

## ***Outsourcing: Analisis Ketidakpastian Hubungan Kerja Yang Mengarah Pada Modern Slavery Perspektif Teori Keadilan John Rawls***

**Naila Syafaah**

Universitas Gadjah Mada

Alamat: Bulaksumur, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa  
Yogyakarta

Koresponden penulis : [nailasyafaah@mail.ugm.ac.id](mailto:nailasyafaah@mail.ugm.ac.id)

**Abstract.** *Outsourcing means handing over part of the work implementation to another company through a work contract agreement or worker/labor service provider. This research aims to analyze the form of disharmony in legal norms in outsourcing policies in Indonesia, and to analyze the protection of outsourced workers in terms of John Rawls's theory of Justice. This research is normative research using primary and secondary data obtained from literature reviews and statutory regulations related to the issues raised. The results of this research show that the work relationship that is practiced in the outsourcing system based on Article 65 paragraph (8) of Law Number 13 of 2003 states that work relations that initially occur between workers/laborers and the company receiving the work can in certain cases change to work relations between workers/laborers. with the employing company. This shift creates problems because from the start, employment relations only existed between the employer company and the workers/laborers. After the decision of the Constitutional Court Number 27/PUU-IX/2011, the working relationship between outsourced workers/laborers and outsourcing companies can be carried out through a Specific Time Work Agreement (PKWTT) or a Certain Time Work Agreement (PKWT), but the implication of the Constitutional Court's decision is that if the employment relationship between workers/workers and outsourcing companies that are not based on PKWTT or PKWT, this will create uncertainty about the employment relationship status for outsourced workers/laborers. Regarding the protection of the uncertainty of employment relations between outsourced workers/laborers, John Rawls stated that it would be unfair to sacrifice the rights of one or several people just for the sake of greater economic benefits for society as a whole. Justice as fairness means that not only those who are talented and have better abilities -in this case permanent employees of a company have the right to enjoy various social benefits more, but these benefits must also open up opportunities for those who are less fortunate in terms of These are outsourced workers/laborers in order to improve their standard of living.*

**Key words:** *Outsourced Workers/Labourers, Justice, John Rawls.*

**Abstrak.** *Outsourcing (Alih Daya) dimaknai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk disharmoni norma hukum pada kebijakan outsourcing di Indonesia, dan untuk menganalisis perlindungan pekerja/buruh outsourcing ditinjau dari teori Keadilan John Rawls. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari kajian literatur dan peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah yang diangkat. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan kerja yang dipraktikkan pada sistem outsourcing berdasarkan Pasal 65 ayat (8) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan hubungan kerja yang pada awalnya terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dalam hal tertentu dapat berubah menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Pergeseran ini menimbulkan persoalan dikarenakan sejak awal, hubungan kerja hanya terjadi antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Setelah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 hubungan kerja pekerja/buruh outsourcing dengan perusahaan outsourcing dapat dilakukan dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun implikasi putusan MK tersebut adalah jika hubungan kerja antara pekerja/buru dengan perusahaan outsourcing tidak berdasarkan PKWTT atau dengan PKWT, maka akan menimbulkan ketidakpastian status hubungan kerja bagi pekerja/buruh outsourcing. Terhadap perlindungan akan ketidakpastian hubungan kerja pekerja/buruh outsourcing, John Rawls menyatakan bahwa tidak adil jika mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi keuntungan ekonomis yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Keadilan sebagai fairness dimaknai bahwa tidak hanya mereka yang berbakat dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal ini pekerja tetap sebuah perusahaan- saja yang berhak menikmati berbagai manfaat sosial lebih banyak, namun keuntungan tersebut juga harus membuka peluang bagi*

mereka yang kurang beruntung dalam hal ini pekerja/buruh *outsourcing* agar dapat meningkatkan taraf hidupnya.

**Kata kunci:** Pekerja/Buruh *Outsourcing*, Keadilan, John Rawls.

## LATAR BELAKANG

*Outsourcing* (Alih Daya) dimaknai sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain yang dilakukan dengan perjanjian secara tertulis yang dapat dilaksanakan melalui dua cara, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>1</sup> Pengaturan hukum mengenai *outsourcing* (alih daya) diatur di dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pelaksanaan *outsourcing* bertujuan untuk mengefisienkan biaya produksi dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk membiayai pekerjaan di perusahaan tersebut. Dalam artian, luas biaya produksi bukan dinilai dari pekerjaan *outsourcing* tersebut harus lebih murah, akan tetapi yang dinilai ialah efisiensi waktu, pikiran, dan risiko yang tidak terlihat. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengaturan terkait *outsourcing* dipengaruhi oleh situasi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat menimbulkan dampak berupa munculnya persaingan usaha yang begitu ketat. Walhasil, kondisi tersebut menuntut agar dunia usaha menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang membutuhkan respon cepat dan fleksibel. Oleh karenanya, perubahan struktural di bidang pengelolaan usaha dengan cara memperkecil manajemen sehingga menjadi lebih efektif, efisien dan produktif bersifat sangat esensial.

Perekonomian global menuntut pemerintah agar memperhatikan keadaan tersebut, dengan alasan bahwa di satu sisi, pasar kerja membutuhkan kebijakan pemerintah untuk mengimplementasikan pertumbuhan ekonomi berbasis tenaga kerja. Namun di sisi lain, investor mengeluhkan iklim ketenagakerjaan di Indonesia yang mengandung aturan-aturan hukum ketenagakerjaan yang bersifat kaku, yang berdampak pada tidak adanya ketertarikan bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Pemerintah beranggapan bahwa, melegalkan sistem *outsourcing* menjadi sebuah upaya menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi para calon tenaga kerja, sebagai sarana untuk memperkecil risiko, serta meningkatkan efisiensi biaya dan sumber daya manusia.

---

<sup>1</sup> I Nyoman Putu Budhiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press), 2016, Hlm. 6.

Dengan diberlakukannya regulasi terkait sistem *outsourcing* di Indonesia, maka hal ini memberi dampak positif bagi suatu perusahaan untuk menjalankan usahanya tanpa melakukan rekrutmen dan pembinaan pekerja. Selain itu, *outsourcing* juga meningkatkan kinerja perusahaan seperti efisiensi dan efektivitas perusahaan di tengah kompetisi pasar global. Disamping banyak memberikan keuntungan bagi perusahaan, sistem *outsourcing* pada realitanya memunculkan beberapa permasalahan yang dialami oleh para tenaga kerja. Permasalahan yang acap kali disoroti ialah sistem *outsourcing* melahirkan kelompok kerja dengan upah rendah dan posisi kerja yang *replaceable* atau mudah digantikan sewaktu-waktu, sering disebut *cost saving strategy*. Sistem *outsourcing* melahirkan celah hukum yang membiarkan perusahaan menghindari ketentuan hukum tenaga kerja seperti ketika terjadi pemutusan hubungan kerja masal. Sedangkan dalam hubungan kerja, buruh alih daya harus tunduk baik kepada perusahaan *outsourcing*, maupun dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan kesepakatan terkait upah yang telah ditentukan oleh perusahaan *outsourcing*. Sedangkan, di perusahaan pemberi kerja, buruh alih daya harus tetap mengikuti ketentuan mengenai peraturan kerja perusahaan, jam kerja, target produksi dan lain sebagainya. Buruh baru bisa memperoleh gaji setelah menunggu perusahaan pemberi kerja membayarkan *fee* kepada perusahaan *outsourcing*, jadi tidak ada hubungan sebab akibat antara bekerja dan mendapatkan upah secara langsung. Permasalahan lain yang muncul adalah kecilnya upah, minimnya jaminan sosial tenaga kerja dan terbatasnya uang pesangon disebabkan masa kerja yang tidak tetap.

Aturan mengenai sistem *outsourcing* yang tidak memberikan jaminan kepastian bekerja pada pekerja/buruh, berdampak pada perlawanan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja/buruh yang ditandai dengan diajukannya *judicial review* terhadap Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kemudian lahir putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang selanjutnya diimplementasikan ke dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: B.31/PHIJSK/I/2012.<sup>2</sup> Berlandaskan pada Surat edaran terkait Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, muncul kebijakan baru yang mengatur hubungan kerja antara yang terjadi di dalam *outsourcing* ialah sebab perjanjian kerja *outsourcing* yang dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan memenuhi syarat di Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Terdapat persyaratan khusus bagi pengusaha yang tertera di dalam

---

<sup>2</sup> R. Tony Prayogo, Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Pmk Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang), Jurnal Legislasi Vol. 13 No. 2: 2016, Hlm. 193

amar putusan MK yakni pengusaha dapat mengaplikasikan sistem *outsourcing* dengan status PKWT, selama di dalam PKWT berisi klausul bahwa pengusaha memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh dan bahwa hubungan kerja pekerja/buruh akan dilanjutkan pada perusahaan selanjutnya, *apabila objek kerjanya tetap ada*.<sup>3</sup> Di dalam amar putusan MK tersebut, tidak disebutkan secara eksplisit bahwa perjanjian kerja pekerja/buruh dalam lingkungan perusahaan *outsourcing* harus dengan PKWTT.

Jika dicermati lebih lanjut, terdapat adanya ketidakpastian hukum dalam pengaturan sistem *outsourcing* yang dampaknya dapat memunculkan disharmoni hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh dan rentan adanya multitafsir. Ketidakpastian hukum tersebut terletak pada hubungan kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dapat dengan hubungan kerja PKWTT dan/atau PKWT. Dalam hal ini terdapat hubungan kerja yang terputus antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, hubungan kerja hanya terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*. Namun, apabila hal-hal yang dipersyaratkan dalam undang-undang tidak bisa *tercover* dengan baik, maka status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* berganti menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia/pemberi pekerjaan, meskipun antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia kerja sejak awal tidak ada perjanjian/hubungan kerja. Di dalam sistem *outsourcing*, pekerja/buruh tidak lagi mendapatkan kejelasan terkait upah, jaminan kesehatan, jaminan pesangon pensiun serta kepastian pekerjaannya. Dari ketidakpastian hubungan kerja tersebut, sistem *outsourcing* ditolak oleh para buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja, sebab *outsourcing* dinilai menyebabkan antara pekerja dengan perusahaan penyalur menjadi tidak jelas hubungan kerjanya. Dengan kata lain, negara melegalkan penjual-belian tenaga kerja oleh perusahaan penyalur, yang oleh para pekerja/buruh kerap dianalogikan sebagai sistem perbudakan modern (*modern slavery*).<sup>4</sup>

Menurut pandangan Rawls, ketidakadilan dalam sebuah struktur sosial diakibatkan oleh hilangnya empati akan kesetaraan (*equality*) yang menjadi kunci dari konsep keadilan Rawls. *Justice of Fairness* harus menjadi fondasi utama dalam mengupayakan kesetaraan pekerja/buruh dalam beberapa aspek, terutama berkenaan dengan pemenuhan hak dan kesejahteraan hidup pekerja/buruh *outsourcing*. Rawls mengatakan bahwa tidak adil apabila mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi keuntungan ekonomis yang

<sup>3</sup> Syarifa Mahila, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi", 52.

<sup>4</sup> Nawawi, "Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing", Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Vol. 39, No. 1, 2013: 4.

lebih besar dari masyarakat secara keseluruhan. Oleh karenanya, pertimbangan ekonomis tidak dapat bertolak belakang dengan keadilan sebagai *fairness* yang memiliki konsepsi bahwa kebebasan yang sama adalah fondasi yang mendasari adanya kesejahteraan sosial. Atas dasar ini, keputusan sosial yang mengandung akibat bagi semua anggota masyarakat harus dibuat atas hak dasar (*right based weight*) dibanding atas dasar manfaat (*good-based weight*). Hanya dengan begitu, konsep keadilan sebagai *fairness* dapat dinikmati oleh semua orang. Dari pemaparan prinsip-prinsip keadilan tersebut, dapat dikatakan bahwa prinsip-prinsip keadilan dapat dijadikan landasan dalam menganalisis perlindungan kepastian hukum hubungan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*.<sup>5</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian normatif (*doctrinal legal research*) yakni mencitrakan hukum sebagai disiplin preskriptif dimana melihat hukum hanya dari sudut pandang norma-normanya saja. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Di dalam penelitian normatif, sumber data penelitian dilakukan dengan menggunakan sumber data sekunder yakni peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian serta literatur keilmuan terkait dengan teori yang dipakai dalam menganalisa penelitian.<sup>6</sup> Pengumpulan data primer dilakukan melalui studi pustaka UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Pengumpulan data sekunder berdasarkan artikel yang berhubungan dengan kepastian hukum hubungan kerja pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan teori keadilan John Rawls.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Disharmoni Norma Hukum pada Kebijakan Outsourcing Di Indonesia**

*Outsourcing* (Alih Daya) didefinisikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* ini diawali dengan melakukan negosiasi antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan (*outsourcing*), sampai pada pencapaian kesepakatan antara kedua belah pihak yang selanjutnya di implementasikan ke dalam sebuah perikatan/perjanjian secara tertulis yang telah ditandatangani kedua belah pihak dengan mencantumkan prosedur

---

<sup>5</sup> I Nyoman Putu Budhiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, Hlm. 26

<sup>6</sup> Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 8 No.1, Hlm 25.

kerja, pelaksanaannya, dan resiko timbulnya perselisihan selama diberlakukannya praktek *outsourcing* tersebut.

Penggunaan istilah pekerja/buruh memiliki sejarah penggunaannya sejak era penjajahan Belanda hingga sekarang. Penyebutan pekerja atau buruh didasarkan pada jenis pekerjaan yang dilakukan, jadi dua istilah tersebut tidak dapat digunakan secara bersama-sama. Di era kolonial, tenaga kerja yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan formal dan hanya mengandalkan tenaga saja atau biasa disebut pekerja kasar seperti kuli, tukang, pembantu, pelayan, dan lain-lain disebut dengan “buruh”. Sedangkan tenaga kerja yang mengerjakan pekerjaan halus sebagai contoh pekerja administrasi yang berada di kantor dan duduk di meja dengan ruangan rapi disebut dengan “pekerja”. Kemudian di era pasca kemerdekaan tepatnya pada tahun 1974, pada Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, istilah buruh diusulkan untuk diganti menjadi pekerja. Rekomendasi penggantian istilah tersebut dilatarbelakangi bahwa sebutan “buruh” yang asalnya hanya sebutan secara teknis saja, berubah menjadi sebutan untuk tenaga kerja dengan kondisi yang kurang menguntungkan, karena buruh cenderung dimaknai sebagai pekerja golongan bawah yang hanya mengandalkan tenaga dan tidak memiliki skill. Terpengaruh dengan ideologi marxisme pula yang mendorong adanya “gap” antara karyawan dengan majikan, yang pada akhirnya istilah buruh memicu konotasi yang kurang baik, yang oleh karenanya istilah pekerja sebagai pengganti istilah buruh perlu untuk diterapkan. Istilah “pekerja” ini kemudian diimplementasikan di dalam UUD 1945. Lalu di era saat ini, istilah tenaga kerja di dalam UU Ketenagakerjaan tidak lagi dibedakan antara pekerja dengan buruh, istilah pekerja digandeng dengan istilah buruh menjadi frasa “pekerja/buruh”.<sup>7</sup>

Definisi tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Disini mengandung makna yang berbeda antara istilah tenaga kerja dengan pekerja, sedangkan definisi pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh itu termasuk bagian dari tenaga kerja. Tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh apabila mereka melakukan pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja dan berada dibawah perintah orang lain dengan menerima imbalan/upah. Dari definisi-definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa unsur-unsur

---

<sup>7</sup> Heru Suyanto Dan Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan”, Jurnal Yuridis, Vol. 3 No. 2, 2016, Hlm. 17

pekerja/buruh antara lain: a) orang yang melakukan sebuah pekerjaan, b) berada dalam suatu hubungan kerja, c) diperintah orang lain, d) menerima imbalan/upah. Oleh karenanya, secara yuridis istilah pekerja dan buruh adalah sama dan tidak ada perbedaan dari keduanya, pun seharusnya secara implementatif hak-hak dan perlakuan harus disamakan dan tidak boleh ada perbedaan atau penggolongan atas keduanya.

Sebelum adanya pemberlakuan di UU Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan terkait sistem *outsourcing* telah ada di dalam KUH Perdata yakni di dalam Pasal 1601b yang berbunyi: “Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, yakni si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.” Untuk selanjutnya, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-08/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong menerjemahkan istilah *outsourcing* sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain.”<sup>8</sup>

#### **a) Pengaturan *Outsourcing* di Dalam UU No. 13 Tahun 2003**

Problematika yuridis yang terjadi antar pasal yang terdapat di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah terjadinya inkonsistensi ketentuan mengenai *outsourcing*. Pasal 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja sebagai; “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Sedangkan Pasal 66 ayat (2) huruf a berbunyi: “adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa pekerja/buruh”. Dalam hubungan kerja *outsourcing*, yang memberi pekerjaan, perintah dan upah adalah perusahaan pemberi kerja, bukan perusahaan *outsourcing*. Sedangkan realita yang terjadi adalah hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing*, bukan pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Oleh karenanya, hubungan hukum *outsourcing* seperti yang telah diatur di dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan tidak sinkron dengan konsep hubungan kerja di Pasal 15 UU Ketenagakerjaan.

Inkonsistensi peraturan antar pasal tersebut memunculkan hubungan segitiga antara perusahaan *outsourcing* (perekrut buruh) dengan perusahaan pemberi kerja buruh. Hubungan kerja yang pada awalnya dimaknai sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja, kini menjadi hubungan yang tidak terjalin langsung antara kedua belah pihak. Konsekuensinya,

---

<sup>8</sup> Sri Rahayu Purwanidjati, “Penerapan Sistem *Outsourcing* Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak”, Jurnal Wacana Hukum Vol. 10 (1), 2021, Hlm 11.

apabila terdapat pelanggaran peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja outsourcing, maka pekerja/buruh outsourcing tidak dapat melakukan tuntutan hukum kepada perusahaan pemberi kerja meskipun pelanggaran dilakukan oleh pemberi kerja, jika dikaitkan dengan Pasal 66 ayat (2) maka tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh outsourcing. Hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena tidak perlu bertanggung jawab atas beberapa komponen yang cukup memberatkan perusahaan seperti pembayaran pesangon, THR dan yang lainnya karena tanggung jawab tersebut merupakan kewajiban perusahaan pemberi kerja. Perusahaan yang diuntungkan namun tidak dengan buruh, outsourcing memunculkan permasalahan ketidakpastian hubungan kerja disebabkan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sering berakhir ketika pekerjaan sedang tidak tersedia, dan pekerja/buruh baru bisa bekerja lagi ketika ada pekerjaan yang tersedia. Prinsip pekerjaan outsourcing ialah *No work No pay*, yakni pekerja/buruh hanya digaji ketika ia bekerja.<sup>9</sup> Dalam segi praktik, Dinas Tenaga Kerja melihat terdapat banyak celah pada ketentuan *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan, dimana perusahaan yang melanggar dapat terlepas dari jerat pidana disebabkan ketentuan yang berisi larangan tidak diikuti dengan ancaman sanksi.

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau disebut juga dengan pekerja kontrak, dan pasal 64 UUK mengatur mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*), maka hal ini memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung kepada semua pekerja/buruh kontrak dan pekerja/buruh outsourcing di Indonesia yang otomatis merugikan hak-hak konstitusional mereka yang diatur di dalam UUD RI Tahun 1945. Dalam hal ini hak-hak yang dirugikan ialah terkait hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja, hak untuk mendapat upah, hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 59 UUK pula, dalam hubungan kerja, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, pekerja/buruh outsourcing diposisikan sebagai faktor produksi semata, implikasinya adalah mudahnya pekerja/buruh dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan, dan dihentikannya hubungan kerjanya ketika perusahaan tidak membutuhkan lagi. Dampak positif bagi perusahaan ialah meminimalisir pemberian upah/gaji sebagai salah satu *cost* (biaya) yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini yang menyebabkan sistem kerja menggunakan konsep *outsourcing* atau pemborongan

---

<sup>9</sup> Steven M. Bragg, "Outsourcing", (Singapore: Library Of Congress Cataloging), 2006, Hlm. 46.

kerja ini menjadikan pekerja/buruh hanya semata-mata sebagai sapi perah para pemilik modal, dan hal ini yang tentunya bertentangan dengan konstitusi sesuai dengan ketentuan yang terdapat di Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatakan; “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.”<sup>10</sup>

Dampak dari penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yakni tidak adanya jaminan *job security*, tidak adanya keberlangsungan pekerjaan sebab pekerja/buruh PKWT telah mengetahui bahwa suatu saat hubungan kerja antara pengguna jasa dan pekerja akan diputus sewaktu-waktu dan tidak dapat diperpanjang yang menyebabkan pekerja/buruh harus mencari pekerjaan baru, sehingga tidak ada keberlanjutan dari pekerjaan sebelumnya.

#### **b) Pengaturan *outsourcing* pasca Putusan MK**

Merespon tidak adanya kepastian hukum mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan dengan perusahaan *outsourcing* menimbulkan protes dan kecaman dari para tenaga kerja yang menghadapi kondisi tersebut secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan diajukannya *judicial review* terkait pasal-pasal yang selama ini dinilai bermasalah, yakni Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait status PKWT pekerja/buruh *outsourcing* yang dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945 oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Jawa Timur. Atas gugatan tersebut, lahir putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/0UU-IX/2011 yang menyatakan bahwa Pasal 59 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait *outsourcing* dan pekerja PKWT/PKWTT pada prinsipnya tidak bertentangan dengan UUD NRI 1945 selama status hubungan kerja yang digunakan antara pekerja/buruh dengan perusahaan adalah sistem PKWTT. Namun, tidak hanya disitu saja, status hubungan kerja dengan PKWT dapat dilakukan dengan persyaratan harus ada muatan tentang jaminan peralihan hubungan kerja pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* yang menggantikan perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang tetap ada di perusahaan pemberi pekerjaan/penyedia jasa tenaga kerja.<sup>11</sup>

Di satu sisi, ada harapan yang muncul dari putusan MK tersebut ialah adanya kepastian hukum terkait status hubungan kerja bagi para pekerja/buruh *outsourcing*.

<sup>10</sup> S Tjandra, *Labour law and development in Indonesia*. Instituut voor rechtswetenschappelijk onderzoek. 2015, hlm 86.

<sup>11</sup> Suyoko, Mohammad Ghufon Az, “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya Di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 2 (1), 2021, Hlm. 9

Sedangkan di sisi lain, putusan MK tersebut memiliki makna bahwa hubungan perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* tidak dengan PKWTT/PKWT yang tidak sejalan dengan putusan MK tersebut, maka masih akan tetap memicu celah hukum baru karena tidak lagi-lagi tidak ada kepastian hukum terkait status hubungan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Hal ini berarti putusan MK masih belum memenuhi ketentuan yang ada di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Merespon hal ini, pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang aturan pekerjaan *outsourcing* yang berisi ketentuan dalam hal perusahaan mengimplementasikan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* sesuai ketentuan yang terdapat pada Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, oleh karenanya ada beberapa ketentuan yang harus ditaati, yakni ketika dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/perusahaan *outsourcing* dengan pekerjanya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, maka harus berdasarkan atas PKWTT. Akan tetapi, jika dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan *outsourcing* dengan pekerja sudah memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerja tetap ada, maka bisa berdasarkan pada PKWT.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang diperkuat dengan Surat Edaran Keputusan menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi bertujuan memberikan kepastian hukum terkhusus memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh *outsourcing* supaya ada jaminan untuk terus bekerja dan memperoleh upah yang layak, serta mendapat perlakuan yang layak dan adil seperti yang didapatkan oleh pekerja/buruh PKWTT. Akan tetapi, kedudukan Surat Edaran Kepmenakertrans bukanlah sebuah produk perundang-undangan seperti yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, oleh karenanya, Surat Edaran tersebut tidak mempunyai kekuatan mengikat sebagai hukum yang dapat diimplementasikan pada perusahaan pemberi/penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing*. Seharusnya tindak lanjut pemerintah atas Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dilakukan melalui produk perundang-undangan yang sesuai

dengan UU No. 12 Tahun 2011 seperti Keputusan Menteri, yang selanjutnya harus diadakan perubahan terhadap Pasal 59 ayat (1), Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003.<sup>12</sup>

### **Ketidakpastian Hubungan Kerja Pekerja/Buruh *Outsourcing* Ditinjau Dari Teori Keadilan John Rawls**

Relasi antara majikan dengan buruh senantiasa menjadi hubungan yang jarang harmonis selama ini, realita mengatakan bahwa kaum buruh di dalam situasi apapun sering mengalami tindakan ketidakadilan yang diindikasikan dengan tenaga yang diupayakan untuk bekerja dan waktu yang diberikan tidak sebanding dengan upah yang diterima. Di Indonesia, awal mula diberlakukannya kerja kontrak ada sejak era kolonial Belanda. Pemerintah Belanda mengeksploitasi sumber daya alam Indonesia menggunakan buruh (kuli) dari warga pribumi, dimana buruh-buruh ini bekerja berdasarkan kontrak dengan pengusaha perkebunan. Pekerjaan yang dilakukan buruh kuli tersebut tidak diberi upah/imbalan. Kemudian setelah Indonesia merdeka, maka praktik perbudakan tersebut sudah tidak diberlakukan lagi. Selanjutnya, pada tahun 90-an terdapat perusahaan yang mulai menerapkan pekerjaan dengan sistem *outsourcing*. Motivasi pengusaha menerapkan sistem *outsourcing* ini didasarkan bahwa *outsourcing* dapat menciptakan insentif yang tinggi bagi perusahaan dengan pengalokasian tenaga kerja seminimal mungkin, motivasi tersebut semakin diperkuat ketika tahun 1998 terjadi krisis ekonomi yang menyebabkan banyaknya penduduk yang menjadi pengangguran dan harus segera mendapatkan pekerjaan, namun pada saat itu belum ada regulasi yang mengatur tentang *outsourcing*. Hingga akhirnya, pada masa kepresidenan Megawati Soekarnoputri, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan. Pada saat pemberlakuan UU tersebut, pengaturan terkait sistem *outsourcing* masih bersifat terbatas, yakni hanya pekerjaan di sektor tertentu saja yang boleh menerapkan sistem *outsourcing*. Melihat penerapannya di era sekarang, dirasakan bahwa sistem *outsourcing* ini semakin menguntungkan para pelaku usaha dan semakin merugikan para pekerja/buruh. Yang paling mendiskreditkan buruh adalah ketidakpastian hubungan kerja yang berujung pada diskriminasi upah/gaji. Gaji yang tidak sesuai dengan jam kerja, tidak mendapatkan jaminan pekerjaan yang pasti, dan rentan di *lay off* tanpa pemberitahuan dan tidak adanya pesangon dan tunjangan. Hal ini yang menyebabkan para pekerja/buruh menyamakan sistem *outsourcing* ini mirip dengan *modern slavery* atau perbudakan modern.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Zaimah Husin, "Outsourcing Sebagai Pelanggaran Atas Hak Pekerja Di Indonesia", Jurnal Kajian Pembaruan Hukum (2021) 1:1 1-24, Hlm. 13

<sup>13</sup> Zaimah Husein, "Outsourcing Sebagai Pelanggaran Atas Hak Pekerja Di Indonesia" Jurnal Kajian Pembaruan Hukum (2021) 1:1 1-24, Hlm. 6

Tarik-menarik kepentingan antara pekrja dan pemberi kerja telah memunculkan kualitas hubungan yang tidak seimbang. Derajat hubungan yang tidak seimbang ini tidak hanya memunculkan potensi terhadap ketidakadilan, melainkan juga jika terdapat permasalahan, maka penyelesaiannya tidak bisa diserahkan pada mekanisme perjanjian antar para pihak. Penyelesaian secara non yudisial hanya akan melanggengkan karakter eksploitatif dari perusahaan pemberi kerja dengan buruh. Status pekerja/buruh *outsourcing* menjadi problem sebab tidak ada kepastian hukum terkait keberlanjutan hubungan kerja dan tidak terpenuhinya hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, sehingga hal ini merugikan pekerja/buruh secara sosial maupun ekonomi. Di sisi lain, regulasi yang mengatur pekerja/buruh *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan sulit untuk diterapkan di dunia bisnis karena regulasi yang ada tidak memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. Dalam implementasi perlindungan pekerjaan dan persyaratan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Pemikiran neoliberal melihat bahwa informalisasi dapat dikatakan bahwa salah satu dari efek *economic downturn* yang ditandai oleh strategi pragmatis pemerintah dalam mengatasinya, salah satunya ialah dengan cara penyedikitan pekerjaan sektor publik yang biasanya menjadi penyedia lapangan pekerjaan terbesar di sektor formal. Namun, sebagai salah satu karakteristik dari pemikiran neoliberal, yang ditandai dengan penyedikitan institusi dan fungsi-fungsi penyediaan lapangan pekerjaan dari negara yang dengan sendirinya memicu informalisasi jika sektor privat tidak mampu menyediakan lapangan kerja secepat penyempitan sektor publik.<sup>14</sup>

Kesalahan cara pandang dalam memahami kondisi buruh di Indonesia, menyebabkan nasib masyarakat yang hidup di bawah garis kemiskinan menjadi semakin kabur, baik dalam hal menyangkut pemenuhan hak hidup, kesejahteraan, dan perbaikan taraf ekonomi yang lebih baik. Situasi yang terlihat ketika mencermati problematika buruh terletak pada jam kerja yang tidak jelas, bahkan mungkin terjadi pemaksaan pada pekerjaan yang mengharuskan lembur tanpa jeda istirahat. Situasi ini meningkatkan keinginan bagi kepentingan kaum kapitalis untuk menjadikan jam kerja menjadi lebih panjang. Semakin panjang hari mereka bekerja, maka semakin banyak nilai lebih (*surplus*) yang diperoleh, serta hasil produksinya. Ketika para pekerja/buruh tetap bekerja, namun tanpa disadari mereka menggadaikan kesehatan dan produktifitas mereka dikarenakan bekerja dengan jam yang terlalu lama. Pengusaha berusaha agar dapat mendapatkan laba yang sangat besar dan pekerja/buruh hanya memiliki beberapa jam istirahat agar bisa melakukan kegiatan lain

---

<sup>14</sup> Dean Fadhurrohman Hafizh, Dkk. "Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perpektif Undang-Undang Cipta Kerja", Jurnal Lemhannas Ri (2022) 10:3, Hlm. 9

kecuali untuk bekerja kembali, makan dan tidur, yang sangat normal menjadi kebutuhan dasar manusia, hal inilah yang kemudian menggiring opini bahwa sistem *outsourcing* tidak ada ubahnya sebuah perbudakan modern (*modern slavery*).<sup>15</sup>

Pandangan John Rawls dalam teori keadilan menyatakan bahwa tidak adil apabila mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi laba ekonomis yang lebih besar bagi masyarakat. Dengan begitu, pertimbangan yang bersifat keuntungan ekonomi tidak boleh bertentangan dengan prinsip hak yang sama bagi semua orang. Keadilan sebagai *fairness* dapat dinikmati oleh semua orang apabila keputusan dibuat atas dasar hak-hak anggota masyarakat. Pandangan Rawls terkait penerapan teori keadilan dalam dinamika kehidupan masyarakat yang tertindas sebab adanya hegemoni penguasa yang kurang peka terhadap permasalahan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar masyarakat. Teori keadilan Rawls dapat dijadikan pisau analisis terhadap persoalan ketidakadilan pekerja/buruh sebagai bentuk protes kepada pengusaha dan pemerintah yang kurang responsif terhadap permasalahan yang dialami para pekerja/buruh. Di dalam bukunya *A Theory of Justice*, John Rawls berusaha menawarkan sebuah teori keadilan alternatif yang lebih unggul serta mampu mengoreksi kekurangan dari teori keadilan sebelumnya, seperti utilitarianisme yang dinilai gagal dalam meminimalisir kesalahan terhadap pandangan buruh selama ini. Rawls mengkritisi dan menolak utilitarianisme yang diusung oleh Jeremy Bentham karena dinilai mereduksi keadilan hanya sebatas utilitas (kebahagiaan) sosial.<sup>16</sup>

Nasib buruh *outsourcing* menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/0UU-IX/2011 yang menyatakan sistem kerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Status hubungan kerja dengan PKWT dapat dilakukan dengan persyaratan harus ada muatan tentang jaminan peralihan hubungan kerja pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* yang menggantikan perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang tetap ada di perusahaan pemberi pekerjaan/penyedia jasa tenaga kerja. Putusan MK tersebut memiliki makna bahwa hubungan perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* tidak dengan PKWTT/PKWT yang tidak sejalan dengan putusan

---

<sup>15</sup> Julyatika Fitryaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", Indonesian State Law Review, Vol. 2 No. 1, Oktober 2019, Hlm. 97

<sup>16</sup> Pan Mohammad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Vol. 6, No. 1, April 2009, Hlm. 140.

MK tersebut, maka masih akan tetap memicu celah hukum baru karena tidak lagi-lagi tidak ada kepastian hukum terkait status hubungan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*.<sup>17</sup>

Meskipun sama-sama memiliki status sebagai karyawan tidak tetap, terdapat perbedaan sistem kerja dan pengupahan antara karyawan PKWT dengan karyawan *outsourcing* berdasarkan UU Ketenagakerjaan, antara lain; *pertama*, masa kerja pekerja/buruh PKWT memiliki batas maksimal yakni dua tahun dengan satu kali perpanjangan maksimal, sementara masa kerja untuk pekerja/buruh *outsourcing* akan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* sesuai dengan kesepakatan. *Kedua*, jenis dan tanggung jawab pekerjaan untuk pekerja/buruh PKWT sama dengan pekerja/buruh PKWTT, dengan beban kerja yang bersifat temporal, musiman, dengan waktu maksimal tiga tahun kerja. Sedangkan pekerja/buruh *outsourcing*, jenis dan tanggung jawab pekerjaan hanya sebagai penunjang sumber daya perusahaan dan pekerjaannya tidak berkorelasi langsung dengan proses produksi dan operasional bisnis perusahaan. *Ketiga*, terdapat jenjang karier bagi pekerja/buruh PKWT dalam hal kenaikan jabatan, promosi, kenaikan gaji, sekaligus bisa mendapatkan status PKWTT (pekerja tetap). Sementara pekerja/buruh *outsourcing* yang posisinya hanya penunjang tidak dapat memiliki jenjang karier yang sama dengan pekerja PKWTT/PKWT. *Keempat*, prinsip kerja pekerja/buruh PKWT dilakukan secara formal diatas tanda tangan pihak pekerja dengan perusahaan. Sedangkan bagi pekerja/buruh *outsourcing*, perjanjian kerja dilakukan antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, sehingga tidak ada hubungan langsung antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaannya.

Konsepsi umum keadilan menurut Rawls mengandung unsur-unsur pokok sebagai berikut; *pertama*, prinsip pokok keadilan adalah kesamaan (*equality*). *Kedua*, kesamaan distribusi. *Ketiga*, terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan primer (*primary goods*). Dan yang *keempat*, ketidaksetaraan dapat ditolerir selama dapat menguntungkan semua pihak. Prinsip ini memberi penegasan bahwa warga masyarakat yang berkeadilan sosial mempunyai hak-hak dasar (*basic rights*) yang sama, serta hal yang terkait dengan ketimpangan ekonomi dan kesempatan sosial. Pembagian kesejahteraan dan pendapatan tidak wajib sama, akan tetapi harus sama-sama saling menguntungkan dan posisi jabatan yang menentukan harus terbuka untuk semua. Rawls mengikat kedua prinsip tersebut yang terejawantahkan menjadi “dua prinsip keadilan” yang dimaknai bahwa prinsip pertama adalah kesamaan kemerdekaan dan

---

<sup>17</sup> Julyatika Fitryaningrum, “Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, Hlm. 101

prinsip kesamaan ekonomi dan ketidaksamaan sosial.<sup>18</sup> Teori keadilan Rawls menjadi esensial untuk diimplementasikan pada permasalahan pekerja/buruh *outsourcing* karena terdapat ketidakadilan secara struktural dan kultural yang membuat mereka menjadi kelompok masyarakat yang terbelakang. Secara struktural, tentu pekerja/buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak dan kepastian kerja selayaknya pekerja kontrak, baik PKWT maupun PKWTT, apalagi ingin mendapatkan hak dan kepastian seperti pekerja tetap, akan sangat jauh angan-angan itu karena secara regulasi pun mengatur tentang perbedaan-perbedaan antar jenis pekerja. Secara kultural, pekerja/buruh *outsourcing* kerap dikaitkan dengan adanya diskriminasi oleh majikannya atau pengusaha yang tidak secara langsung terlibat dengan mereka (pekerja/buruh *outsourcing*).

Dua prinsip keadilan menurut Rawls: (a) setiap orang mempunyai klaim yang sama untuk memenuhi hak-hak dan kebebasan dasarnya yang kompatibel dan sama jenisnya untuk semua orang; (b) ketimpangan ekonomi dan sosial bisa dipenuhi berdasar pada dua kondisi, yakni terikat pada jabatan-jabatan dan posisi yang terbuka bagi semua orang di bawah kondisi adanya persamaan kesempatan yang adil dan pemberian kemanfaatan sebesar-besarnya bagi masyarakat yang paling tidak diuntungkan.<sup>19</sup> Prinsip-prinsip keadilan dari John Rawls sangat relevan jika diimplementasikan kepada negara-negara yang sedang berkembang, seperti halnya Indonesia. Sebab, relevansi tersebut dikaitkan pada hampir sebagian besar populasi dunia yang menetap di Indonesia masih terklasifikasi sebagai masyarakat lemah yang hidup dibawah garis kemiskinan. Berdasarkan konsep Rawls, keadilan sosial dapat diimplementasikan dengan memperbaiki struktur dasar dari lembaga-lembaga sosial utama, yaitu masyarakat, tatanan ekonomi, dan konstitusi negara.

Struktur dasar masyarakat menjadi subjek utama bagi konsep Keadilan Rawls, karena di dalam masyarakat sudah terdapat berbagai macam posisi sosial, dimana dalam kesamaan posisi asal antara representasi dan mereka yang direpresentasikan dengan menetapkan syarat-syarat dasar. Dari sini kemudian terjalin ikatan antar masyarakat yang kemudian disebut sebagai kontrak sosial dengan tujuan untuk menetapkan bentuk kerja sama sosial yang akan mereka jalani dan bentuk pemerintahan yang akan didirikan. Nilai sebuah keadilan menurut pandangan Rawls tidak dapat di-*negosiasi* dan harus diimplementasikan ke dalam masyarakat tanpa mengesampingkan kepentingan masyarakat lain. Nilai keadilan Rawls dilihat dari terpenuhinya hak yang sama terhadap kebebasan dasar (*equal liberties*). Ketimpangan sosial dan ekonomi harus diatur sehingga dapat menciptakan kemanfaatan untuk semua orang

---

<sup>18</sup> John Rawls, *A Theory Of Justice (Teori Keadilan)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar) 2011, Hlm. 77

<sup>19</sup> John Rawls, *A Theory Of Justice (Teori Keadilan)*, Hlm 72.

terkhusus bagi pihak yang tidak diuntungkan, sehingga dapat menciptakan keadilan bagi semua orang. Rawls mensyaratkan masyarakat sebagai *justice of fairness* yang berlandaskan pada kebebasan dan nurani personal, yang pada akhirnya akan diimpersonalisasikan ke dalam bentuk lembaga-lembaga yang adil.<sup>20</sup>

Rawls menyatakan *Justice of Fairness* yang terdiri dari prinsip rasionalitas, kebebasan, dan kesamaan. Oleh karenanya, diperlukan prinsip-prinsip keadilan yang lebih memprioritaskan hak daripada manfaat. Ia merumuskan dua prinsip keadilan distributif, yakni: *pertama, the greatest equal principle*, dimaknai setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, hal ini merupakan hak paling dasar yang wajib dimiliki semua orang. Hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama untuk semua orang maka keadilan dapat terwujud. *Kedua, ketidaksamaan ekonomi dan sosial harus diatur dengan memperhatikan asas berikut ini: a) the different principle, dan b) the principle of fair equality of opportunity*. Asas ini dimaksudkan agar memberi keuntungan kepada orang-orang yang kurang beruntung, dalam hal ini dikaitkan dengan posisi pekerja/buruh *outsourcing* yang kurang beruntung dalam menerima hak-hak sebagai pekerja dibandingkan para pekerja tetap dalam sebuah perusahaan, serta menekankan bahwa dengan kondisi dan kesempatan yang sama, semua jabatan harus terbuka bagi semua orang.<sup>21</sup>

## **KESIMPULAN**

Pertama, dalam hal status hubungan kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja apabila dikaitkan dengan ketentuan di dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, muncul ketidakpastian hukum berupa inkonsistensi pengaturan hubungan kerja (dalam hal ini sebagai obyek kerja) dengan subyek hukum yang diatur. Terdapat *overlapping* pengaturan hubungan kerja yang berdasar atas perjanjian kerja sehingga menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan, tetapi karena adanya hal lain tanpa didasarkan atas perjanjian kerja, hubungan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Kedua, dalam hal ketidakpastian hubungan kerja yang dialami pekerja/buruh *outsourcing*, teori keadilan sebagai *fairness* John Rawls dimaknai bahwa tidak hanya mereka yang berbakat dan memiliki kemampuan yang lebih baik -dalam hal ini pekerja tetap sebuah perusahaan- saja yang berhak menikmati berbagai manfaat sosial lebih banyak, namun

<sup>20</sup> Iqbal Hasanudin, "Keadilan Sosial: Telaah Atas Filsafat Politik John Rawls" Jurnal Refleksi, Vol 17, No 2 (2018), Hlm. 193

<sup>21</sup> John Rawls, *A Theory Of Justice (Teori Keadilan)*.

keuntungan tersebut juga harus membuka peluang bagi mereka yang kurang beruntung – dalam hal ini pekerja/buruh outsourcing- agar dapat meningkatkan taraf hidupnya.

## **REFERENSI**

- Bragg, Steven M. (2006). *Outsourcing*. Singapore: Library Of Congress Cataloging.
- Budhiarta, I Nyoman Putu Hukum. (2016). *Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press.
- Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum*, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 8 (1).
- Fahrojih, Ikhwan (2016). *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Faiz, Pan Mohammad (2009). *Teori Keadilan John Rawls*. *Jurnal Konstitusi*. Vol. 6 (1).
- Fitryaningrum, Julyatika (2019). *Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. *Indonesian State Law Review*, 2 (1).
- Hafizh, Dean Fadhurrohman, dkk. “Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perpektif Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Lemhannas RI* (2022) 10:3.
- Hasanudin, Iqbal (2018). *Keadilan Sosial: Telaah atas Filsafat Politik John Rawls*. *Jurnal Refleksi*. 17 (2) 193
- Husein, Zaimah (2021). *Outsourcing Sebagai Pelanggaran Atas Hak Pekerja Di Indonesia*. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1: (1), 1-24.
- Husin, Zaimah. (2021). *Outsourcing Sebagai Pelanggaran Atas Hak Pekerja Di Indonesia*. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1:1 1-24.
- Mahila, Syarifa. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*.
- Nawawi (2013). *Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing*. *Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia* 39 (1).
- Prayogo, R. Tony. (2016). *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Pmk Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang*. *Jurnal Legislasi* 13 ( 2).
- Purwanidjati, Sri Rahayu. (2021). *Penerapan Sistem Outsourcing Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak*. *Jurnal Wacana Hukum* Vol. 10 (1).
- Rawls, John. *A Theory Of Justice* (Teori Keadilan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suyanto, Heru dan Andriyanto Adhi Nugroho. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis* Vol. 3 (2).

Suyoko, Mohammad Ghufon AZ. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya Di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum* Vol. 2 (1).

Tjandra, S. (2015). *Labour law and development in Indonesia*. Instituut voor rechtswetenschappelijk onderzoek.