

**PRINSIP KEADILAN DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING* MENURUT TEORI
JOHN RAWLS**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Aqidah dan Filsafat Islam

Oleh:

ELY SEDYANINGRUM

NIM: 134111045

Semarang, 14 Juni 2017

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Nasihun Amin, M. Ag

NIP. 19680701 199303 1 003

Dra. Yusriyah, M. Ag

NIP. 19640302 199303 2 001

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 14 Juni 2017

Deklarator



Ely Sedyaningrum

134111045

NOTA PEMBIMBING

Lamp : -

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

UIN Walisongo Semarang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Ely Sedyaningrum

NIM : 134111045

Jurusan : Aqidah dan Filsafat Islam

Judul skripsi : Prinsip Keadilan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Outsourcing* Menurut Teori John Rawls

Dengan ini telah kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 14 Juni 2017

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Nasihun Amin, M. Ag

NIP. 19680701 199303 1 003



Dra. Yusriyah, M. Ag

NIP. 19640302 199303 2 001

PENGESAHAN

Skripsi Saudara Ely Sedyaningrum dengan NIM 134111045 telah di munaqasyahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, pada tanggal: 7 Juni 2017

dan telah diterima serta disyahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora



Ketua Sidang

Mokhammad Ulfah, M.Ag
NIP. 19740513 199803 2002

Pembimbing I

Dr. H. Nasihun Amin, M. Ag
NIP. 19680701 199303 1 003

Penguji I

Dr. Mochrus, Dipl. M.A
NIP. 19630105 199001 1 002

Pembimbing II

Dra. Yusriyah, M.Ag
NIP. 19640302 199303 2 001

Penguji II

Tsuwaibah, M.Ag
NIP 19720712 200604 2 001

Sekretaris Sidang

Dra. Yusriyah, M.Ag
NIP. 19640302 199303 2 001

Motto

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.(QS. Al Baqarah: 286)

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang digunakan dalam skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedomanannya sebagai berikut:

1) Kata Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)

ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	Te
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	...‘	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Ki
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em

ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	...'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2) Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a) Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	a	A
اِ	Kasrah	i	I
اُ	Dhammah	u	U

b) Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	fathah dan ya	ai	a dan i
وَ	fathah dan wau	au	a dan u

kataba كَتَبَ - yazhabu يَذْهَبُ

fa'ala فَعَلَ - su'ila سُئِلَ

zükira ذُكِرَ - kaifa كَيْفَ

3) Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ اَ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يَ إِ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
يَ أُ	dhammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

يَقُولُ - yaqūlu

4) **Ta Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a) Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah /t/

b) Ta marbutah mati:

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/

c) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

روضة الاطفال

- rauḍah al-ṭfāl

روضة الاطفال

- rauḍatul ṭfāl

المدينة المنورة

- al-Madīnah al-Munawwarah

al-Madīnatul Munawaarah

طلحة

- Talhah

5) **Syaddah (tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid,

dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	-rabbanā
نَزَّلَ	-nazzala
الْبِرِّ	- al-Birr
الْحَجِّ	- al-Hajj
نَعْمَ	- na''ama

6) **Kata sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf () namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasi sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sandang.

Contoh:

الرَّجُل	- ar-rajulu
السَّيِّدَة	- as-sayyidatu
الشَّمْس	- asy-syamsu
القَلَم	- al-qalamu
البَدِيع	- al-badī'u
الجَلال	- al-jalālu

7) **Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخِذُونَ	- ta'khuzūna
النَّوْء	- an-nau'

شيء	- syai'un
انّ	- inna
أمرت	- umirtu
اكل	- akala

8) Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وانّ الله هو خير الرازقين	Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqin Wa innalāha lahuwa khairurrāziqin
فأوفوا الكيل والميزان	Fa aufu al-kaila wa al-mīzāna Fa auful kaila wal mīzāna
ابراهيم الخليل	Ibrāhīm al-Khafīl Ibrāhīmul Khafīl
بسم الله مجريها ومرسها	Bismillāhi majrēhā wa murshā
و الله على الناس حج البيت	Walillāhi 'alan nāsi ḥjju al-baiti
من استطاع إليه سبيلا	Manistaṭā'a ilaihi sabīlā

9) Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وما محمد إلا رسول - Wa mā Muḥammadun illā rasūl

شهر رمضان الذي انزل فيه القرآن - Syahru Ramaḍāna al-laẓī unzila fihi

al- Qurānu

Syahru Ramaḍāna al-laẓī unzila fihil

Qurānu

الذي بركة مباركة - lallaẓī bi Bakkata mubārakatan

ولقد راه بالافق المبين - Wa laqad ra'āhu bi al-ufuq al-

mubīnī

Wa laqad ra'āhu bil ufuqil mubīni

الحمد لله رب العالمين - Alḥamdu lillāhi rabbi al-'ālamīn

Alḥamdu lillāhi rabbil 'ālamīn

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu

disatukan dengan kata lain, sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نصر من الله وفتح قريب Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

الله الأمر جميعاً Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil amru jamī'an

و الله بكل شيء عليم Wallāhu bikulli sya'in alīm

10) Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi Arab Latin (Versi Internasional) ini perlu disertai dengan pedoman tajwid

UCAPAN TERIMA KASIH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, bahwa atas Taufiq dan Hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi berjudul “Prinsip Keadilan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Outsourcing* Menurut Teori John Rawls”, disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S.1) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

- 1) Dr. H. Mukhsin Jamil, M.Ag, Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
- 2) Dr. Zainul Adzvar, M. Ag, Kajur Aqidah Filsafat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang, yang telah merestui dalam pembahasan skripsi ini.
- 3) Dr. H. Nasihun Amin, M. Ag dan Dra. Yusriyah, M. Ag, Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

- 4) Para Dosen Fakultas Usuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- 5) Bapak Suranto dan Ibu Sumarni, kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis. Semoga jerih payah bapak dan ibu dibalas dengan kebahagiaan dan diberi kesehatan selalu oleh Allah swt.
- 6) Ahmad Sodikin, Misroni, dan Giyanti. Kakak-kakakku tersayang yang telah memberikan nasihat-nasihat dan masukan kepada penulis untuk melengkapi penulisan skripsi ini.
- 7) Bapak Imam Santoso dan Ibu Sulastri, calon mertuaku tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan masukan kepada penulis. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan kesehatan oleh Allah swt.
- 8) Satria Tosan Aji Pamungkas, calon suamiku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis ketika kehilangan semangat.
- 9) Bagus Satrio Utomo dan Joko Bandung, adik-adikku tersayang yang menemani penulis ketika mencari buku.
- 10) Tri Utami, sahabatku yang selalu menemani perjuangan penulis dari awal sampai akhir.
- 11) Posko 18 KKN ke-67 UIN Walisongo Semarang, yang pernah berbagi suka dan duka dengan penulis ketika mengabdikan di desa Dukuh, Repaking, Boyolali.

- 12) Kepada teman-temanku AF A dan B, dan semua teman-teman penulis yang telah banyak berbagi kisah dengan penulis.
- 13) Kepada semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat membalas apa-apa, selain doa semoga segala kebaikan mereka semua dibalas dengan kebaikan oleh Allah swt. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya dan para pembacapada umumnya.

Semarang, 1⁴ Juni 2017

Ely Sedyaningrum

134111045

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DEKLARASI KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN TRANSLITERASI.....	vi
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xix
HALAMAN ABSTRAK.....	xxii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latarbelakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Metodologi Penelitian.....	12
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II: KEADILAN SOSIAL PEKERJA MENURUT JOHN RAWLS	19
A. Biografi John Rawls	19
B. Karya-karya John Rawls.....	20
C. Pemikiran-pemikiran John Rawls.....	22
a) Intuisiisme	23

b) Utilitarianisme	24
c) Ekuilibrium.....	25
d) Pandangan John Rawls Tentang Keadilan.....	27
1) Pengertian Keadilan.....	27
2) Peran Keadilan.....	29
3) Dua Prinsip Keadilan.....	31
4) Prinsip-prinsip untuk Individu: Prinsip <i>Fairness</i>	33
5) Kondisi Keadilan	35
6) Acuan Keadilan	36
7) Kemerdekaan dan Kesempatan	38
8) Konsepsi Umum, Nikmat-nikmat Primer	39

**BAB III: TINJAUAN KEADILAN DALAM UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING* 41**

A. Pengertian <i>outsourcing</i>	41
B. Sejarah <i>outsourcing</i>	49
C. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan <i>outsourcing</i> .	44
D. Pengertian buruh	49
E. Hak dan Kewajiban buruh atau pekerja	50
F. Hak dan Kewajiban Pengusaha (majikan)	55
G. Keadilan sosial bagi para pekerja	63
H. Perlindungan hukum terhadap buruh	68

**BAB IV: TINJAUAN KEADILAN TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING BERDASARKAN PEMIKIRAN JOHN
RAWLS 73**

- A. Keterkaitan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketengakerjaan *Outsourcing* Dengan Keadilan Menurut
Pandangan John Rawls 73
- B. *Outsourcing* dan Islam 83

BAB V: PENUTUP 95

- A. Kesimpulan 95
- B. Saran 96
- C. Pesan 96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Di Indonesia, *outsourcing* merupakan salah satu permasalahan dalam sistem perburuhan. Para buruh merasa dirugikan dengan adanya sistem *outsourcing*, karena ada beberapa hak yang belum dicantumkan dalam peraturan perburuhan yang membahas mengenai *outsourcing*. Sejak dibentuknya Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yang salah satu di dalamnya membahas mengenai *outsourcing*, mengakibatkan bisnis ini menjadi berkembang dikalangan pengusaha. Bisnis ini menjadi berkembang pesat karena pengusaha dapat menyewa jasa pekerja *outsourcing*, dan bisa meminta ganti rugi apabila menurut pengusaha kinerja pekerja *outsourcing* kurang memuaskan. Meskipun sudah terbentuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi dalam membahas mengenai *outsourcing* belum dijelaskan lebih rinci mengenai hak-hak yang harus diperoleh oleh pekerja *outsourcing*.

Hal ini tentu akan dapat menimbulkan penyalahgunaan kuasa yang berakibat pada ketidakadilan. Dalam melihat keadilan yang terdapat di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penulis menggunakan teori keadilan dari John Rawls. John Rawls merupakan salah satu tokoh filsafat yang berpendapat bahwa harus adanya persamaan hak antara manusia satu dengan manusia lainnya. Rawls juga mengatakan bahwa, sebaik apapun suatu hukum tapi jika itu mengorbankan orang lain, maka hal itu tidak dibenarkan. Untuk mengkaji penulisan ini, penulis

menggunakan metode yang bersifat *deskriptif analisis*, yaitu menjelaskan mengenai keadilan yang ada dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian dianalisis dengan menggunakan teori prinsip keadilan dari John Rawls. Metode penelitian yang digunakan adalah kepustakaan, dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai sumber penelitian dan ditinjau dari pendapat John Rawls mengenai konsep keadilan. Dari beberapa uraian data yang ada, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai *outsourcing* masih perlu adanya pembenahan.

Karena, hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh buruh atau pekerja *outsourcing* belum dituliskan secara rinci dalam UU tersebut. *Pertama*, belum adanya kontrak yang jelas mengenai sistem kerja. *Kedua*, belum adanya status yang jelas apakah mereka nantinya akan menjadi karyawan tetap atau tidak. *Ketiga*, tidak disebutkan mengenai pemotongan presentase upah yang harus diterima oleh pekerja. *Keempat*, belum adanya peraturan mengenai cuti. *Kelima*, belum adanya peraturan pesangon jika mereka diberhentikan sewaktu-waktu. Alangkah lebih baiknya jika UU tentang *outsourcing*, bisa berjalan sesuai dengan ajaran Islam terkait dengan masalah hubungan pekerja dan majikan. Hal ini dikarenakan, dalam Islam ada pengajaran mengenai bagaimana seharusnya menjalin hubungan kerja yang dapat menguntungkan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan majikan.

Key word: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing*, *outsourcing*, keadilan menurut John Rawls

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATARBELAKANG MASALAH

Dalam dunia kerja, sudah sering didengar istilah *outsourcing*. Dalam sistem *outsourcing* ini, para buruh atau pekerja akan bekerja di perusahaan yang menyewa tenaga para pekerja *outsourcing*. Dengan ketentuan, para pekerja harus mematuhi segala kontrak atau peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang menyewa pekerja *outsourcing*. Untuk mengatur sistem *outsourcing* di Indonesia, dibuatlah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan supaya sistem ketenagakerjaan di Indonesia bisa diawasi. Akan tetapi kenyataannya, hal itu tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai masalah *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64, 65, dan 66, yang akan penulis jabarkan dalam penulisan ini. Sistem ketenagakerjaan yang berpihak pada investor memunculkan sistem *outsourcing*, digunakannya sistem *outsourcing* dikarenakan perusahaan dituntut efisiensi terhadap biaya produksi sehingga mengorbankan pendapatan para buruh.

Saat ini, telah tersedia perusahaan yang melatih karyawannya untuk menjadi pekerja *outsourcing* di perusahaan

lain.¹ Hal ini bisa menguntungkan perusahaan lain karena tidak perlu mencari karyawan yang bertugas untuk menangani hal-hal tertentu. Akan tetapi, ini juga bisa merugikan bagi pekerja karena, pembayaran upah yang dilakukan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak langsung kepada karyawan tersebut, tapi diberikan kepada pimpinan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Kebijakan ini bisa merugikan karyawan karena tidak adanya aturan mengenai batas pemotongan upah yang harus dilakukan oleh pimpinan penyedia jasa *outsourcing*. Selain itu, dalam sistem *outsourcing*, kontrak dibuat secara tertulis dan peraturan mengenai kontrak kerja belum diatur secara maksimal oleh pemerintah. Sehingga peraturan yang dibuat oleh antar pengusaha ditentukan sendiri oleh para pengusaha.

Tentu saja bisa terjadi berbagai praktik kecurangan yang dilakukan oleh pimpinan, karena karyawan tidak mengetahui berapa besaran upah yang diberikan oleh pengguna jasa kepada pimpinan penyedia jasa *outsourcing*. Dalam dunia kerja, keadilan adalah hal yang sangat penting. Jika pengusaha atau investor tidak menerapkan keadilan bagi pekerja maka hal itu akan melanggar norma-norma kemanusiaan. Dalam Islam sudah diajarkan bagaimana cara untuk menjalin hubungan kerja antara majikan dan pekerja.² Dalam ajaran Islam, pekerja harus

¹Salah satu contohnya PT. Intrias Mandiri di Semarang

²Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, h. 38

diperlakukan dan mendapat upah secara manusiawi. Tidak boleh ada kecurangan dalam menjalin hubungan kerja. Indonesia perlu mengamalkan ajaran Islam bukan karena penduduk Indonesia mayoritas Islam, tapi karena banyak kebaikan yang ada dalam ajaran Islam yang bisa menguntungkan semua pihak.

Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran.³ Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang.⁴ Menurut John Rawls, manusia itu memiliki suatu hak yang harus dipenuhi. Misalnya dalam perusahaan, pemimpin perusahaan tidak perlu menaikkan gaji sebanyak 100% kepada pegawainya, akan tetapi dalam pemberian upah haruslah menguntungkan semua pihak, dan pemberiannya harus secara terbuka. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, John Rawls memberikan sumbangan pemikiran supaya hubungan antara pengusaha dengan karyawannya bisa berjalan dengan harmonis. Tidak ada yang merasa dirugikan, karena antara pengusaha dengan karyawan saling membutuhkan satu sama lain. Penulis menggunakan teori dari John Rawls karena, John Rawls merupakan salah satu tokoh filsafat yang

³John Rawls, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 3

⁴John Rawls, *Teori Keadilan*

memperjuangkan akan kesamaan hak antara manusia satu dengan manusia lainnya.

Akan tetapi, John Rawls menolak jika dirinya disebut sebagai pengikut aliran sosialisme karena dia hanya ingin menyumbangkan teori alternatif dari teori sosialisme. Berbeda dengan teori sosialisme yang hanya menekankan penerapan prinsip kesamaan dalam distribusi ekonomi, Rawls menerapkan prinsip kesamaan dalam distribusi *primary goods* atau nikmat-nikmat primer.⁵ Nikmat-nikmat primer yang dirumuskan Rawls sebagai semua nikmat, material dan nonmaterial, yang langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi kehidupan dan masa depan seseorang. Nikmat primer itu mencakup nikmat ekonomi, hak-hak dan kemerdekaan, kekuasaan dan kesempatan, kehormatan diri.⁶ Teori keadilan Rawls dibangun dengan keyakinan besar untuk mengusahakan suatu teori keadilan yang dapat menjadi alternatif sekaligus mengguguli paham utilitarianisme pada umumnya, dan juga semua versi yang beraneka ragam dari paham tersebut.⁷ Bagi Rawls, konsepsi keadilan haruslah dapat menjamin bahwa “Setiap warga memiliki sesuatu yang tidak bisa dihapus, yang berakar pada keadilan yang bahkan kesejahteraan masyarakat secara

⁵Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: IKAPI, 2005), h. 43

⁶Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

⁷John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 22

keseluruhan tidak boleh menggusurnya.⁸ Persoalan *outsourcing* merupakan “hal lama”, tetapi baru diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan untuk perusahaan *outsourcing*nya sendiri telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/Men/VI2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.⁹ Saat ini tidak hanya pabrik saja yang menggunakan jasa dari pekerja *outsourcing*, tetapi *outsourcing* juga sudah merambah ke swalayan, dan toko-toko kecil lainnya.¹⁰ Permasalahan *outsourcing* biasanya perusahaan tidak bersedia untuk terus terang apakah perusahaan tersebut menggunakan *outsourcing* atau tidak karena berbagai alasan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana prinsip keadilan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan *outsourcing*, menurut pandangan John Rawls?

⁸John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 3

⁹Yoga Anggoro, *53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja (Untuk Karyawan dan Perusahaan)*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), h. 8

¹⁰Salah satu swalayan yang ada di Ngaliyan Semarang yang tidak boleh disebutkan nama swalayannya, mempekerjakan pekerja *outsourcing*

2. Bagaimana kesesuaian pemikiran John Rawls dengan hubungan antara pekerja dan majikan dalam ajaran Islam terkait dengan masalah *outsourcing*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui prinsip-prinsip keadilan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (*outsourcing*) dalam pandangan John Rawls
2. Untuk mengetahui bagaimana kesesuaian pemikiran John Rawls dengan hubungan antara pekerja dan majikan dalam ajaran Islam terkait dengan masalah *outsourcing*.

D. MANFAAT PENELITIAN

1) Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan untuk memperkaya penelitian-penelitian ilmiah dalam bidang Aqidah Filsafat yang berkaitan dengan *outsourcing* pada buruh atau pekerja.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini mampu memberikan gambaran tentang sisi keadilan dari *outsourcing*, dan diharapkan ada penanganan yang tepat untuk persoalan *outsourcing* di Indonesia.

E. KAJIAN PUSTAKA

Dalam skripsi yang berjudul *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang)* yang ditulis oleh Nidhomul Haq, mahasiswa Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang tahun 2015. Dijelaskan perusahaan seharusnya mengupayakan untuk menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasakan pengalaman *job insecurity*, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.¹¹ *Job insecurity* adalah ketakutan atau kecemasan yang muncul akibat persepsi subjektif seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan situasi tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan. Apabila keberlangsungan pekerjaan seseorang dirasakan lebih *insecure* dibandingkan dengan apa yang dia harapkan, atau dengan kata lain ada risiko kehilangan pekerjaan yang ingin dia terus pertahankan, maka dia akan mengalami atau merasakan *job insecurity*. Alih-alih meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya akan

¹¹ Nidhomul Haq, *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, (2015).

meningkatkan produktivitas, perusahaan memilih cara lain untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan cara melakukan *outsourcing*. Adanya keuntungan yang didapat oleh pengusaha ketika mendelegasikan sebagian pekerjaan perusahaannya kepada perusahaan *outsourcing*, membuat semakin banyak perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing*. Tingginya permintaan perusahaan akan tenaga kerja *outsourcing*, mengakibatkan semakin tumbuhnya Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) dan *provider* tenaga kerja *outsourcing* di BUMN.

Ada juga skripsi yang berjudul, *Relasi Kerja Antara Juragan Dengan Buruh Di Pabrik Genteng Sokka "Indah" (Studi Kasus di Desa Pejagoan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen)*. Skripsi yang ditulis oleh Eni Susantiningasih, mahasiswi Jurusan Sosiologi Dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang padatahun 2015 ini menjelaskan, lahan pertanian yang semakin sempit dan semakin bertambahnya penggunaan teknologi pertanian di sawah, mengakibatkan penurunan kesempatan kerja, khususnya dibidang pertanian. Perkembangan zaman memunculkan industri-industri sebagai alternatif kegiatan ekonomi. Sektor industri mampu menyerap banyak tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan. Industri memegang peranan penting dalam menciptakan banyak lapangan kerja baru, termasuk masyarakat yang tidak terserap pada sektor

pertanian.¹² Sektor industri kecil dan menengah inilah yang kemudian diharapkan dapat tumbuh sampai ke pelosok negeri, sehingga dapat menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas dan menyerap tenaga kerja yang lebih banyak. Industri genteng Sokka merupakan suatu industri, baik dalam skala kecil maupun menengah, yang banyak tersebar di wilayah Kabupaten Kebumen. Sentra pembuatan genteng Sokka sendiri terdapat di wilayah Kecamatan Sruweng, Kebumen dan Pejagoan.

Kelangsungan produksi pada pabrik genteng Sokka sangat ditentukan oleh relasi kerja antara juragan dengan buruh pabrik yang terlibat. Aspek praktis yang ada di dalam sebuah relasi kerja terdapat dua segi yaitu segi perlakuan juragan terhadap buruh baik secara profesional maupun personal (pribadi). Segi profesional, relasi kerja menyangkut sikap profesional juragan terhadap buruh yang meliputi pengawasan kerja yang dilakukan oleh juragan terhadap cara kerja buruh. Relasi kerja yang terjalin antara juragan dengan buruh pabrik bersifat terbuka dan bersifat kekeluargaan. Kajian pustaka yang lain yaitu skripsi yang berjudul, *Keadilan Sosial Menurut John Rawls*, yang ditulis oleh Mawardi,

¹²Eni Susantiningsih *Relasi Kerja Antara Juragan Dengan Buruh Di Pabrik Genteng Sokka "Indah"* (Studi Kasus di Desa Pejagoan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen). Skripsi Jurusan Sosiologi Dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang (2015).

mahasiswa Fakultas Ushuluddin UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2010. Dalam skripsi ini, dijelaskan bahwa konsepsi keadilan John Rawls harus dilihat lebih jauh tentang pandangannya bahwa keadilan merupakan kebajikan utama dalam masyarakat.¹³ Konsep keadilan Rawls didasarkan pada nilai-nilai persamaan, kebebasan dan solidaritas.

Selain itu, ada juga skripsi yang berjudul *Konflik Buruh Bongkar Muat Di Perairan Kampung Bugis Tanjungpinang*, skripsi yang ditulis oleh Haidir, mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang tahun 2015. Menjelaskan, Konflik dalam penelitian ini adalah konflik *in group* dan *out group* dimana konflik *in group* ini lebih sering terjadi dikarenakan adanya senioritas yang berdampak pada pembagian pekerjaan yang berdampak pada besaran gaji atau upah yang mereka terima hal ini yang nantinya akan menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial seperti rasa saling iri dan ketidakterbukaan antara sesama anggota *in group* yang dapat menyebabkan perpecahan.¹⁴ Sementara disisi lain konflik *out group* adalah konflik yang terjadi karena adanya perebutan lahan pekerjaan yang membuat *in group*

¹³ Mawardi, *Keadilan Sosial Menurut John Rawls*, Skripsi Fakultas Ushuluddin UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010

¹⁴Haidir, *Konflik Buruh Bongkar Muat Di Perairan Kampung Bugis Tanjungpinang*, Skripsi Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, (2015).

semakin erat. Manusia adalah makhluk konfliktris (*homo conflictus*) yaitu makhluk yang terlibat dalam perbedaan, pertentangan dan persaingan baik suka rela maupun terpaksa. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1976 dalam Susan, 2010:8) konflik berarti pertentangan atau percekocokan, pertentangan itu sendiri bisa muncul dalam bentuk ide maupun fisik antara kedua belah pihak yang berseberangan. Membicarakan tentang konflik pasti ada saja pada setiap sisi dan lapisan masyarakat. Konflik tidak harus ditampakkan pada bentuk perilaku agresif seperti menduduki rel kereta api, demonstrasi di jalan, protes dengan membakar ban-ban bekasdijalan raya, merusak fasilitas umummaupun berperang dengan menggelar pasukan secara besar-besaran dan lainlain yang dapat merugikan orang lain.

Kajian pustaka yang terakhir adalah skripsi yang berjudul *Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam* oleh Didit Aditia Permana, mahasiswa Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2009. Skripsi ini menjelaskan tentang penilaian Islam terait dengan hukum yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa perlu adanya pembenahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta harus disesuaikan dengan hukum Islam karena kita tidak hanya

menjalankan sistem hukum nasional akan tetapi juga hukum agama juga perlu dicantumkan supaya menjadi sumber hukum yang bermanfaat bagi semua pihak.¹⁵ Dari kajian pustaka di atas kita ketahui banyak penulis yang membahas tentang buruh dan *Outsourcing*, akan tetapi belum ada yang membahas mengenai *Prinsip Keadilan Dalam Undang-Undang Outsourcing Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Teori John Rawls*. Maka dari itu, penulis menyatakan bahwa penelitian ini adalah asli dan bukan dari plagiasi dari penelitian yang sudah ada.

Skripsi ini hampir sama dengan skripsi yang ditulis oleh Didit Aditia Permana, perbedaannya terletak pada teori yang peneliti gunakan. Jika skripsi yang ditulis oleh Didit Aditia Permana hanya melihat dari sisi hukum Islam, di sini penulis melihat prinsip keadilan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dari perspektif tokoh filsafat yaitu John Rawls, dan meskipun nanti juga ada analisis keagamaan itu hanya sebagai pembanding antara teori Rawls dan hukum Islam.

F. METODOLOGI PENELITIAN

a) Jenis Data

¹⁵Didit Aditia Permana, *Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam*, Skripsi Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, (2009).

Penulisan ini menggunakan jenis data kepustakaan, yaitu penulis melakukan penelitian terhadap buku atau literatur seperti Undang-Undang, buku, dan lainnya untuk memperoleh informasi, penelitian kepustakaan disebut juga dengan *library research*.

b) Pendekatan

Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif, yang bertujuan mencari informasi secara mendalam tentang suatu fenomena. Metode penelitian kualitatif sering disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnographi karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya.¹⁶

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Realitas dalam penelitian kualitatif tidak hanya yang tampak (teramati), tetapi sampai dibalik yang tampak tersebut.¹⁷

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 8

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 11

c) Sumber Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan alat yang sangat penting. Data merupakan alat bantu untuk memperlancar suatu penelitian. Dalam penelitian kepustakaan data bersumber dari buku dan kajian pustaka lainnya. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:¹⁸

1. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber utama yang diperoleh peneliti atau penulis dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sumber primer oleh penulis yaitu buku terjemahan *Teori Keadilan* yang ditulis oleh John Rawls, dengan judul asli *A Theory of Justice* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder ialah sumber kedua dalam proses penelitian. Data yang diperoleh dari sumber primer bisa saja belum lengkap, oleh karena itu perlu adanya sumber sekunder yang memperkuat informasi dari sumber primer. Untuk penelitian ini, sumber sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku yang berkaitan dengan *outsourcing*, serta buku-buku keadilan untuk pekerja baik secara umum maupun menurut Islam.

¹⁸<http://duniapengetahuan2627.blogspot.co.id/2013/02/data-berdasarkan-sumbernya.html>, diakses pada tanggal 17 Maret 2017

d) Metode pengumpulan data

Dalam penelitian kepustakaan (*library research*) ini, penulis menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi adalah sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan tertulis, surat-surat, perundang-undangan dan lain-lain.¹⁹ Mencari data dengan cara mengumpulkan buku yang berkaitan dengan keadilan menurut John Rawls, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan bahan kepustakaan lain yang berhubungan dengan pembahasan materi. Kemudian dari sumber tersebut, penulis akan menganalisis dan menyimpulkannya.

e) Analisis data

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan.²⁰

Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis deskriptif, yaitu menganalisis prinsip keadilan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan mendeskripsikan keadilan tersebut menurut prinsip keadilan John Rawls.

¹⁹Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 175

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 244

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Supaya memperoleh gambaran yang jelas dari penulisan ini, maka penulis merinci dalam sistematika penulisan sebagai berikut. Bab I merupakan kerangka dasar yang berisi latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian, sistematika penulisan. Dalam bab ini, dijelaskan secara singkat mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian ini. Bab I merupakan pengantar awal untuk menuju bab II dan sub bab selanjutnya. Bab II dengan judul, keadilan sosial pekerja menurut John Rawls berisi, biografi John Rawls, karya-karyanya, pemikiran-pemikirannya, pandangan John Rawls tentang keadilan. Dari bab II ini, akan menjadi panduan untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi data yang ada pada bab III. Bab III dengan judul, *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam bab ini penulis mencantumkan, pengertian *outsourcing*, sejarah *outsourcing*, Undang-Undang yang berkaitan dengan *outsourcing*, pengertian buruh, hak dan kewajiban buruh, hak dan kewajiban pengusaha, keadilan sosial bagi para pekerja dan perlindungan hukum bagi para buruh.

Setelah mencantumkan data hasil penelitian dalam bab III, langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut dan mencantumkannya dalam bab IV. Bab IV dengan judul, tinjauan keadilan terhadap pekerja *outsourcing* berdasarkan pemikiran

John Rawls merupakan analisis data yang berisi, keterkaitan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan dengan keadilan menurut pandangan John Rawls, dan *outsourcing* dalam pandangan Islam. Bab V adalah penutup, yang berisi kesimpulan dari Bab I sampai Bab IV dan saran guna melengkapi kekurangan dari penulisan.

BAB II

KEADILAN SOSIAL PEKERJA MENURUT JOHN RAWLS

A. BIOGRAFI JOHN RAWLS

Pemilik nama lengkap John Borden (Bordley) Rawls ini dilahirkan di Baltimore, Maryland, Amerika Serikat pada 21 Februari 1921 dari pasangan William Lee Rawls dan Anna Abel Stump. John Rawls boleh disebut sebagai salah satu dari filsuf politik yang paling penting dalam abad ini.²¹ Di usia remajanya, Rawls sempat bersekolah di Baltimore untuk beberapa saat dan kemudian pindah pada sekolah keagamaan di Connecticut.²² Pada tahun 1939 John Rawls menyusul jejak kakaknya untuk berkuliah di Princeton University. Setelah menyelesaikan pendidikannya pada Universitas Princeton, Rawls kemudian mengajar di Universitas Cornell dan Institut Teknologi Massachusetts.²³ Pada 1962, ia bergabung dengan Universitas Harvard dan menjadi Guru Besar di Universitas tersebut. Karya yang membuatnya dikenal sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam bidang filsafat adalah bukunya yang berjudul *A Theory of Justice* (Teori Keadilan) pada tahun 1971.²⁴

²¹Sinopsis dari terjemahan buku *A Theory of Justice* dengan judul *Teori Keadilan*, John Rawls, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011)

²²Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls Dan Relevansi Konstitusi Indonesia*, 2009, <https://panmohamadfaiz.com/2009/04/28/profil-tokoh-john-rawls-1921-2002/> diakses pada tanggal 2 Maret 2017, pukul 13.30 WIB

²³Sinopsis dari buku John Rawls, *Teori Keadilan*

²⁴Sinopsis dari buku John Rawls, *Teori Keadilan*

Selama masa hidupnya, John Rawls sempat dipercaya untuk memegang beberapa jabatan penting. Di antaranya, yaitu Presiden *American Association of Political and Legal Philisopher* (1970-1972), Presiden *The Eastern Division of the American Philosophical Association* (1974), dan Professor Emeritus di James Bryant Conant University, Harvard (1979). Selain itu, dirinya juga terlibat aktif dalam the American Philosophical Society, the British Academy, dan the Norwergian Academy of Science. Rawls telah menjadi teoretikus kontrak sosial yang paling berpengaruh dalam abad modern ini. Ia mengembangkan sebuah kerangka kerja prinsip-prinsip untuk menilai keadilan.²⁵ Keadilan menjadi hal yang sangat penting, karena dengan keadilan yang merata di suatu negara. Maka, kesejahteraan bisa diwujudkan. Tidak ada masyarakat yang akan merasa didiskriminasi oleh pemerintah jika pemerintah bisa menerapkan keadilan dengan baik.

B. KARYA-KARYA JOHN RAWLS

Karya besar Rawls mulai beredar di awal 1950-an yang tersebar di berbagai jurnal ilmiah internasional ternama. Beberapa artikel yang dikenal luas tersebut, misalnya “*Two Concept of Rules*” (*Philosophical Review*, 1955), “*Constitutional Liberty and the Concept of Justice*” (Nomos VI, 1963), “*Distributive Justice: Some Addenda*” (*Natural Law Forum*, 1968), “*Some Reason for the*

²⁵Ian Shapiro, *Asas Moral dalam Politik*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006), h. 122, Terj. Theresia Wuryantari dan Trisno Sutanto dari judul asli *The Moral Foundations of Politics*.

Maximin Criterion” (*American Economic Review*, 1974), “*A Kantian Conception of Equality*” (*Cambridge Review*, 1975), dan “*The Idea of an Overlapping Consensus*” (*Oxford Journal for Legal Studies*, 1987).²⁶ Sampai lebih separuh pertama abad ke-20, filsafat politik tidak memperlihatkan perkembangan istimewa. Keadaan itu berubah setelah di tahun 1971 terbit buku “*A Theory of Justice*”.²⁷ Buku yang diterbitkan oleh Belknap Press (Cambridge) ini, telah dicetak kembali pada 1991 dengan beberapa penyempurnaan di dalamnya. Hingga kini, buku yang dikenal dengan sebutan populer “TJ” tersebut telah diterjemahkan setidaknya ke dalam 27 bahasa berbeda. Dua dasawarsa setelah *A Theory*, terbit lagi buku Rawls dengan judul , “*Political Liberalism*” (1993) yang isinya di samping mengoreksi beberapa aspek teori yang sudah dikemukakannya, juga memperjelas pikiran-pikiran pokok yang mendasari tesisnya *justice as fairness*.²⁸

Buku yang diterbitkan oleh Columbia University Press ini dikenal dengan sebutan populer “PL”. Setelah dicetak kembali pada 1996, buku tersebut kian syarat isinya dengan adanya penambahan tulisan yang berjudul “*Reply to Habermas*”. Ada juga, “*The Law of Peoples*” (1999) yang diterbitkan oleh *Harvard University Press*. Buku ini merupakan perpaduan dari dua karya Rawls yang cukup

²⁶Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls Dan Relevansi Konstitusi Indonesia*, 2009, <https://panmohamadfaiz.com/2009/04/28/profil-tokoh-john-rawls-1921-2002/> diakses pada tanggal 1 Maret 2017, pukul 13:35 WIB

²⁷Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 25

²⁸Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 27

terkenal, yaitu *“The Law of Peoples”* dan *“Public Reason Revisited”*. Kemudian *“Collected Papers”* (1999), buku yang juga diterbitkan oleh *Harvard University Press* ini merupakan kompilasi dari karya-karya singkatnya yang telah disunting secara baik oleh Samuel Freeman. Ada juga karyanya yang lain, *“Lectures on the History of Moral Philosophy”*. Buku ini merupakan intisari dari perkuliahan yang diberikan oleh Rawls mengenai filsafat moral modern pada masa 1600-1800.

Disunting oleh Barbara Herman, buku ini juga menguraikan penjelasan Rawls tentang pemikiran dari Hume, Leibniz, Kant, dan Hegel. Karya lain yaitu, *“Justice as Fairness: A Restatement”* (2000). Diterbitkan oleh *Belknap Press, Cambridge*, buku ini memuat ringkasan yang lebih singkat mengenai gagasan utama Rawls mengenai filsafat politik. Terakhir, *“Lectures on the History of Political Philosophy”* (2007).²⁹

C. PEMIKIRAN-PEMIKIRAN JOHN RAWLS

Mengakhiri Dominasi Utilitarianisme

Suatu teori sering kali dengan menantang bahkan menyisihkan teori atau paham yang sudah ada, langsung atau tidak langsung. Teori keadilan Rawls pada dasarnya hendak

²⁹Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls Dan Relevansi Konstitusi Indonesia*, 2009 <https://panmohamadfaiz.com/2009/04/28/profil-tokoh-john-rawls-1921-2002/> diakses pada tanggal 1 Maret 2017, pukul 13: 35 WIB

mengatasi dua hal:³⁰ (1) utilitarianisme, dan (2) menyelesaikan kontroversi mengenai “dilema” antara kemerdekaan dan kesamaan yang selama ini dianggap tidak mungkin disatukan.

a) Intuisionisme

Rawls menolak utilitarianisme yang dipandangnya mereduksi keadilan hanya ke semacam utilitas sosial. Intuisionisme bagi Rawls hanya setengah teori. Teori-teori intuisionisme memperlihatkan dua ciri pokok: (1) terdiri atas pluralitas prinsip utama, yang mungkin saling konflik; (2) tidak memiliki metode eksplisit, tidak mempunyai aturan prioritas yang dapat digunakan untuk menimbang-nimbang prinsip satu terhadap yang lain sehingga keputusan diserahkan kepada intuisi kita.³¹ Keadilan sosial adalah memberikan kepada setiap orang segala hal yang menjadi haknya atau kita akan berakhir pada kesimpulan keliru atau terlalu gampang, seperti mengembalikan semuanya ke prinsip utilitas.³² Meskipun peran intuisi dalam keadilan itu terbatas, akan tetapi hal ini tidak boleh diabaikan.³³

³⁰Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 29

³¹Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 30

³²Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

³³Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

b) Utilitarianisme

Rawls memahami utilitarianisme dalam bentuk yang disebutnya klasik, yang mendefinisikan *the good* sebagai pemuasan kehendak rasional.³⁴ Dari perspektif ini maka kerja sama sosial yang adil bagi utilitarianisme adalah apa pun juga keadaannya yang akan menghasilkan kepuasan total maksimal kehendak-kehendak rasional individu.³⁵ Penolakan Rawls terhadap utilitarianisme berkaitan langsung dengan teori keadilan sosial yang dibangunnya.³⁶ Rawls juga menolak utilitarianisme sebagai teori yang dianggapnya teleologis. Di sini, Rawls mengartikan teleologis bukan sekedar yang menilai baik buruk atau salah benar tindakan dari akibatnya, namun lebih sebagai paham yang menganggap yang baik prioritas atas yang hak.³⁷ Dalam arti ini, ada berbagai teori teleologis, tergantung bagaimana konsepsi yang baik dirumuskan.³⁸ *Eudaimonisme* mengartikan yang baik sebagai kebahagiaan, *hedonisme* sebagai kesenangan, *perfektionisme*

³⁴Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 32

³⁵Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 33

³⁶Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 33

³⁷Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 35

³⁸Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

mendefinisikan yang baik itu sebagai realisasi kualitas kualitas terbaik manusia.³⁹

Rawls melihat ciri pokok teori teleologis memisahkannya pada tingkat berbeda: yang baik didefinisikan independen dari yang hak, kemudian yang hak didefinisikan sebagai yang memaksimalkan yang baik.⁴⁰Jadi, tindakan dipandang benar secara moral apabila tindakan itu menghasilkan yang baik maksimal. Yang diharapkan orang dari prinsip keadilan bukanlah rasa iba, belas kasihan dan semacam itu, melainkan harapan-harapan sah yang berakar pada institusi-institusi yang mengekspresikan prinsip keadilan sosial.⁴¹Prinsip keadilan yang mengendalikan struktur dasar dan menetapkan beban dan kewajiban individu tidak ada kaitan langsung dengan kebaikan.Konsep kebaikan harus dipandang sekunder terhadap yang hak dan keadilan, dan tidak memainkan peran apa pun dalam mendefinisikan nikmat dan beban dari kerja sama sosial.⁴²

c) **Ekuilibrum**

Untuk lebih mudah memahami pembentukan teori keadilannya sendiri, lebih dahulu memahami jalan yang

³⁹Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

⁴⁰Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

⁴¹Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 36

⁴²Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

ditempuh Rawls dalam menjustifikasi teorinya. Justifikasi bukanlah bukti, bukti sekedar memperlihatkan hubungan logis antara proposisi, dan baru menjadi justifikasi apabila titik tolak sama-sama diakui.⁴³Justifikasi diperlukan karena ada pertikaian pendapat antara beberapa orang atau di dalam diri seseorang, dan berusaha meyakinkan pihak lain atau diri sendiri mengenai layak atau masuk akal nya prinsip yang mendasari klaim kita.⁴⁴ Teori keadilan bagi Rawls adalah teori dan haruslah tetap diperlukan sebagaimana teori pada umumnya. Tapi dari sisi lain, teori keadilan tidak juga harus menggambarkan rasa keadilan seseorang, yaitu yang secara intuitif masyarakat anggap adil.⁴⁵Teori keadilan adalah teori mengenai sentimen moral seseorang, menampilkan prinsip-prinsip yang memandu kekuatan moral seseorang, atau secara lebih spesifik, rasa keadilan seseorang. Dari satu sisi menyusun dan merumuskan prinsip-prinsip keadilan yang sesuai dengan keyakinan intuitif, dan dari sisi lainnya menemukan deskripsi situasi asal yang paling sesuai untuk menguji prinsip keadilan intuitif tersebut.⁴⁶Dalam proses ini bisa terjadi perubahan dan penyesuaian pada kedua sisi,

⁴³Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

⁴⁴Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 37

⁴⁵Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*

⁴⁶Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 38

intuitif maupun teoretik, hingga didapatkan deskripsi situasi awal yang mengekspresikan kondisi layak sekaligus menghasilkan prinsip-prinsip yang seseuai dan terjalin rapi dengan putusan nalar.

d) PANDANGAN JOHN RAWLS TENTANG KEADILAN

1) Pengertian Keadilan

Adil berasal dari bahasa Arab ‘*adala* yang berarti lurus, sama, di tengah-tengah, tulus, dan jujur.⁴⁷ Secara terminologi adil mempunyai arti sebuah sikap yang bebas dari diskriminasi, ketidak jujuran. Adil bukan berarti sama rata, melainkan memberikan sesuatu pada orang yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku.⁴⁸ Sedangkan menurut KBBI, adil adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.⁴⁹ Adil adalah konsep sosial, konsep tersebut baru berarti jika dipakai dalam konteks sosial.⁵⁰ Adil adalah kata sifat, sedangkan keadilan adalah kata benda perwujudan dari atau perbuatan yang adil

⁴⁷ <http://www.jelajahinternet.com/2016/08/pengertian-adil-menurut-bahasa-dan-istilah-beserta-macamnya-lengkap.html>, diakses pada tanggal 14 Juni 2017 pukul 21: 30 WIB

⁴⁸ <http://www.jelajahinternet.com/2016/08/pengertian-adil-menurut-bahasa-dan-istilah-beserta-macamnya-lengkap.html>

⁴⁹ <http://kbbi.web.id/adil>, diakses pada tanggal 14 Juni 2017 pukul 21: 40 WIB

⁵⁰ Sri Edi Swasono, dkk, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*, (Jakarta: UI press, 1987), h. 65

itu.⁵¹ Adil berbentuk dalam berimbangnnya perlakuan kebenaran terhadap dua pihak atau lebih yang mempersoalkan perlakuan tersebut.

Berimbangnnya perlakuan kebenaran itu ditentukan oleh rasa keadilan yang ada pada diri seseorang.⁵² Menurut M. Hashim Kamali dalam karyanya *Membumikan Syariah*, dia menyatakan keadilan dipahami sebagai menempatkan sesuatu pada tempatnya yang benar, dan dalam konteks Syariah sebagai memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya.⁵³ Menurut John Rawls, keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran.⁵⁴ Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar, demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan, sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya. Atas dasar ini, keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang.⁵⁵ Karena itu, dalam masyarakat yang adil kebebasan warganegara dianggap

⁵¹Sri Edi Swasono, dkk, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*

⁵²Sri Edi Swasono, dkk, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*

⁵³M. Hashim Kamali, *Membumikan Syariah*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2013), h. 262, Terj. Miki Salman dari *Shari'ah Law An Introduction* karya M Hashim Kamali

⁵⁴John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 3

⁵⁵John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 4

mapan, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial.⁵⁶

Setiap orang tidak saling sepakat tentang menanggapi keadilan. Tapi untuk konsep keadilan sendiri, hampir semua orang memiliki pendapat yang sama.⁵⁷Setiap orang memahami kebutuhan akan pemenuhan hak dan kewajiban dan bagaimana cara untuk mendistribusikan hak dan kewajiban tersebut. Dari beberapa definisi mengenai keadilan diatas, dapat dikatakan bahwa keadilan adalah seseorang mendapatkan haknya sesuai dengan kebutuhan atau menempatkan sesuatu kepada tempat yang tepat. Keadilan menurut satu orang dengan yang lainnya tentu berbeda, tergantung dari kebutuhan seseorang itu sendiri, akan tetapi antara manusia satu dengan yang lain memiliki hak yang sama yaitu untuk dapat dipenuhi haknya masing-masing.

2) Peran Keadilan

Menghadapi ketidakadilan secara spontan seseorang akan langsung merasa ada yang tidak bisaditerima. Karena itu meski teori moral harus diperlakukan sebagai teori umumnya, Rawls menganggap teori keadilan harus memenuhi rasa keadilan masyarakat.⁵⁸ Teori keadilan Rawls berangkat dari

⁵⁶John Rawls, *Teori Keadilan*

⁵⁷ John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 5

⁵⁸Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern* , h. 39

keyakinan yang dituangkannya dalam proposisi panjang yang pokok-pokonya adalah:⁵⁹

- a) Keadilan merupakan keutamaan utama institusi sosial, seperti kebenaran pada sistem berpikir seseorang. Hukum atau institusi-institusi betapapun bagus dan efisiensinya apabila tidak adil haruslah diperbaiki atau dihapus. Benar dan adil adalah hal yang tidak dapat dikompromikan.
- b) Setiap orang memiliki hak yang tertanam pada prinsip keadilan yang tidak boleh dilanggar sekalipun atas nama kepentingan umum. Keadilan tidak membenarkan dikorbankannya kepentingan seseorang atau sekelompok orang demi kepentingan orang lain.
- c) Dalam masyarakat berkeadilan, kemerdekaan dengan sendirinya terjamin; hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak bisa dijadikan mangsa tawar-menawar politik atau hitungan-hitungan kepentingan umum.
- d) Ketidakadilan dapat ditoleransi hanya apabila diperlukan untuk menghindarkan ketidakadilan lebih besar.

Teori keadilan Rawls bukan mengenai transaksi antarindividu melainkan keadilan sosial, yang subjek utamanya adalah struktur dasar masyarakat. Bagi Rawls konsepsi keadilan haruslah berperan menyediakan cara di dalam institusi-institusi sosial utama mendistribusikan hak-

⁵⁹ Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 40

hak fundamental dan kewajiban, serta menentukan pembagian hasil-hasil kerja dari kerja sama sosial.⁶⁰Masyarakat dalam memahami konsep keadilan mungkin berbeda, akan tetapi meskipun berbeda dalam memahami, masyarakat tetap sependapat bahwa adil itu ketika tidak ada perbedaan sewenang-wenang antara orang, dalam memberikan hak dan kewajiban dan ketika aturan menentukan keseimbangan yang pas antara klaim-klaim yang saling bersebarangan demi kemanfaatan kehidupan sosial.⁶¹

3) Dua Prinsip Keadilan

Dalam konsepsi umum, Rawls mengaitkan gagasan tentang keadilan dengan gagasan tentang pembagian barang-barang sosial secara sama, namun Rawls menambahkan sebuah selipan penting. Jika ada seseorang memperlakukan orang lain secara sama, tidak dengan menghapuskan semua ketimpangan, tetapi hanya ketimpangan-ketimpangan yang tidak menguntungkan seseorang.⁶²Jika ketimpangan tertentu menguntungkan semua orang dengan cara diberlakukannya kerja sama sosial yang adil, maka ketidaksamaan ini akan bisa

⁶⁰Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, h. 40-41

⁶¹John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 6

⁶²Will Kymlicka, *Pengantar Filsafat Politik Kontemporer: Kajian Khusus atas Teori-teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), terj. Agus Wahyudi dari judul Asli *Contemporary Political Philosophy: an Introduction*, h. 70

diterima oleh semua kalangan manusia. Dua prinsip yang dimaksud oleh Rawls, yaitu: *Pertama*, setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.⁶³ *Kedua*, ketimpangan sosial ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga (a) dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.⁶⁴ Kebebasan dasar warganegara adalah kebebasan politik (hak untuk memilih dan dipilih menduduki jabatan publik) bersama dengan kebebasan berbicara dan berserikat; kebebasan berkeyakinan dan kebebasan berpikir; kebebasan seseorang seiring dengan kebebasan dari penangkapan sewenang-wenang. Kebebasan-kebebasan ini oleh prinsip pertama haruslah setara, karena warga suatu masyarakat yang adil mempunyai hak-hak dasar yang sama.⁶⁵

Prinsip kedua berkenaan dengan distribusi pendapatan dan kekayaan serta dengan desain organisasi yang menggunakan perbedaan dalam otoritas dan tanggungjawab, atau rantai komando. Sementara distribusi kekayaan dan pendapatan tidak perlu sama, posisi-posisi otoritas dan jabatan komando harus bisa diakses oleh semua orang.⁶⁶ Masyarakat yang menerapkan prinsip kedua dengan membuat posisi-

⁶³John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 72

⁶⁴John Rawls, *Teori Keadilan*

⁶⁵John Rawls, *Teori Keadilan*

⁶⁶John Rawls, *Teori Keadilan*

posisinya terbuka bagi semua orang, sehingga tunduk dengan batasan ini, akan mengatur ketimpangan sosial ekonomi sedemikian rupa hingga semua orang diuntungkan. Prinsip-prinsip ini ditata dalam urutan prinsip pertama mendahului prinsip kedua. Urutan ini mengandung arti bahwa pemisahan dari lembaga-lembaga kebebasan setara yang diperlukan prinsip pertama tidak bisa dijustifikasi oleh, atau digantikan dengan, keuntungan sosial dan ekonomi yang lebih besar.⁶⁷ Menurut pandangan ini, seseorang tidak bisa mengorbankan kebebasan orang lain demi sesuatu yang lain.⁶⁸

4) Prinsip-prinsip untuk Individu: Prinsip *Fairness*

Rawls tidak menafsirkan konsep hak ini akan memberikan analisis tentang makna istilah “hak” sebagaimana biasanya digunakan dalam konteks moral. Namun, pandangan yang lebih luas mengenai hak sebagai *fairness* mesti dipahami sebagai penggantian atas konsepsi yang ada.⁶⁹ Orang bisa menganggap keadilan sebagai *fairness* dan hak sebagai *fairness* sebagai penyedia definisi atau penjabaran dari konsep-konsep keadilan dan hak.⁷⁰ Rawls beralih pada salah satu prinsip yang diterapkan pada individu, yaitu prinsip *fairness*. Prinsip ini menyatakan bahwa seseorang diwajibkan

⁶⁷John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 73-74

⁶⁸Jonathan Wolff, *Pengantar Filsafat Politik*, h. 26

⁶⁹John Rawls, *Teori Keadilan*

⁷⁰John Rawls, *Teori Keadilan*

melakukan perannya sebagaimana ditentukan oleh aturan institusi ketika dua kondisi dipenuhi: *pertama*, institusinya adil, yaitu memenuhi dua prinsip keadilan; dan *kedua*, orang secara sukarela menerima keuntungan dari tatanan atau mendapat keuntungan dari peluang yang ditawarkannya demi mengejar kepentingannya.⁷¹ Gagasan utamanya adalah bahwa ketika sejumlah orang terlibat dalam kerja sama yang saling menguntungkan sesuai dengan aturan, lantas membatasi kebebasan mereka agar memberikan keuntungan untuk semua orang, mereka yang patuh pada batasan tersebut punya hak mendapat kepatuhan serupa dari orang-orang yang mendapat keuntungan dari mereka.⁷²

Seseorang tidak akan mendapatkan suatu kerja kooperatif orang lain tanpa melakukan perannya. Jadi jika tatanan ini adil, setiap orang menerima bagian yang *fair* ketika semua melakukan bagian perannya. Kebutuhan yang didefinisikan oleh prinsip *fairness* adalah kewajiban. Namun, penting untuk dicatat bahwa prinsip *fairness* punya dua bagian, *pertama* yang menyatakan bahwa institusi-institusi atau praktik-praktik harus adil, *kedua* adalah bagian yang menggolongkan tindakan sukarela yang dibutuhkan.⁷³

⁷¹John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 134

⁷²John Rawls, *Teori Keadilan*

⁷³John Rawls, *Teori Keadilan*

5) Kondisi Keadilan

Kondisi keadilan bisa dijelaskan sebagai kondisi normal dimana kerja sama manusia bisa dimungkinkan dan diperlukan. Menurut Rawls, kendati masyarakat adalah suatu kerja kooperatif demi keuntungan bersama, biasanya Rawls ditandai dengan konflik dan juga identitas kepentingan.⁷⁴ Ada identitas kepentingan karena kerja sama sosial memungkinkan hidup yang lebih baik bagi semua orang daripada yang bisa didapat jika setiap orang berusaha hidup sendiri dengan usahanya sendiri.⁷⁵ Hal ini tentu saja membutuhkan peran keadilan, ada kondisi objektif yang menjadikan kerja sama manusia mungkin dan perlu. Maka banyak individu hidup bersama pada saat yang sama. Individu-individu ini samadalam hal kekuatan fisik dan mental, atau kapasitas-kapasitas mereka bisa dibandingkan sehingga tidak ada satu pun yang mendominasi yang lain. Mereka rentan diserang, dan semuanya tunduk ketika rencana-rencana mereka *diblockade* oleh kekuatan orang lain. Kondisi keadilan dapat dicapai ketika orang-orang yang sama-sama tidak merasakan hal yang sama mengajukan klaim-

⁷⁴John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 153

⁷⁵ John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 154

klaim yang bertentangan dalam hal pembagian keuntungan sosial saat kondisi agak kekurangan.⁷⁶

6) Acuan Keadilan

Jika gagasan tentang keadilan prosedural diharapkan bisa berjalan, maka perlu untuk menetapkan dan mengelola secara netral sebuah sistem yang adil menyangkut berbagai institusi yang ada.⁷⁷ Penghasilan dan gaji akan adil jika sebuah sistem harga kompetitif (bisa diwujudkan) yang diorganisasi dengan tepat dan ditanamkan dalam sebuah struktur dasar yang adil.⁷⁸ Dalam sebuah perekonomian amat kompetitif yang dilingkupi sebuah struktur dasar yang adil. Diasumsikan bahwa tiap-tiap perusahaan (entah itu dimiliki secara publik atau privat) harus menyesuaikan tingkat pembayarannya dengan proses panjang persediaan dan permintaan. Rata-rata pembayaran perusahaan tidak boleh terlalu tinggi hingga ia tidak mampu menampung orang pada angka itu. Akan tetapi juga tidak boleh terlalu rendah hingga cukup banyak orang yang tidak bisa mewujudkan ketrampilan mereka berkait dengan peluang-peluang lain yang tersedia.⁷⁹ Permintaan perusahaan akan tenaga kerja ditentukan oleh produktivitas marginal tenaga kerja, artinya tenaga kerja diukur dengan

⁷⁶John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 155

⁷⁷John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 388

⁷⁸John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 389

⁷⁹John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 390

harga jual komoditas yang dihasilkan. Seorang pekerja dibayar menurut nilai penuh atas hasil kerjanya, tidak lebih dan tidak kurang.

Biasanya, hal ini akan tampak *fair* bagi seseorang. Ini mengingatkan pada ide tradisional tentang hak milik alamiah tenaga kerja. Tetapi, bukan begitu persoalannya, produk marjinal tenaga kerja bergantung pada persediaan dan permintaan. Apa yang disumbangkan orang perseorangan melalui kerjanya berbeda dengan permintaan perusahaan akan ketrampilannya, dan pada gilirannya ini akan berbeda dengan permintaan akan produk perusahaan.⁸⁰ Untuk menilai keadilan andil distributif, maka harus memperhatikan kerja total pengaturan-pengaturan latar belakangnya, seperti proporsi penghasilan dan kemakmuran yang berasal dari tiap-tiap cabang. Faktor-faktor produksi sesungguhnya tidak pernah menerima produk marjinal mereka dan dalam kondisi modern bagaimanapun juga berbagai industri dengan cepat didominasi oleh segelintir perusahaan besar. Kompetisi yang terjadi tidak bisa dikatakan sempurna dan orang menerima lebih kecil dari nilai kontribusi mereka, dalam pengertian inilah mereka dieksploitasi.⁸¹

⁸⁰John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 394

⁸¹John Rawls, *Teori Keadilan* h. 395

7) Kemerdekaan dan Kesempatan

Salah satu aspek yang membedakan teori keadilan Rawls dengan teori-teori keadilan yang sudah ada adalah disatukannya prinsip kemerdekaan dan kesamaan dalam satu konsepsi keadilan sosial, dan ditetapkannya kemerdekaan sebagai prioritas.⁸² Rawls mengklaim, kekuatan teori keadilannya didukung oleh dua asas: prioritas kemerdekaan, dan bahwa semua takkesamaan dijustifikasi golongan paling tertinggal.⁸³ Klaim kemerdekaan harus dipenuhi terlebih dahulu, baru setelah itu klaim kesamaan. Di sini Rawls tidak membicarakan mengenai teori umum kemerdekaan, melainkan bagaimana prinsip keadilan dapat menjamin kemerdekaan. Yaitu kemerdekaan yang dipahami sebagai suatu sistem aturan publik tertentu yang mendefinisikan hak dan kewajiban.⁸⁴ Yang terpenting adalah bahwa kebebasan berpikir dan kemerdekaan hati nurani, kebebasan *person* manusia dan kemerdekaan sipil, singkatnya apa yang kini dipahami sebagai hak asasi, harus tidak boleh dikorbankan untuk kemerdekaan politik.⁸⁵

Rawls juga menyatakan peran dari seseorang dalam konsep keadilan adalah terlihat dari peran keadilan dalam pribadi seseorang atau hubungan ideal, atau dalam agama atau

⁸²Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial*, h. 67

⁸³Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial*, h. 68

⁸⁴Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial*

⁸⁵Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial*

moral jalan hidup seseorang.⁸⁶ Seseorang itu bebas dan juga sederajat, terlihat dalam pengakuan dari kelompok yang mewakili masyarakat mempunyai kekuatan moral dan psikologi alami.⁸⁷ Rawls mengklaim konsepsi keadilannya tidak hanya rasional tapi juga memberi argumen paling meyakinkan bagi kemerdekaan.⁸⁸ Yang dijamin prinsip pertama keadilan tidak hanya kesamaan hak atas kemerdekaan fundamental begitu saja, melainkan kesamaan hak atas kemerdekaan-kemerdekaan. Meskipun Rawls menekankan harus adanya keadilan bagi setiap manusia, akan tetapi hal itu juga harus dibatasi supaya dapat menguntungkan semua kalangan manusia.

8) Konsepsi Umum, Nikmat-Nikmat Primer

Dalam konteks moralitas politik liberal, terdapat beberapa pandangan dominan yang mendasari kerja sama sosial itu: *libertarian* dengan klaim hak-hak kodrati individu, *utilitarian* yang mengejar kebahagiaan manusia dengan mengidentifikasi kepentingan individu dengan kepentingan umum, dan *kontraktarian* yang mendasarkan pada kontrak kerja sama yang *fair*. Rawls menolak pandangan utilitarianisme karena asas “total bersih kebahagiaan maksimal bagi sebanyak mungkin orang” dapat berakibat

⁸⁶Terjemahan dari karya John Rawls, *Political Liberalism*, (Columbia University Press books, 1993), h. 369

⁸⁷John Rawls, *Political Liberalism*, h. 370

⁸⁸John Rawls, *Political Liberalism*

pendistribusian beban dan nikmat yang tidak adil. Rawls juga menolak libertarian karena konsep keadilannya tertuju bukan pada struktur dasar masyarakat melainkan pada transaksi antarindividu. Bagi Rawls, suatu konsep keadilan sosial harus dipandang sebagai instansi pertama, standar dari mana aspek distributif struktur dasar masyarakat dinilai. Konsepsi seperti itu haruslah menetapkan cara menempatkan hak-hak dan kewajiban di dalam lembaga-lembaga dasar masyarakat.⁸⁹

Unsur-unsur pokok keadilan Rawls, yaitu:⁹⁰ (a) prinsip pokok keadilan sosial adalah *equality* atau keasamaan; yaitu (b) kesamaan dalam distribusi; atas (c) nikmat-nikmat primer; namun (d) takkesamaan dapat ditoleransi sejauh dapat menguntungkan semua pihak. Nikmat-nikmat primer merupakan suatu pengertian umum mengenai apa-apa yang menjadi kebutuhan dan dikejar setiap orang untuk hidup sebagai manusia normal. Tentu apa yang dikejar dan apa yang didapat masing-masing orang tidaklah sama, tergantung kemampuan, kesempatan, dan juga selera atau nilai yang dianut. Teori keadilan Rawls, tidak secara langsung menghapuskan ketidaksamaan antara manusia satu dengan lainnya melainkan hendak memastikan bahwa semua manusia berhak mendapatkan hak dan kesempatan yang sama.

⁸⁹Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial*, h. 42

⁹⁰Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial*, h. 42-43

BAB III

***OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

A. PENGERTIAN *OUTSOURCING*

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 64 menyatakan bahwa *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa.⁹¹ *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.⁹² Dalam dunia ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja guna memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan di perusahaan, dengan melalui perusahaan penyedia atau penerah tenaga kerja.⁹³ Ini berarti ada sebuah perusahaan yang secara khusus menyiapkan, melatih, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Sedangkan karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang disediakan oleh suatu perusahaan guna membantu perusahaan lain untuk mengerjakan pekerjaan khusus yang tidak

⁹¹Himpunan Peraturan Perundang-Undangan RI Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya Disertai Peraturan yang Terkait, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer), Pasal 64

⁹²Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), h. 129

⁹³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), h. 168

berhubungan dengan pekerjaan inti.⁹⁴Awalnya *outsourcing* merupakan suatu istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan tenaga kerja dari luar perusahaan. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan sesuatu yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak di bidang tersebut.⁹⁵

Biasanya akan ada beberapa kontrak atau perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak ketika menyewa jasa karyawan *outsourcing*. Pengembangan bisnis secara *outsourcing* sudah berlangsung sangat lama, jauh sebelum diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, contoh dari penyedia jasa *outsourcing* adalah pengamanan atau satpam (*security*), jasa kebersihan atau perawatan (*cleaning sevice*). Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan sehingga dalam kenyataannya sulit membedakan mana yang merupakan kegiatan utama perusahaan dan mana yang merupakan aktivitas penunjang perusahaan.⁹⁶Persoalan lain yang menimpa bisnis *outsourcing* adalah keadilan dalam pengupahan. Dalam praktik, buruh yang sudah bekerja bertahun-tahun diupah sesuai dengan standar upah minimum, meskipun perusahaan

⁹⁴Doni Judian, *Tahukah anda tentang: Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, (Jakarta: Dunia Cerdas), h. 143

⁹⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 169

⁹⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 173

memberi pekerjaan telah memberi upah yang jauh lebih besar.⁹⁷ Namun karena perusahaan penyedia jasa buruh atau pekerja juga mengambil keuntungan, upah yang dibayarkan masih tetap rendah.⁹⁸ Untuk perlindungan bagi para buruh *outsourcing* seharusnya pemerintah menetapkan jumlah presentase potongan maksimal yang boleh dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa buruh atau pekerja *outsourcing* dari upah yang diterima pekerja.

B. SEJARAH *OUTSOURCING*

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Dalam tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk dapat menang secara kompetitif. Harus ada kesanggupan untuk menciptakan produksi terbaru dengan kualitas yang bermutu dan dengan biaya terendah.⁹⁹ Pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkak. Akibatnya, segala resiko dialami oleh perusahaan termasuk resiko ketenagakerjaan juga ikut meningkat. Tahap ini, merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan.

⁹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 174

⁹⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*

⁹⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 167

Pada awalnya, *outsourcing* belum dilihat secara formal sebagai strategi bisnis. Kemudian sejak tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung.¹⁰⁰ Tingginya persaingan, membuat manajemen perusahaan harus melakukan pengurangan biaya. Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan dengan ketenagakerjaan, peraturan yang menyangkut ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰¹

C. UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN YANG BERKAITAN DENGAN *OUTSOURCING*

Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, dan 66 sebagai berikut:

Pasal 64:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa/buruh yang dibuat secara tertulis.¹⁰²

¹⁰⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 168

¹⁰¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*

¹⁰²Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64

Pasal 65:¹⁰³

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁰³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65

- (5) Perubahan dan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja atau buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (7).

Pasal 66:¹⁰⁴

- (1) Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi

¹⁰⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66

tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; dan

- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja atau buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dari Undang-Undang mengenai *outsourcing* yang disebutkan di atas terlihat bahwa belum adanya peraturan yang mengatur mengenai masalah upah yang harus diterima oleh buruh *outsourcing* dari penyedia jasa. Tidak adanya peraturan yang membatasi pemotongan presentase yang harus dilakukan oleh penyedia jasa *outsourcing*, hal tersebut membuat bisnis ini menjadi rawan ketidakadilan. Selain itu, dalam Undang-Undang di atas juga tidak disebutkan lamanya karyawan *outsourcing* harus bekerja dalam kontrak kerja. Tidak diaturnya berapa lama kontrak kerja yang harus

dijalani oleh karyawan bisa terjadi PHK sewaktu-waktu terhadap karyawan. Dalam UU di atas, tidak disebutkan juga mengenai peraturan cuti yang harus didapatkan oleh karyawan *outsourcing*, padahal cuti juga merupakan hak yang harus diterima oleh buruh atau pekerja. Setelah mereka melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pekerja di tempat mereka bekerja.

D. PENGERTIAN BURUH

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda, istilah buruh ditujukan kepada pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor dan pekerja kasar lainnya. Sedangkan yang bekerja di kantor pemerintah disebut sebagai karyawan atau pegawai. Perbedaan yang dilakukan membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak lepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹⁰⁵ Setelah Indonesia merdeka, sudah tidak ada lagi perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar. Semua orang yang bekerja pada sektor swasta maupun badan hukum dan menerima upah disebut buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, kemudian istilah buruh diganti dengan istilah pekerja.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut

¹⁰⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 45

dan diganti dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 tahun (Pasal 69).¹⁰⁶ Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹⁰⁷ Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yang mencakup semua penduduk dalam usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan.¹⁰⁸ Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh telah digantikan dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. HAK DAN KEWAJIBAN BURUH ATAU PEKERJA

1) Hak-hak Pekerja

Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:¹⁰⁹

- a) Hak mendapat upah (Pasal 88, 89, dan 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

¹⁰⁶Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 21

¹⁰⁷Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2.

¹⁰⁸Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 22

¹⁰⁹Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 35

- b) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
- c) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- d) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9, 10, dan 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- e) Hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek);
- f) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- g) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah pekerja mempunyai masa kerja dua belas bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- h) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- i) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhubungan kerja diputuskan oleh

majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)

- j) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, dan penyelesaian melalui pengadilan. Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding olektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.

2) **Kewajiban-kewajiban Pekerja**

Kewajiban yang dimaksud di sini adalah suatu prestasi, baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.¹¹⁰

Kewajiban buruh atau pekerja, yaitu:¹¹¹

- a) Buruh atau pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya;
- b) Buruh atau pekerja berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya;

¹¹⁰ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*

¹¹¹Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 79-80

- c) Buruh atau pekerja wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya;
- d) Buruh atau pekerja yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Sedangkan menurut Imam Soepomo, kewajiban baru yang utama adalah melakukan perjanjian menurut petunjuk majikan, dan kewajiban lainnya adalah membayar ganti rugi.

a) Melakukan pekerjaan

Pengertian pekerjaan dan macam apa pekerjaan yang harus dikerjakan memang tidak dijelaskan dalam Peraturan Perburuhan, tetapi dalam teori mengenai hukum Perburuhan, hal ini banyak dijumpai, seperti halnya dapat dikemukakan pengertian Soepomo yang mengatakan bahwa perjanjian adalah:¹¹²

“Perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya.”

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh buruh harus dikerjakan sendiri oleh buruh itu apalagi misalnya pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan buruh untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula buruh tersebut menggantikan dan masuk kerja apabila dia berhalangan. Ketentuan ini bagi buruh

¹¹²Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 80

yang mendapat upah secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak akan mendapatkan upah selama dia tidak bekerja. Padahal upah adalah faktor utama sehingga dia bekerja guna menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, perlu dipikirkan bagi buruh yang mendapat upah harian atau borongan yang pekerjaannya tidak memerlukan keahlian atau pendidikan khusus, apabila dia berhalangan dapat digantikan oleh salah seorang keluarganya atau anaknya yang dewasa agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.¹¹³

b) Petunjuk Majikan

Petunjuk majikan di sini adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh majikan selama buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya. Dengan ketentuan tersebut, seringkali terjadi adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh tidak mentaati peraturan. Kenyataan ini tentu saja menunjukkan betapa mudahnya buruh kehilangan pekerjaannya hanya semata-mata telah menolak atau melalaikan petunjuk majikan. Sedikit saja melakukan kesalahan yang sejatinya masih bisa diperbaiki, majikan langsung melakukan pemutusan hubungan kerja.¹¹⁴ Bagi pengusaha yang berjiwa Pancasila tentu saja tidak akan melakukan hal tersebut,

¹¹³Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 81

¹¹⁴Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 83

artinya meskipun buruh melakukan kesalahan, majikan akan memberikan kesempatan kepada buruh untuk memperbaiki kesalahan tersebut dan tidak mengulanginya di kesempatan lain.

c) Membayar Ganti Rugi

Tanggung jawab buruh atas kerugian yang timbul karena pekerja atau buruh, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaian pekerja. Disengaja maksudnya, jika perbuatan pekerja bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (majikan) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan majikan.¹¹⁵ Jika kerugian yang diderita pihak majikan tidak dapat dinilai dengan uang. Maka pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Kalau sekiranya kerugian yang diderita majikan itu tidak begitu besarnya, sekiranya masih bisa dirundingkan dengan buruh tersebut dengan serikat buruh dimana buruh bernaung untuk mencari jalan terbaik bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.¹¹⁶

F. HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA (MAJIKAN)

1) Hak Pengusaha (Majikan)

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang

¹¹⁵Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan* h. 84

¹¹⁶Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 85

bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.¹¹⁷ Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut:¹¹⁸

- a. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja selama ditimpa kecelakaan.
- b. Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang yang memabukkan, boleh mengajukan permintaan kepada pegawai penagawas untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan.
- c. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu enam puluh hari terhitung dari mulai tanggal penolakan.

¹¹⁷Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 51

¹¹⁸Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 51-53

- d. Pengusaha berhak untuk:
 - 1. Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandeptaker.
 - 2. Mendapat Informasi pasar kerja
- e. Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di luar negeri yang menunjuknya.
- f. Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya tiga puluh hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan
- g. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memerhatikan kepentingan buruh.
- h. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya enam bulan dihitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata.
- i. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan atau peraturan perusahaan atau suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan.
- j. Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

- k. Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian pekerja.
- l. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik
- m. Memberikan perintah yang layak
- n. Menempatkan dan memindahkan posisi yang diinginkan
- o. Memperhitungkan upah dengan:
 - 1. Denda, potongan, dan ganti rugi.
 - 2. Sewa rumah, yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
 - 3. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan utang buruh terhadap pengusaha, dnegan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis.

2) Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya. Pada dasarnya seorang pengusaha dapat melakukan dua hubungan, yaitu hubungan ketenagakerjaan dan hubungan pemberian kuasa. Oleh karena itu, kewajiban pengusaha dapat dilihat dari dua hubungan hukum sebagai berikut:¹¹⁹

- a. Kewajiban ketenagakerjaan

¹¹⁹Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 55-57

1. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja
2. Pengusaha wajib menanggung biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja yang ditulis
3. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat, wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan pekerja.
4. Pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusialaan dan keamanan selama di tempat kerja. Di samping itu, pengusaha juga wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00
5. Setiap pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja
6. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
7. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
8. Pengusaha wajib memberikan upah lembur apabila mempekerjakan buruh atau pekerja diatas jam kerja atau disaat hari libur.
9. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan

masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

10. Apabila ada pekerja atau buruh yang ditahan karena tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah. Akan tetapi, wajib memberikan santunan kepada keluarga buruh yang menjadi tanggungannya
 11. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
 12. Pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku.
- b. Kewajiban pengusaha yang timbul akibat hubungan pemberi kuasa

Di sini mengandung maksud pengusaha merupakan pemberi kuasa, sedangkan manager merupakan pemegang kuasa.¹²⁰ Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk melaksanakan perintah pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa menuatkan diri untuk memperi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan. Dengan kata lain pengusaha wajib membayar upah kepada pemegang kuasa (manager). Sedangkan kewajiban pengusaha menurut I Dewa Rai Astawa adalah sebagai berikut:¹²¹

¹²⁰Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 59

¹²¹Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, h. 60

1. Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan Undang-Undang.
2. Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang.
3. Wajib memberikan upah buruh:
 - i. Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
 - (1) Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
 - (2) Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
 - (3) Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
 - (4) Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%
 - ii. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal:
 - (1) Buruh sendiri kawin, dibayar untuk selama dua hari.
 - (2) Menyunatkan anaknya, dibayar untuk selama satu hari.
 - (3) Membaptis anaknya, dibayar untuk selama satu hari.
 - (4) Mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - (5) Anggota keluarganya meninggal dunia, yaitu suami atau istri, orang tua atau mertua, atau anak, dibayar untuk selama dua hari.

- (6) Istri melahirkan, dibayar untuk selama satu hari.
4. Wajib membayar upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan.
 5. Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.
 6. Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya tiga puluh hari setelah:
 - a. Menirikan perusahaan;
 - b. Menjalankan kembali satu perusahaan;
 - c. Memindahkan perusahaan.
 7. Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu tiga puluh hari sebelum:
 - a. Memindahkan perusahaan;
 - b. Menghentikan perusahaan;
 - c. Membubarkan perusahaan.
 8. Pengusaha wajib:
 - a. Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - b. Merundingkan maksud pemutusan kerja dengan organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan.

- c. Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D atau P4P.
- d. Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D atau P4P di dalam izin.
- e. Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding yang belum ada keputusannya.

G. KEADILAN SOSIAL BAGI PARA PEKERJA

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan, pernyataan ini terlihat biasa saja. Akan tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang pekerja mempunyai peranan penting. Tanpa adanya pekerja, tidak mungkin suatu perusahaan dapat berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹²² Maka keadilan bagi pekerja juga diperlukan supaya pekerja bisa dengan baik menjalankan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Salah satunya yaitu perlindungan, perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan akan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Imam

¹²² Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 95

Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi tiga macam, yaitu:¹²³

- (1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
- (2) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja;
- (3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Hal ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu kepastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko

¹²³Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 97

fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, dan sosial. Sedangkan risiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha.¹²⁴ Untuk menghadapi risiko ini, tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial. Jaminan sosial diperlukan oleh pekerja karena berfungsi sebagai solusi apabila hal-hal yang tidak diinginkan terjadi selama mereka bekerja.

Tingkat upah rendah, termasuk juga berbagai hak normatif lainnya seperti tunjangan dan jamsostek, dan PHK, serta kebutuhan dasar hidup layak lainnya. Masa krisis yang menyebabkan terjadinya PHK dan tingkat pengangguran dengan jumlah besar, merupakan persoalan yang hampir tidak dapat dihalangi. Hal ini, menyebabkan bertambahnya persoalan di bidang perburuhan. Meskipun di era saat ini kebebasan berserikat sudah terbuka tapi kesejahteraan buruh masih belum beranjak jauh.¹²⁵ Selama ini paradigma lama selalu membela kepentingan pengusaha, dengan pedoman pengusaha adalah pemilik maka pengusaha berhak melakukan apa saja. Padahal ada norma-norma kemanusiaan yang harus dilakukan oleh pengusaha. Dalam praktiknya, pengusaha memberikan upah rendah dan apabila buruh

¹²⁴Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, h. 98

¹²⁵Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000), h. 10

protes maka pengusaha akan mengerahkan pasukan militer untuk melakukan pengawalan.

Praktik ketidakadilan juga dialami oleh pekerja *outsourcing* antara lain adalah beban kerja yang ditanggung pekerja yang ditanggung oleh alih daya. Selain itu, pekerja juga tidak ada jaminan bahwa pekerja akan bisa bekerja seterusnya pada suatu perusahaan. Konsekuensi dari pekerja *outsourcing* adalah, pekerja bisa dipecat sewaktu-waktu tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya.¹²⁶ Dan apabila pekerja *outsourcing* tidak diberi THR maka pekerja hanya bisa menuntut ke perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, tidak bisa menuntut ke perusahaan pemberi pekerjaan. Buruh atau pekerja sekedar hanya menjadi bagian dari produksi, tidak adanya rasa kekeluargaan dan saling memiliki, itulah yang mengakibatkan ketidakpedulian antara satu sama lain. Selama para pekerja diupah untuk melakukan suatu pekerjaan, menurut para pengusaha itu sudah cukup. Padahal jika suatu perusahaan didasari dengan rasa kekeluargaan, maka akan menciptakan suatu perusahaan yang baik.

Apabila suatu perusahaan mempunyai rasa saling membutuhkan dan memiliki satu sama lain, apabila salah satu dari anggota perusahaan sedang merasakan duka atau kesusahan, maka anggota yang lain juga akan merasakan duka dan berusaha untuk membantu. Dan ketika perusahaan tersebut sedang naik omsetnya, pengusaha setidaknya memberikan bonus kepada pekerja sebagai

¹²⁶Doni Judian, *Tahukah anda tentang: Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, h. 164

ucapan terima kasih untuk loyalitas pekerja kepada perusahaan. Keadilan sosial bagi para pekerja harus diperjuangkan untuk membentuk suatu negara yang sejahtera. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Decon, bahwa negara sejahtera adalah suatu masyarakat di mana pemerintahnya bertanggung jawab menjamin setiap warganya menerima pendapatan minimum dan mempunyai akses sebesar mungkin yang mampu warganya raih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pada bidang perawatan kesehatan, perumahan, pendidikan, dan layanan sosial.¹²⁷ Dari pernyataan tersebut, untuk mendapatkan negara yang sejahtera maka perlunya campur tangan dari pemerintah. Sudah menjadi tugas pemerintah untuk menyejahterakan rakyatnya sesuai dengan janji yang telah pemerintah ucapkan ketika kampanye. Pertumbuhan ekonomi yang terjadi telah mengakibatkan kelimpahruahan materi bagi sejumlah lapisan masyarakat.

Hal tersebut mengakibatkan terjadinya ketimpangan, kemiskinan, ketidakadilan, korupsi, dan lain-lain.¹²⁸ Dengan dipimpin oleh pemimpin yang baik, maka negara juga akan menjadi baik juga. Hak setiap masyarakat dalam negara tersebut akan dapat dipenuhi dan keadilan sosial untuk masyarakat bisa terpenuhi tanpa adanya pihak-

¹²⁷Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 248

¹²⁸Heru Nugroho, *Negara, Pasar dan Keadilan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 50

pihak yang merasa dirugikan karena adanya perbedaan kebijakan antara yang kaya dan yang kurang mampu.

H. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹²⁹ Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa seseorang yang sudah bekerja dan mendapatkan upah dapat dikatakan pekerja atau buruh. Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* minimal harus sama dengan pekerja kontrak, karena biar bagaimanapun juga mereka adalah karyawan yang telah dikontrak untuk bekerja di perusahaan yang telah ditentukan atau dimana tempat mereka bekerja. Kewajibannya adalah mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan *job* deskripsinya pada perusahaan yang ditunjuk. Sedangkan, hak yang diterima adalah mendapatkan gaji, tunjangan, dan cuti.¹³⁰ Kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja semata, tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi mulai sebelum hubungan kerja sampai setelah hubungan kerja.¹³¹ Masalah perburuhan adalah

¹²⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 31

¹³⁰Doni Judian, *Tahukah anda tentang: Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, h. 159

¹³¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 87

salah satu masalah yang mendesak, mengingat masyarakat saat ini sedang bergantung pada sektor industrialisasi yang semakin pesat.¹³²

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 99 ayat (1) menyebutkan “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.¹³³ Dan juga pada pasal 100 ayat (1) dan (2).¹³⁴

Ayat (1)

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Ayat (2)

Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja atau buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Dari pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa pekerja berhak mendapatkan kesejahteraan dari pengusaha. Tapi, bukan berarti pengusaha menanggung semua kebutuhan pekerja, biar bagaimanapun juga pengusaha juga membutuhkan keuntungan dari hasil usahanya. Yang dimaksudkan dengan kesejahteraan bagi pekerja yaitu, pengusaha dapat menjamin kehidupan yang lebih baik untuk pekerja sesuai dengan kemampuan dari pengusaha tersebut. Pekerja

¹³²A. Prasetyantoko dkk, *Keadilan Sosial: Upaya Mencari Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, (Jakarta: Buku Kompas, 2004), h. 97

¹³³Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 56

¹³⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 57

sudah mengabdikan hidupnya untuk bekerja di perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan, sehingga sudah menjadi hak pekerja untuk mendapatkan hak-hak dari pengusaha atas jerih payah yang telah pekerja lakukan. Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisik para pekerja.¹³⁵ Selain itu, pemberian upah juga masuk dalam perlindungan hukum bagi para pekerja dan buruh.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan bisa disebut hubungan kerja, bahkan bisa dikatakan upah adalah tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.¹³⁶ Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan sesuai dengan kemanusiaan. Hal inilah yang belum diatur dalam Undang-Undang yang mengatur masalah *outsourcing*, bisa dilihat bahwa dalam pasal 64, 65 dan 66. Hanya terdapat hubungan kerja antara pekerja dan apa yang harus dikerjakan oleh pekerja. Belum adanya perlindungan yang lebih rinci bagi pekerja *outsourcing*. Tentu saja dalam hubungan kerja, para pekerja *outsourcing* akan rawan dengan ketidakadilan.

¹³⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 113

¹³⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 142

Hal ini perlu adanya perhatian dari pemerintah karena pemerintah merupakan penjamin kehidupan bagi rakyatnya. Pengawasan terhadap buruh atau pekerja dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha dapat menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena sering sekali perselisihan perburuhan disebabkan oleh majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruh atau pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹³⁷ Disamping itu, pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.

Ada beberapa hubungan kerja yang tidak dapat dikategorikan ke salah satu jenis hubungan kerja yang diatur dalam KUHP perdata. Hubungan-hubungan kerja tersebut secara umum disebut “hubungan kerja fleksibel”.¹³⁸ Makna dari kata fleksibel adalah bahwa hubungan kerja tidak memberikan jaminan yang pasti apakah seseorang itu dapat terus menerus memperoleh kesempatan melakukan pekerjaan dan ketidakpastian lebih lanjut sehingga mempengaruhi upah pekerja. Hubungan tersebut bersifat fleksibel karena ada kemungkinan kadang-kadang pekerja *outsourcing* tidak dapat melakukan pekerjaan. Ketidakpastian itu lebih menonjol lagi jika yang menentukan ada tidaknya pekerjaan yang akan dilakukan

¹³⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 119

¹³⁸L. M. Gandhi, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: IKAPI, 2002), h. 78

hanya berada pada pihak pemberi kerja.¹³⁹Tidak diaturnya hukum yang jelas mengenai *outsourcing*, tentu saja akan mengakibatkan tidak dapat diprosesnya suatu pelanggaran yang terjadi sesuai hukum yang seharusnya. Apabila menurut pengguna jasa *outsourcing* kurang puas dengan kinerja pekerja *outsourcing*, maka pengguna bisa meminta ganti rugi kepada pemilik jasa *outsourcing*.¹⁴⁰

Meskipun menurut pengusaha itu menguntungkan, akan tetapi bagi pekerja itu sangat merugikan. Beruntung jika mereka masih digaji atas pekerjaan mereka, tapi jika mereka sudah bekerja semampu mereka dan tidak menerima gaji yang sesuai tentu saja ini merugikan pekerja. Diperlukan adanya pembenahan dalam Undang-Undang perlindungan terhadap buruh atau pekerja, terutama terhadap buruh atau pekerja *outsourcing* karena hukum perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* masih sedikit dan kurang dibahas secara rinci.

¹³⁹L. M. Gandhi, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, h. 79

¹⁴⁰Purbadi Hardjoprajitno, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang: Universitas Terbuka, 2014), h. 3

BAB IV

TINJAUAN KEADILAN TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN PEMIKIRAN JOHN RAWLS

a) Keterkaitan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan *Outsourcing* dengan Keadilan Menurut Pandangan John Rawls

Dalam dunia kerja istilah *outsourcing* tentunya sudah tidak asing lagi, pada saat ini *outsourcing* dijadikan bisnis oleh sejumlah pengusaha untuk mendapat untung. Pengusaha mendapatkan untung dengan cara memotong hasil pengupahan yang diberikan oleh pengguna jasa *outsourcing* kepada penyedia jasa *outsourcing*. Dalam menjalankan bisnis *outsourcing*, terdapat Undang-Undang yang mengaturnya yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal yang berkaitan dengan *outsourcing* adalah pasal 64, 65 dan 66. Isi dari pasal-pasal tersebut sudah disebutkan dalam bab sebelumnya. Dalam pasal-pasal tersebut di jelaskan bagaimana hubungan kerja antara majikan dan pekerja, termasuk masalah pembayaran upah. Dalam pasal-pasal tersebut belum disebutkan berapa jumlah potongan maksimal yang harus dilakukan oleh pemilik penyedia jasa *outsourcing*.

Jadi, apabila karyawan sebenarnya mendapat bayaran yang lebih, maka dia akan di bayar dengan upah standar karena sudah dilakukan pemotongan oleh pemilik jasa *outsourcing*. Di dalam pasal-pasal tersebut juga tidak disebutkan bagaimana tindakan pengusaha

apabila pekerja *outsourcing* diberhentikan atau di PHK secara mendadak. Hal ini tentu akan berakibat pada kinerja pekerja, dalam bekerja mereka akan merasa khawatir jika mereka sewaktu-waktu di berhentikan. Karena dalam pasal-pasal tersebut tidak disebutkan adanya pesangon setelah mereka di berhentikan secara mendadak. Menurut John Rawls, keadilan tidak akan mengorbankan hak pada segelintir orang untuk keuntungan yang dinikmati oleh orang lain.¹⁴¹ Dari pendapat John Rawls tersebut, dapat kita ketahui bahwa tidak dibenarkan apabila kita mengorbankan hak-hak orang lain untuk mencari keuntungan. Dalam bekerja sama, haruslah dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Manfaat yang dimaksud adalah, dapat memberikan kesejahteraan antara satu sama lain. Tidak perlu memberikan upah setinggi para pimpinan, akan tetapi harus terbuka ketika dalam hal keuangan. Misal perusahaan sedang mendapatkan untung atau rugi maka harus diberitahukan kepada semua pihak yang ada di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari pasal-pasal tentang *outsourcing*, memang ada beberapa perlindungan kerja yang disebutkan, akan tetapi perlindungan yang seperti apa, tidak dijabarkan secara rinci dalam UU tersebut. Selain itu, dalam pasal-pasal tersebut belum disebutkan bagaimana menyejahterakan para pekerja *outsourcing*. Menyejahterakan bukan berarti harus membelikan rumah atau sebagainya, tapi bagaimana cara pengusaha memberikan kehidupan yang lebih baik kepada pekerja. John Rawls juga memberikan

¹⁴¹John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 4

pendapat mengenai kebebasan, bahwa manusia haruslah bebas dari segala hal.¹⁴²

Rawls menyatakan, seseorang itu bebas dari suatu batasan. Jika kehendak seseorang itu dibatasi, tentulah melanggar hak-hak manusia.¹⁴³ Walaupun ada batasan, batasan tersebut tidak boleh melanggar hak-hak asasi manusia. Tidak dibenarkan jika ada seseorang yang menghalangi kebebasan orang lain untuk mencari keuntungan bagi diri orang itu sendiri. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* juga tidak disebutkan bagaimana pekerja *outsourcing* harus diperlakukan di tempat kerja. Seharusnya ada sebuah peraturan tidak boleh adanya pembedaan antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* selama mereka di tempat kerja. Selama bekerja di perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, pekerja tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan pengguna jasa. Meskipun cuma menyewa jasa pekerja tersebut, namun pekerja sudah dikontrak oleh perusahaan.

Jadi, pekerja *outsourcing* haruslah diperlakukan dengan baik di perusahaan tempat di mana pekerja *outsourcing* di sewa untuk bekerja, tanpa adanya diskriminasi. Seperti yang dikatakan oleh John Rawls, manusia haruslah memiliki hak dan kesempatan yang

¹⁴²John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 72

¹⁴³John Rawls, *Teori Keadilan*

sama.¹⁴⁴Teori keadilan Rawls, tidak secara langsung menghapuskan ketidakkesamaan antara manusia satu dengan lainnya melainkan hendak memastikan bahwa semua manusia berhak mendapatkan hak dan kesempatan yang sama. Secara status para pekerja memanglah berbeda, tapi antar sesama pekerja memiliki kesamaan hak untuk diperlakukan secara adil di tempat mereka bekerja. Dapat dilihat dalam Pasal 64 yang menyatakan bahwa sistem perjanjian yang terjalin antara penyedia jasa dan pengguna jasa *outsourcing* adalah dengan perjanjian tertulis. Hal ini, bisa saja rawan ketidakadilan karena perjanjian kerja tidak diatur oleh pemerintah. Jika tidak dicantumkan bagaimana perjanjian harusnya dilakukan oleh perusahaan, maka perjanjian hanya disepakati oleh kedua belah perusahaan saja.

Selain itu jika dilihat lagi dari pasal 64, 65, dan 66 belum disebutkan mengenai waktu cuti untuk pekerja *outsourcing*. Padahal sebagai pekerja, mereka juga berhak mendapatkan cuti seperti halnya pekerja lain. Tidak dicantumkannya peraturan cuti dalam Undang-Undang *outsourcing* bisa saja akan membuat pekerja *outsourcing* tidak memperoleh hak cuti. Jadi, pekerja *outsourcing* hanya bisa mendapatkan cuti atas dasar toleransi dari pemilik jasa *outsourcing* atau dari pengguna jasa. Akan menjadi kendala jika pekerakerja *outsourcing* bekerja di perusahaan yang lebih memilih untuk memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya dengan cara tetap aktif bekerja di waktu-waktu tertentu. Daripada harus memberikan cuti libur kepada pekerja *outsourcing* dan kehilangan

¹⁴⁴John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 6

keuntungan. Kalaupun pekerja *outsourcing* mendapat cuti, tidak akan sama dengan pekerja atau buruh yang ditetapkan waktu cutinya oleh pemerintah. Dalam pasal 65 ayat (4) disebutkan bahwa “perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan yang perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal tersebut memang menyebutkan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*, akan tetapi dalam kalimat selanjutnya perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan yang ditetapkan dalam perusahaan bukan pemerintah menetapkan suatu peraturan perlindungan bagi pekerja *outsourcing*. Adanya peraturan perundang-undangan juga tidak disebutkan pasal berapa yang berkaitan dengan perlindungan yang dimaksud. Kalau hal ini tidak dijelaskan dengan rinci, dikhawatirkan akan adanya praktik ketidakadilan yang terjadi dalam hubungan kerja. Peraturan yang sudah jelas dituliskan dalam UU oleh pemerintah terkadang juga masih dilanggar oleh sebagian oknum yang tidak bertanggung jawab, apalagi jika peraturan itu tidak dijelaskan secara rinci. Dalam pasal 65 ayat (6) disebutkan bahwa “perjanjian kerja diatur dalam perjanjian tertulis”. Tapi, apa saja yang harus diatur dalam perjanjian tertulis juga tidak dijelaskan secara rinci dalam pasal tersebut. Jika tidak diatur dalam UU bisa saja para oknum tertentu membuat aturan sesuai dengan kehendak mereka, padahal setiap orang memiliki pandangan sendiri mengenai konsep adil.

Berbeda jika misalnya pemerintah sudah mengatur peraturan apa saja yang harus tertulis dalam perjanjian tertulis tersebut. Tentu peraturan tersebut bisa diawasi oleh hukum negara. Jika tidak diatur dalam pasal *outsourcing* maka ketika peraturan tersebut ternyata melanggar norma dan hak hak manusia, tentu tidak akan diproses lebih lanjut karena pasal dalam UU tidak menyebutkan secara rinci. Hal ini, akan menyulitkan pekerja atau buruh, ketika pekerja *outsourcing* keberatan dengan aturan tersebut dan ingin menyampaikan aspirasinya maka konsekuensinya pekerja *outsourcing* akan diberhentikan. Tapi, jika pekerja *outsourcing* tidak menyampaikan aspirasinya, maka pekerja *outsourcing* akan tetap bekerja dengan peraturan yang kurang adil menurut pekerja *outsourcing*. Akhirnya pekerja *outsourcing* hanya bisa tunduk dan pasrah dengan aturan kerja yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan karena pekerja takut akan diberhentikan, biar bagaimanapun pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut guna memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Maka dari itu, para pekerja *outsourcing* perlu mendapat pembenahan peraturan guna mendapatkan perlindungan kerja yang setara dengan peraturan buruh atau pekerja yang bukan *outsourcing*.

Nasib para pekerja *outsourcing* perlu mendapat perhatian dari pemerintah karena peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai pekerja *outsourcing*, masih sedikit dan tidak diperinci. Dari pasal 64, 65 dan 66 juga belum adanya pernyataan yang menyebutkan mengenai ketika pekerja tersebut diberhentikan secara tiba-tiba

maupun dengan pemberitahuan terlebih dahulu. Padahal dalam peraturan buruh yang bukan *outsourcing* disebutkan pekerja mendapat beberapa pesangon dan juga tunjangan ketika pekerja sudah diberhentikan oleh perusahaan. Tapi, dalam pasal-pasal yang berkaitan dengan *outsourcing* tidak disebutkan bahwa pekerja *outsourcing* setelah diberhentikan akan mendapat pesangon dari pemilik perusahaan. Ini tentu saja akan menjadi masalah karena pekerja *outsourcing* mendapat pesangon hanya atas dasar keberuntungan. Jika pekerja *outsourcing* mendapat atasan yang baik, maka pekerja *outsourcing* akan diberikan pesangon ketika pekerja *outsourcing* diberhentikan. Akan tetapi, jika pekerja *outsourcing* mendapat atasan yang kurang baik, maka pekerja *outsourcing* tidak akan mendapat pesangon ketika pekerja *outsourcing* diberhentikan.

Tidak adanya kejelasan mengenai peraturan pesangon yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* tentu akan berdampak pada kehidupan pekerja tersebut, pekerja *outsourcing* hanya bekerja dengan dasar keberuntungan. Hal ini juga perlu adanya pembenahan karena biar bagaimanapun juga para pekerja membutuhkan pesangon ketika pekerja *outsourcing* sudah diberhentikan dari pekerjaannya. Pesangon menjadi penting karena pesangon bisa dijadikan tabungan bagi pekerja sebelum pekerja *outsourcing* mendapat pekerjaan lagi. Jika hal itu tidak pekerja *outsourcing* dapatkan maka bagaimana pekerja *outsourcing* akan memenuhi kebutuhan setelah pekerja *outsourcing* diberhentikan dari pekerjaan. Dalam pasal 65 ayat (7) dan pasal 66

ayat (2) huruf b disebutkan bahwa peraturan yang berlaku jika sesuai dengan pasal 59. Pasal 59 sebagai berikut:

Pasal 59:¹⁴⁵

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum

¹⁴⁵Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberutahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.

- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Dalam pasal di atas telah disebutkan mengenai berapa lama waktu yang harus dijalani oleh pekerja *outsourcing* ketika menjadi karyawan kontrak, tapi dari beberapa pernyataan di atas belum disebutkan mengenai perubahan status pekerja *outsourcing* menjadi karyawan tetap. Di pasal tersebut hanya disebutkan mengenai perpanjangan waktu kontrak. Meskipun karyawan tersebut diperpanjang kontraknya, bukan berarti pekerja *outsourcing* akan menjadi karyawan tetap dalam perusahaan tersebut. Padahal yang diharapkan oleh semua pekerja adalah, mereka bisa menjadi karyawan

tetap di perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Dengan menjadi karyawan tetap maka kehidupan pekerja akan menjadi lebih baik lagi, dan para pekerja tidak perlu khawatir mengenai pemberhentian yang akan terjadi.

Jika diberhentikan, untuk pekerja tetap setidaknya akan mendapat pesangon dari perusahaan. Tidak adanya aturan yang menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* akan menjadi karyawan tetap, tentu saja akan menjadikan para pekerja *outsourcing* dilanda perasaan khawatir jika mereka nantinya diberhentikan sewaktu-waktu. Solusinya adalah perlu adanya pembenahan perundang-undangan mengenai *outsourcing*, masalah-masalah sederhana seperti pesangon, cuti dan juga ketetapan status pekerja perlu diperjelas lagi dalam UU yang membahas mengenai *outsourcing*. Jika tidak dibenahi, maka akan ada beberapa hak buruh atau pekerja yang seharusnya didapatkan tetapi tidak pekerja *outsourcing* dapatkan karena dalam perundang-undangan tidak disebutkan. Sudah menjadi kewajiban pemerintah untuk mengetahui hal ini, pemerintah sebagai pemimpin harus bisa tegas terhadap para investor yang mendirikan perusahaan di Indonesia. Meskipun Indonesia bergantung kepada para investor asing untuk menciptakan lapangan pekerjaan, tapi perlindungan hukum untuk para pekerja juga harus tegas supaya tidak terjadi pelanggaran keadilan.

Jika pemerintah bisa tegas dalam menetapkan hukum mengenai hubungan kerja maka dapat dipastikan bahwa tidak akan adanya pelanggaran normaterhadap pekerja. Peraturan yang dibuat juga bukan

hanya peraturan tertulis yang dibuat oleh pemerintah. Akan tetapi, juga benar-benar dilakukan sesuai hukum yang berlaku apabila ada pelanggaran norma kemanusiaan yang terjadi.

b) *Outsourcing* dan Islam

Kisah buruh selama ini sering terdengar memilukan, kendati merjuangannya tidak kunjung berhenti, namun nasib mereka tidak beranjak membaik. Ironisnya, buruh yang jumlahnya mencapai jutaan sama sekali lepas dari perlindungan kalangan ormas-ormas dan parpol termasuk Islam, sekalipun mayoritas dari buruh di Indonesia beragama Islam.¹⁴⁶ Akibatnya, perjuangan hak-hak buruh banyak diambil oleh organisasi-organisasi yang sering diidentifikasi sebagai organisasi kalangan sekuler atau sosialis.¹⁴⁷ Padahal, persoalan buruh di Indonesia masih belum beranjak dari pemenuhan hak dasarnya yaitu hak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi fisik, psikis dan mental, hak mendapatkan perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja. Hak-hak dasar tersebut meskipun sudah ada, akan tetapi belum bisa berjalan dengan maksimal. Terutama masalah yang berkaitan dengan *outsourcing*, para pekerja *outsourcing* berhak mendapatkan perlindungan akan hak yang harus diterima sebagai pekerja. Meskipun pekerja *outsourcing* hanya pekerja kontrak, akan tetapi pekerja *outsourcing* juga harus mendapatkan perlindungan seperti halnya pekerja tetap yang bekerja di suatu perusahaan.

¹⁴⁶Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 37

¹⁴⁷Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, hlm. 38

Perlu diketahui, beberapa ajaran Islam dapat dijadikan dasar kerangka pijakan dalam membuat pandangan dasar mengenai hak buruh. Dengan berlandaskan dengan hukum Islam, maka hubungan kerja yang terjalin antara majikan dan pekerja bisa sesuai dengan norma-norma agama. Berikut adalah yang Islam ajarkan yang berkaitan dengan pekerjaan:

1) **Bekerja adalah sekedar kemampuan**¹⁴⁸

Dalam ajaran Islam, bekerja merupakan suatu perbuatan yang mulia jika seseorang menempuhnya dengan cara yang halal. Dalam dunia kerja ada hubungan antara majikan dan pekerja. Sebagai seorang pekerja, harus bekerja dengan baik sesuai petunjuk dari majikan. Dan sebagai majikan yang baik, maka tidak akan membebani suatu pekerjaan kepada pekerja di luar kemampuan pekerja tersebut. Seperti yang difirmankan Allah dalam QS. Al Baqarah ayat 286:¹⁴⁹

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا
وَأَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami,

¹⁴⁸Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*

¹⁴⁹QS. Al Baqarah ayat 286

janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulan Penolong kami terhadap kaum yang kafir”.

Apabila negara, dengan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan mengharuskan bahwa bekerja itu sebanyak-banyaknya dalam sehari delapan jam misalnya, kemudian pengusaha meminta pekerja untuk bekerja lebih dari jam yang ditetapkan oleh negara, maka pengusaha wajib memberikan upah lembur kepada pekerja.¹⁵⁰Ketika lembur, pemilik sebaiknya jangan meminta pekerja untuk melakukan pekerjaan yang di luar kemampuannya. Untuk kesempatan lembur, sebaiknya setiap pekerja digilir sehingga para pekerja tidak senantiasa selalu mendapatkan kesempatan lembur.Sesuai dengan ayat di atas, alangkah baiknya jika kita sebagai manusia tidak memberikan tugas dan pekerjaan kepada sesama manusia secara berlebihan, walaupun pada hari tersebut pekerja itu tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya setidaknya dapat menetapkan kebijakan pekerjaan tersebut boleh dikerjakan bersama dengan pekerja yang lain supaya dapat meringankan pekerjaan pekerja tersebut. Ketika para buruh atau pekerja melaksanakan lembur di perusahaan, maka perusahaan setidaknya memberikan nutrisi yang cukup untuk pekerja supaya pekerja tetap terjaga kesehatannya. Pekerja yang berhak mendapatkan keadilan adalah pekerja yang bekerja dengan

¹⁵⁰Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, h. 39

baik di perusahaannya dan sepenuhnya mengabdikan di perusahaan, dalam bekerja dia selalu baik, tidak pernah terlambat, dan aspek kebaikan lainnya pada pekerja tersebut, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan keadilan yang layak dari pemilik perusahaan.

Bukan berarti yang bekerja kurang baik tidak berhak mendapatkan keadilan, akan tetapi porsi keadilan yang diterima pekerja yang bekerja dengan baik dan yang tidak harusnya dibedakan. Hal ini perlu dibedakan karena secara kualitas pekerja berbeda, jika pekerja yang tidak baik dalam bekerja tetap mendapatkan hak yang sama dengan pekerja yang bekerja dengan baik, tentu pekerja yang telah bekerja dengan baik akan merasa telah diperlakukan dengan tidak adil. Begitupun dengan pekerja *outsourcing* juga perlu diperhatikan mengenai perlindungan hukum, supaya pekerja *outsourcing* tidak dipekerjakan secara tidak adil. Pekerja *outsourcing* perlu mendapatkan perlindungan dari pemerintah dan juga dari masyarakat seperti halnya perlindungan terhadap buruh atau pekerja lainnya.

2) Hak pekerja dalam menjamin nafkahnya¹⁵¹

Salah satu kewajiban muslim ialah memberikan nafkah kepada keluarga, yang meliputi isteri, anak dan tanggungan lainnya. Seperti dalam firman Allah QS. Al-Baqarah ayat 233:¹⁵²

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ

¹⁵¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*

¹⁵² QS. Al Baqarah ayat 233

Artinya: “Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada mereka (ibu-ibu) dengan cara yang ma’ruf”

Islam memuliakan seseorang yang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Jika pekerja itu sudah berkeluarga maka hendaknya diberikan dua kali bagian dari yang biasanya pekerja dapat ketika belum menikah dan berkeluarga. Perlunya pekerja yang berkeluarga diberikan upah yang lebih tinggi karena ada beberapa anggota keluarga yang harus dia penuhi kebutuhannya. Apabila upahnya tidak dinaikkan atau sama seperti saat dia masih bujang. Tentu hal ini akan menyulitkan pekerja tersebut untuk meningkatkan kehidupan pekerja. Meskipun dalam Islam menganjurkan hal demikian dalam menggaji pekerja, akan tetapi bukan berarti pengusaha harus mencukupi semua kebutuhan pekerjanya secara keseluruhan. Menjamin berarti pemilik atau majikan tersebut bisa menjamin hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja.

Dalam hal ini, yang dimaksudkan adalah pengusaha setidaknya dapat memberikan kehidupan yang lebih baik kepada pekerja yang telah setia mengabdikan di perusahaan. Tetapi, hal itu dimaksudkan supaya negaralah yang bisa menjamin agar para buruh atau pekerja dapat menikmati hak-hak tersebut. Sudah menjadi kewajiban pemerintah negara untuk menjamin kehidupan masyarakatnya supaya masyarakat mendapat kehidupan yang lebih baik. Islam sudah mengatur semua yang dibutuhkan manusia, termasuk hubungan antara pemilik dan pekerja. Hubungan tersebut diatur supaya dalam praktik kerja tidak ada norma-norma agama atau manusia yang dilanggar.

3) Hak Pekerja Mengenai Waktu Istirahat¹⁵³

Seorang pekerja juga berhak mendapatkan waktu istirahat setelah lelahnya bekerja sepanjang hari. Waktu istirahat diperlukan supaya para pekerja dapat mengisi kembali tenaganya setelah bekerja. Waktu istirahat setidaknya harus di hitung bukan hanya untuk waktu makan tapi juga waktu untuk melaksanakan ibadah. Buruh atau pekerja adalah makhluk beragama juga, oleh karena itu hak beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan merupakan hak dasar yang sesuai dengan fitrah pekerja sebagai manusia yang sama dengan lainnya. Implementasi dari hak ini adalah kebebasan melaksanakan dan jaminan adanya tempat melaksanakan ibadah. Hak beribadah itu diimplementasi melalui disediakannya bangunan tempat beribadah dan adanya waktu untuk beribadah, meskipun antara pemilik perusahaan dan pekerja memiliki agama yang berbeda, tapi tetaplah harus menghormati agama lain. Jika sebuah perusahaan tidak memberikan waktu yang lebih untuk para pekerja mengerjakan ibadah tentu hal itu melanggar norma agama.

Misalkan saja seorang satpam yang jumlahnya hanya satu bekerja untuk menjaga keamanan kantor, disaat memasuki waktu shalat maka setidaknya ada orang lain yang menggantikan posisi satpam supaya satpam tersebut bisa menjalankan kewajibannya sebagai umat muslim. Selain waktu istirahat di kantor, pekerja juga berhak mendapatkan istirahat disaat dia sakit, setelah melahirkan, dan

¹⁵³Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, h. 41

diwaktu-waktu tertentu. Majikan harus bisa menoleransi jika pekerja membutuhkan waktu istirahat di waktu-waktu tersebut. Dalam Islam pun ada peraturan mengenai pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat, sedangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* tidak dijelaskan mengenai hal tersebut. Hal ini menjadi penting karena, setelah bekerja para pekerja *outsourcing* juga berhak untuk mendapatkan waktu cuti supaya mereka bisa berlibur dan menikmati hasil dari jerih payah pekerja *outsourcing*.

4) Pekerja Berhak Mendapat Lindungan Masyarakat

Islam memberikan jaminan penuh kepada umatnya, baik itu dalam hal bernegara, keamanan hidup, kemuliaan di saat lemah (saat sakit dan tua), sampai hak perlindungan pada keluarga ketika ditinggal wafat.¹⁵⁴ Dalam kaitannya dengan dunia kerja, Islam mengajarkan bahwa para pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan dari masyarakat dari praktik-praktik ketidakadilan. Sebagai sesama manusia yang memiliki rasa persaudaraan, masyarakat seharusnya dapat ikut mengawasi jika ada praktik ketidakadilan yang menimpa para pekerja. Tidak hanya pekerja, Islam pun juga mengajarkan bahwa kita harus ikut membantu apabila ada seseorang yang sedang membutuhkan bantuan tanpa memandang status, ras atau suku dari seseorang tersebut. Mengawasi bukan berarti seseorang harus masuk ke dalam perusahaan kemudian melihat dan menjaga para pekerja saat bekerja,

¹⁵⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*

tapi memperhatikan kabar yang berkembang. Apabila ada ketidakadilan yang menimpa para pekerja, maka perlu dilaporkan kepada pihak yang berwajib supaya dapat diproses sesuai dengan hukum yang berlaku. Begitupun dengan pekerja *outsourcing*, karena peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai pekerja *outsourcing* masih sedikit dan kurang di perinci, maka masyarakat juga perlu ikut mengawasi apabila melihat atau mendengar jika ada praktik ketidakadilan yang menimpa pekerja *outsourcing*.

Jika masyarakat dapat bekerja sama dalam memberantas ketidakadilan bagi pekerja, maka praktik ketidakadilan yang ada di Indonesia akan menjadi berkurang. Dalam mewujudkan keadilan sosial di Indonesia, masyarakat tidak bisa hanya bertumpu pada pemerintah saja, tapi perlu adanya kerja sama antara pemerintah dan masyarakat. Salah satu jalan yang bisa diambil adalah menerapkan demokrasi ekonomi. Yaitu cara-cara pengambilan keputusan ekonomi yang melibatkan semua pihak yang terkait, dan hasil putusan itu adalah untuk kemanfaatan semua pihak yang bersangkutan. Tujuan yang ingin dicapai adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹⁵⁵ Prinsip demokrasi ekonomi menyarankan agar semua pihak yang terkait dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingannya, perlu benar-benar diterapkan agar

¹⁵⁵Mubyarto, *Ekonomi dan Keadilan Sosial*, (Yogyakarta: Aditya Media, 1995), h. 118

pemerataan ekonomi terjadi dan keadilan sosial bisa semakin terwujud.¹⁵⁶

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat terlihat bahwa keadilan sosial yang diterima oleh para pekerja di Indonesia, masih belum sepenuhnya tercapai. Terutama para pekerja *outsourcing*, ada beberapa hak penting yang harusnya ada dalam Undang-Undang yang mengatur tentang *outsourcing*, tapi pada kenyataannya masih belum ada. Dalam bekerja tentu saja para pekerja ingin memperoleh kehidupan yang lebih baik dan juga mendapatkan keadilan. Tapi jika pemerintah belum bisa tegas dalam menetapkan perlindungan bagi para pekerja, bagaimana bisa keadilan itu bisa segera diwujudkan. Kendala utama dalam berinvestasi di Indonesia adalah adanya ketidakpastian hukum. Pemerintah seharusnya berupaya secara serius dan terus menerus guna memangkas biaya ekonomi tinggi dan memberikan kepastian hukum.¹⁵⁷ Kalau pemerintah berhasil memangkas biaya ekonomi tinggi dan memberikan kepastian hukum, mestinya akan terciptalah investasi yang kondusif tanpa harus mengorbankan nasib buruh.

Mengingat sebagian besar penduduk Indonesia adalah buruh atau pekerja, maka perlindungan terhadap pekerja harus dibuat dengan baik. Jika tidak ditangani dengan baik, dikhawatirkan akan menimbulkan kapitalisme di Indonesia. Bukan hal yang tidak mungkin kapitalisme bisa terjadi di negara Indonesia. Dikarenakan

¹⁵⁶Mubyarto, *Ekonomi dan Keadilan Sosial*

¹⁵⁷Fahmi Radhi, *Kebijakan Ekonomi Pro Rakyat (Antara Komitmen dan Jargon)*, (Jakarta: Republika, 2008), h. 65

hampir sebagian tanah dikuasai oleh para pemilik modal, sehingga para penduduk asli tanah air akan tunduk kepada pengusaha yang memiliki modal. Dan para pekerja tidak dapat berbuat banyak, karena pekerja sangat bergantung kepada pemilik modal untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Pada akhirnya, hanya pada saat hari buruh saja para pekerja bisa menyampaikan aspirasinya. Ketika menyampaikan aspirasi, belum tentu semua aspirasi pekerja dikabulkan oleh pemerintah.

Permasalahan pekerja atau buruh di Indonesia, dari dulu sampai sekarang hanya mencari bagaimana kesejahteraan para pekerja bisa dicapai. Kebijakan yang dibuat baru sekedar kebijakan tertulis dan belum adanya ketegasan dari pemerintah apabila kebijakan tersebut dilanggar atau belum bisa terpenuhi. Selain menerapkan hukum yang berlaku, pemerintah juga bisa menerapkan sistem demokrasi pancasila dengan mengamalkan setiap sila yang ada pada pancasila. Sila pertama dan kedua sebagai dasarnya, sila ketiga dan keempat adalah caranya, dan sila kelima adalah tujuannya. Dengan mengamalkan demokrasi pancasila, diharapkan mampu mewujudkan harapan yang selama ini dicita-citakan yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan sosial juga diharapkan terjadi pada pekerja *outsourcing*, harus ada kejelasan hukum untuk melindungi mereka dari pelanggaran norma. Diharapkan ada kebijakan yang lebih baik supaya para pekerja *outsourcing* bisa mendapatkan kesejahteraan, baik itu di tempat kerja maupun untuk kehidupan pekerja *outsourcing*.

Ketidaktejelasan perlindungan hukum membuat para pekerja *outsourcing* bisa saja dilanda rasa khawatir ketika mereka bekerja. Disaat pekerja *outsourcing* bekerja akan dibayang-bayangi berbagai hal seperti; kepuasan pengguna jasa *outsourcing*, berapa bonus yang akan pekerja *outsourcing* terima, dan lain sebagainya. Berbeda halnya jika pemerintah membenahi peraturan perburuhan dengan adanya pemerataan hak antara masyarakat yang satu dengan lainnya. Dengan adanya pemerataan hak, maka masyarakat akan melakukan kewajiban dengan baik karena hak masyarakat telah terpenuhi dan tidak adanya perbedaan hak diantara masyarakat sehingga tidak timbul perasaan iri diantara masyarakat. Kesejahteraan sosial merupakan hak setiap masyarakat untuk mendapatkannya. Keuntungan yang diperoleh dari bekerja, harusnya bisa dinikmati oleh semua kalangan, biar bagaimanapun juga majikan tidak akan bisa berkembang tanpa adanya pekerja, begitupun sebaliknya. Para pekerja juga tidak akan bisa berkembang tanpa adanya majikan.

Selain beberapa sisi negatif atau kekurangan dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tentu saja masih ada sisi positif dari diterapkannya sistem kerja *outsourcing*. Yaitu dapat memperluas lapangan pekerjaan, hal ini dikarenakan *outsourcing* adalah sistem kerja kontrak. Apabila kontrak atau masa kerja pekerja *outsourcing* sudah habis, maka pekerja tersebut dapat digantikan dengan pekerja baru. Tentu hal ini akan membantu negara untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru. Jika perlindungan yang membahas mengenai *outsourcing* bisa diperinci dan dibenahi lagi

tentu akan dapat meningkatkan kesejahteraan untuk pekerja *outsourcing*. Selain sisi positif bagi pekerja, *outsourcing* juga memberikan dampak positif bagi pengusaha karena dapat menghemat biaya produksi.¹⁵⁸ Meskipun dapat menghemat biaya produksi, pemilik perusahaan juga perlu memperhatikan upah pekerja *outsourcing*, pemilik perusahaan dianjurkan untuk dapat memberikan upah yang layak bagi pekerja *outsourcing*.

¹⁵⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari penyajian data di atas, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang membahas mengenai *outsourcing*, jika ditinjau dari pemikiran John Rawls mengenai prinsip keadilan. Maka, masih perlu adanya pembenahan. Karena, dalam teori John Rawls suatu keadilan dapat diraih jika tidak mengorbankan kepentingan orang lain. Antara pekerja dan majikan harusnya bisa saling menyejahterakan satu sama lain. Akan tetapi jika dilihat dari UU No. 13 Tahun 2003 ada beberapa hak pekerja yang seharusnya disebutkan dalam Undang-Undang tersebut, tapi belum disebutkan secara rinci. Perlunya adanya pembenahan karena, dari pendapat John Rawls, bahwa keadilan adalah setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang sama. Keadilan harus bisa dirasakan oleh setiap kalangan manusia.

Dalam menjalin kerja sama, bukan hanya satu pihak saja yang menerima keuntungan, akan tetapi semua kalangan yang terdapat dalam kerja sama tersebut berhak memperoleh kehidupan yang lebih baik. Keadilan John Rawls dengan keadilan pekerja dalam ajaran Islam memiliki kesesuaian karena sama-sama mengajarkan bahwa keadilan dalam dunia kerja juga harus diperhatikan dan diperjuangkan untuk mencapai kesejahteraan pekerja. Jika diperhatikan dalam ajaran Islam, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (*outsourcing*), juga masih belum memenuhi

kategori adil, karena dalam UU tentang *outsourcing* belum bisa memenuhi hak-hak pekerja seperti yang diajarkan Islam. Seharusnya antara UU *outsourcing* dan ajaran Islam harus seimbang dalam menetapkan perlindungan terhadap buruh.

B. Saran

Masalah perburuhan bukanlah hal baru di Indonesia, inti dari permasalahannya sama. Yaitu, diinginkannya suatu kebijakan yang bisa membuat kehidupan buruh atau pekerja menjadi lebih baik lagi. Pembinaan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan perlu dibenahi lagi, karena mayoritas dari masyarakat Indonesia adalah buruh. Terutama dalam hal *outsourcing*, meskipun mereka bekerja secara kontrak, mereka juga membutuhkan perlindungan hukum yang tegas dari pemerintah. Perlu adanya penjelasan lebih lanjut dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing*, misalnya saja dalam pasal 65 ayat (4) perlu disebutkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku sesuai dengan pasal berapa di dalam Undang-Undang. Selain itu dalam ayat pasal 65 ayat (5) juga perlu diperjelas mengenai Keputusan Menteri yang seperti apa yang dimaksudkan dalam UU No. 13 Tahun 2003.

C. Pesan

Puji dan syukur, penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis

menyadari akan keterbatasan dalam menuliskan skripsi ini, sehingga masih jauh dari kata sempurna.

Penulis mohon maaf kepada semua pihak dan mengharapkan masukan, kritik dan saran supaya skripsi ini bisa lebih bermakna dan bermanfaat. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya penulis, dan bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto. *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan)*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada). 2013.
- Anggoro, Yoga. *53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja (Untuk Karyawan dan Perusahaan)*. (Jakarta: Transmedia Pustaka). 2009.
- Asikin, Zainal, dkk. *Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada). 2012.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada). 2008.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. (Jakarta: PT RajaGrafindo). 2012.
- Faiz, Pan Mohamad. *Teori Keadilan John Rawls Dan Relevansi Konstitusi Indonesia*. 2009.
<https://panmohamadfaiz.com/2009/04/28/profil-tokoh-john-rawls-1921-2002/>
- Gandhi, L. M., *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: IKAPI). 2002.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori & Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara). 2015.

Haidir. *Konflik Buruh Bongkar Muat Di Perairan Kampung Bugis Tanjungpinang*, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang. 2015.

Haq, Nidhomul. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang)*. Universitas Negeri Semarang. 2015.

Hardjoprajitno, Purbadi. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Tangerang: Universitas Terbuka). 2014.

<http://duniapengetahuan2627.blogspot.co.id/2013/02/data-berdasarkan-sumbernya.html>

<http://www.jelajahinternet.com/2016/08/pengertian-adil-menurut-bahasa-dan-istilah-beserta-macamnya-lengkap.html>

<http://kbbi.web.id/adil>

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada). 2014.

Judian, Doni. *Tahukah anda tentang: Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. (Jakarta: Dunia Cerdas).

- Kamali, M. Hashim. *Membumikan Syariah*, (Jakarta: PT Mizan Publika) Terj. Miki Salman dari *Shari'ah Law An Introduction* karya M Hashim Kamali. 2013.
- Kymlicka, Will. *Pengantar Filsafat Politik Kontemporer: Kajian Khusus atas Teori-teori Keadilan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). 2004.
- Mawardi. *Keadilan Sosial Menurut John Rawls*. (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). 2010.
- Mubyarto. *Ekonomi dan Keadilan Sosial*. (Yogyakarta: Aditya Media). 1995.
- Nugroho, Heru. *Negara, Pasar dan Keadilan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). 2001.
- Permana, Didit Aditia. *Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2009.
- Prasetyantoko, A. dkk. *Keadilan Sosial: Upaya Mencari Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*. (Jakarta: Buku Kompas). 2004.
- Radhi, Fahmi. *Kebijakan Ekonomi Pro Rakyat (Antara Komitmen dan Jargon)*. (Jakarta: Republika). 2008.

- Rasunto, Bur. *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*. (Jakarta: IKAPI). 2005.
- Rawls, John. *Teori Keadilan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). 2011. Terj. Uzir Fauzan dan Heru Prasetyo dari buku asli John Rawls, *A Theory of Justice*, (Harvard University Press). 1995.
- Rawls, John. *Political Liberalism*, (Columbia University Press books). 1993.
- Shapiro, Ian. *Asas Moral dalam Politik*. (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia). 2006. Terj. Theresia Wuryantari dan Trisno Sutanto dari judul asli *The Moral Foundations of Politics*.
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian (dalam teori dan praktek)*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta). 1991.
- Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia). 2000.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta). 2016.

Susantiningih, Eni. *Relasi Kerja Antara Juragan Dengan Buruh Di Pabrik Genteng Sokka "Indah" (Studi Kasus di Desa Pejagoan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen)*. Universitas Negeri Semarang. 2015.

Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia). 2013.

Swasono, Edi Sri, dkk. *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*. (Jakarta: UI press). 1987.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Wolff, Jonathan, *Pengantar Filsafat Politik*, (Bandung: CV. Nusa Media). 2015. Terjemahan dari buku karya Jonathan Wolff, *An Introduction to Political Philosophy*, (New York: Oxford University Press). 2009.