melakukan mediasi kepada pemberi kerja supaya dapat menempatkan kembali pekerja pada kedudukannya semula, atau membantu dalam menyalurkan pekerja kepada perusahaan yang sudah menjadi mitra Kementerian Pertahanan RI. **Ketiga**, kepada Kementerian Ketenagakerjaan RI selaku lembaga yang menaungi bidang ketenagakerjaan untuk dapat selalu berkoordinasi dengan Kementerian Pertahanan RI melalui Perjanjian Kerja Sama (PKS) dalam melakukan pengawasan, perlindungan, dan penindakan kepada pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja saat mengikuti seleksi Komponen Cadangan.

Daftar Pustaka

- Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011., Pub. L. No. 27/PUU-IX/2011, 46.
- Anwar, A. S. (2021). Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid 19 Prespektif Hukum Ketenagakerjaan. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 9(2), Art. 2. <https://doi.org/10.14421/sh.v9i2.2195>
- Asikin, Z., & Dkk. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumaldji, F. X. (2005). *Perjanjian Kerja* (Cetakan Pertama). Sinar Grafika.
- Dwiyowiyoto, R. N. (2003). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Elex Media Komputindo.
- Hiariej, E. O. S. (2016). *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana* (Revisi Cetakan 1). Cahaya Atma Pustaka.

- Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. M. (2021). TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ALIH DAYA TERHADAP PEKERJA OUTSOURCHING YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19 (STUDI DOKUMEN PERJANJIAN PENYEDIA JASA DI PT NTU). *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 55–79. <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i01.210>
- Ibrahim, A. L. (2020). *Aktualisasi Bela Negara Generasi Milenial Tanpa Narkotika: Menyongsong Indonesia Emas 2045. Dalam Book Chapter Bela Negara: Norma, Internalisasi Nilai Bela Negara dan Penegakan Hukum*. Prenada Media Group.
- Indrawan, R. M. J., & Efriza, E. (2018). MEMBANGUN KOMPONEN CADANGAN BERBASIS KEMAMPUAN BELA NEGARA SEBAGAI KEKUATAN PERTAHANAN INDONESIA MENGHADAPI ANCAMAN NIR-MILITER. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 8(2), Art. 2. <https://doi.org/10.33172/jpbh.v8i2.395>
- Kurniawan, H. (2022, Maret 9). “Kepala Seksi Rencana dan Penyedia Komponen Cadangan (RENDIACAD),” [wawancara].
- Media, K. C. (2021, Juni 11). *Kemenhan Catat Hampir 10.000 Orang Telah Daftar Komponen Cadangan*. KOMPAS.com. <https://nasional.kompas.com/read/2021/06/11/13121421/kemenhan-catat-hampir-10000-orang-telah-daftar-komponen-cadangan>
- Media, K. C. (2021, Oktober 7). *Jokowi Tetapkan 3.103 Orang Komponen Cadangan 2021*. KOMPAS.com. <https://nasional.kompas.com/read/2021/10/07/09313191/jokowi-tetapkan-3103-orang-komponen-cadangan-2021>
- Media, K. C. (2022, September 8). *3 Kepala Staf TNI Kompak Hadiri Pelantikan 2.974 Anggota Komcad*. KOMPAS.com. <https://nasional.kompas.com/read/2022/09/08/17115291/3-kepala-staf-tni-kompak-hadiri-pelantikan-2974-anggota-komcad>
- Mustaqim, A. (2011). *BELA NEGARA DALAM PERSPEKTIF AL-QUR’AN (Sebuah Transformasi Makna Jihad) / Mustaqim / Analisis: Jurnal Studi Keislaman*. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/analisis/article/view/614>
- Nazifah, N., & Mahila, S. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), Art. 3. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1713>
- Nurhuda, N., Widjayanto, J., & Prakoso, L. Y. (2021). STRATEGI MENCEGAH MUNCULNYA EKSES NEGATIF PASKA PEMBENTUKAN KOMPONEN CADANGAN DI INDONESIA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), Art. 11. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i11.516>
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), Art. 1. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>
- Pasal 1 angka (14) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Penetapan, dan Pembinaan Komponen Cadangan.

Pasal 32 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 37 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 38 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 51 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 51 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 64 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Program Legilasi Nasional. Diambil 27 September 2022, dari <https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/535>

Responden 1. (2022, April 17). "Korban PHK Pemberi Kerja," [wawancara].

Responden 2. (2022, April 3). "Korban oleh perusahaan pemberi kerja," [wawancara].

Setiaji, B. (2022). "Data Pendaftar Komponen Cadangan TA 2022," [wawancara].

Sinaga, Y. T. (2021). Komponen cadangan sebagai Wujud Bela Negara dan Strategi dalam Menangkal Ancaman Radikalisme-Terrorisme di Indonesia. *Jurnal Pancasila Dan Bela Negara*, 1(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31315/jpbn.v1i2.5513>

Soepomo, I. (1975). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan.

Soepomo, I. (1985). *Pengantar Hukum Perburuhan* (1 Cetakan 7). Djambatan.

Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja | Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*. <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri/article/view/4388>

Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.

- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN. *Jurnal Yuridis*, 3(2), Art. 2. <https://doi.org/10.35586/v3i2.179>
- Tie, H. (2006). *Framing a Strategic Approach For Reserve Component Joint Officer Management*. Rand Corporation.
- Uwiyono, A., & Dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Weber, M. (1994). *Law In Economy And Society*. Harrow and Heston Publishers.
- Widiastiani, N. S. (2022, Mei 20). “Akademisi Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta,” [wawancara].