

PENERAPAN PRINSIP KEADILAN DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA

Ida Hanifah

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: idadhanifah@umsu.ac.id (Corresponding Auhtor)

ABSTRAK

Pekerja alih daya (*outsourcing*) merupakan bagian dari tenaga kerja yang memiliki posisi rentan dalam hubungan kerja karena statusnya yang tidak langsung terikat dengan perusahaan pengguna jasa. Keberadaannya semakin meningkat seiring dengan kebutuhan dunia industri modern yang menuntut efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja. Pekerja alih daya merupakan bagian dari tenaga kerja yang berperan penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan. Namun, posisi mereka dalam hubungan kerja sering kali berada pada kondisi yang tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja tetap. Dalam kondisi tersebut sering kali menimbulkan ketimpangan hak-hak nomatif pekerja seperti jaminan sosial, upah, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Permasalahan ini menjadi relevan untuk dikaji dari perspektif penerapan prinsip keadilan dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai perlindungan pekerja alih daya di Indonesia, serta bagaimana penerapan prinsip keadilan dalam peraturan dan praktik perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan memfokuskan pada konsistensi antara norma hukum dengan prinsip keadilan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja alih daya telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Namun, penerapan prinsip keadilan dalam pelaksanaannya masih belum optimal, karena terdapat kesenjangan antara ketentuan normatid dan praktik di lapangan. Banyak pekerja alih daya belum memperoleh hak-haknya secara adil akibat lemahnya pengawasan dan posisi tawar yang tidak seimbang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan. Diperlukan penguatan regulasi, peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, serta penerapan prinsip keadilan dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan agar hak-hak pekerja alih daya dapat terlindungi secara adil dan berkeadilan sosial.

Kata Kunci: Prinsip Keadilan, Perlindungan Hukum, Pekerja Alih daya, Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata melalui peningkatan harkat dan martabat manusia. Salah satu aspek

penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai subjek pembangunan dan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peranan strategis dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Tenaga kerja tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki hak-hak dasar yang harus dijamin dan dilindungi oleh hukum. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.¹

Dalam praktik ketenagakerjaan modern, sistem kerja alih daya (*outsourcing*) menjadi salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang pesat, terutama di sektor industri, jasa, dan perbankan. Sistem ini memberikan keuntungan efisiensi bagi perusahaan karena memungkinkan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain. Namun, di sisi lain, praktik alih daya menimbulkan berbagai persoalan hukum dan sosial yang kompleks. Banyak pekerja alih daya menghadapi kondisi kerja yang tidak menentu, upah yang tidak seimbang, serta jaminan sosial yang tidak terpenuhi.² Pekerja alih daya sering kali tidak memperoleh perlindungan hukum yang sama dengan pekerja tetap, padahal keduanya memiliki kontribusi yang sama terhadap produktivitas perusahaan.

Permasalahan ini menunjukkan adanya ketimpangan struktural antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja. Dalam teori keadilan, John Rawls menegaskan bahwa keadilan merupakan prinsip utama dalam sistem sosial dan hukum yang mengatur pembagian hak serta kewajiban antarindividu.³ Prinsip keadilan tidak hanya menuntut kesetaraan formal di hadapan hukum, tetapi juga menekankan pada keadilan distributif dan substantif yang memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja alih daya merupakan pihak yang lemah karena bergantung pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan tidak memiliki hubungan langsung dengan perusahaan pengguna.

Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap penerapan prinsip keadilan dalam praktik alih daya agar pelaksanaan hubungan kerja tidak hanya menekankan aspek efisiensi ekonomi, tetapi juga menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja sebagaimana dijamin oleh peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia. Dengan penerapan prinsip keadilan yang proporsional, sistem alih daya diharapkan dapat berfungsi tidak hanya sebagai instrumen efisiensi ekonomi, tetapi juga sebagai mekanisme hubungan kerja yang manusiawi dan berkeadilan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana penerapan prinsip keadilan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan diimplementasikan dalam konteks hubungan kerja tidak langsung serta sejauh mana prinsip keadilan dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan dan praktik perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam kajian ini dibatasi dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), hlm. 88.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 127.

³ John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 60.

1. Bagaimana Pengaturan Hukum mengenai Perlindungan terhadap Pekerja Alih Daya di Indonesia?
2. Bagaimana Penerapan Prinsip Keadilan dalam Peraturan dan Praktik Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang bertumpu pada kajian terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku. Pendekatan yang digunakan meliputi Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), untuk menelaah ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja alih daya. Sumber data penelitian terdiri dari bahan hukum primer (Undang-Undang dan peraturan terkait ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (literatur, jurnal, dan hasil penelitian), serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum mengenai Perlindungan terhadap Pekerja Alih Daya di Indonesia

Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dimana dalam undang-undang tersebut terdapat bagian yang diubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun bukan berarti bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak berlaku lagi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih berlaku sampai dengan sekarang. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja salah satu poin penting yang diubah yaitu mengenai arti dari istilah *outsourcing* menjadi Alih Daya. Dalam undang-undang cipta kerja mengatur hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjanya, perusahaan alih daya memiliki tanggung jawab penuh terhadap semua masalah yang ada akibat dari hubungan kerja yang dilakukan baik itu tentang perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul itu menjadi tanggung jawab penuh perusahaan alih daya. Perjanjian yang dibuat baik dalam bentuk PKWT atau PKWTT harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh dibuat secara lisan.⁴

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bagian integral pembangunan ketenagakerjaan yang berasaskan pada nilai-nilai keadilan sosial. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan yang adil dan manusiawi bagi setiap pekerja sebagaimana tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵ Ketentuan konstitusional ini menegaskan bahwa hak atas pekerjaan dan perlindungan dalam hubungan kerja merupakan hak asasi setiap warga negara yang wajib dijamin oleh negara melalui peraturan perundang-undangan.

Dalam konteks hubungan kerja modern, praktik alih daya (*outsourcing*) muncul sebagai salah satu bentuk pengalihan pelaksanaan pekerjaan dari Perusahaan utama kepada pihak ketiga. Meskipun secara ekonomi sistem ini dianggap efisien karena dapat menekan biaya produksi dan meningkatkan fokus Perusahaan pada kegiatan inti (*core*

⁴ Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Pertama, (Mataram: Pustaka Bangsa, Matara, 2022) Hal. 164.

⁵ Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945.

business), namun secara sosial dan hukum menimbulkan tantangan serius terkait perlindungan hak-hak pekerja.⁶ Oleh karena itu, pengaturan hukum mengenai pekerja daya alih di Indonesia diarahkan untuk menyeimbangkan kepentingan antar pengusaha, penyedia jasa tenaga kerja, dan pekerja itu sendiri.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dengan perusahaan pemberi kerja, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan alih daya (*outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷ Dalam undang-undang ini tidak ditemukan istilah *outsourcing* secara langsung, namun hanya disebutkan sebagai menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* atau alih daya diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, serta Pasal 66.

Ketentuan mengenai sistem alih daya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja yang dibuat secara tertulis.⁸ Selanjutnya, Pasal 65 ayat (2) menegaskan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain harus memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu:

- 1) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
- 2) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- 3) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁹

Pasal 66 ayat (1) lebih lanjut menyebutkan bahwa Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang atau jasa penunjang. Dengan demikian, secara normatif sistem alih daya di Indonesia hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat penunjang, seperti kebersihan, keamanan, transportasi, dan pelayanan administrasi.¹⁰

Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menggunakan pekerja alih daya untuk kegiatan yang termasuk ke dalam pekerjaan inti. Hal ini menyebabkan pekerja alih daya berada dalam posisi rentan, karena status hubungan kerja mereka bersifat tidak tetap dan perlindungan hukumnya lemah. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum seharusnya tidak hanya bersifat formal, tetapi juga substantif, yakni memberikan keadilan yang nyata terhadap subjek hukum yang lemah.

Berdasarkan pengaturan hukum yang berlaku, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya di Indonesia telah memiliki dasar normatif yang cukup kuat, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga peraturan pelaksanaannya. Namun, secara empiris masih terdapat kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik pelaksanaan (*das sein*). Banyak pekerja alih daya yang belum menikmati hak-hak mereka secara adil karena lemahnya pengawasan dan dominasi kepentingan ekonomi perusahaan. Dengan demikian, dibutuhkan langkah-langkah strategis berupa penguatan peraturan turunan, peningkatan efektivitas pengawasan, serta

⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 143

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) 223.

⁸ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

penerapan prinsip keadilan substantif dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha penyedia dan pengguna jasa. Perlindungan hukum yang berkeadilan harus memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk pekerja alih daya, memperoleh hak-hak kesejahteraan dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi.

B. Penerapan Prinsip Keadilan dalam Peraturan dan Praktik Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya

Keadilan merupakan salah satu tujuan utama dari hukum, termasuk hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks hubungan kerja, prinsip keadilan berarti menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi seimbang, dimana hak dan kewajiban keduanya dilindungi secara proporsional oleh hukum. Menurut Aristoteles, keadilan terbagi menjadi dua yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif merupakan pembagian hak dan kewajiban berdasarkan proporsinya, sedangkan keadilan korektif merupakan pemulihan hak apabila terjadi pelanggaran atau ketimpangan.¹¹

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, prinsip keadilan berakar pada nilai-nilai Pancasila, khususnya sila ke-2 “Kemanusiaan yang adil dan beradab” dan sila ke-5 “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Oleh karena itu, setiap regulasi ketenagakerjaan termasuk mengenai sistem alih daya harus menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja tanpa diskriminasi dan eksploitasi.¹²

Konsep perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan hukum pekerja alih daya secara preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum secara preventif dalam hal ini dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja alih daya yang diberikan oleh negara (pemerintah) melalui pengaturan hukum dalam perundang-undangan. Sedangkan perlindungan hukum represif, dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak pekerja alih daya untuk mempertahankan atau membela hak-hak normatif yang dimiliki ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dengan pengusaha (Perusahaan pekerja alih daya) guna mendapatkan penyelesaian hukum secara adil.

Dewasa ini kecenderungan bahwa pengusaha terlebih-lebih Perusahaan yang terkait dengan bisnis pekerja alih daya memakai landasan hukum dalam melakukan hubungan kerja dengan berdasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kecenderungan yang demikian umumnya untuk menghindari apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terutama yang dilakukan secara sepihak dari pengusaha, dihubungkan dengan kewajiban-kewajiban untuk meminta izin terlebih dahulu disertai dengan pembebanan kewajiban-kewajiban yang memberatkan bagi pihak pengusaha, permohonan penetapan PHK yang memakan waktu panjang dan berbelit-belit serta pembebanan pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja/jasa, maupun Ganti kerugian yang menjadi kewajiban pengusaha sebaliknya menjadi hak bagi pekerja.¹³

Kecenderungan tersebut jelas akan merugikan kepentingan pekerja alih daya akan hak-haknya yang seharusnya menjadi miliknya, ditambah lagi dengan kondisi semakin sulit dan terbatasnya formasi kerja dibanding dengan semakin banyaknya persaingan Angkatan kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu jelas diperlukan

¹¹ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, (Cambridge: Cambridge University Press, 2004), hlm. 135.

¹² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pembukaan dan Pasal 27 ayat (2).

¹³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 127.

perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sebagai warga negara Indonesia seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Perjanjian kerja dan hubungan kerja alih daya dengan PKWT dikatakan kurang memenuhi prinsip keadilan disebabkan beberapa alasan antara lain, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu:

- 1) Dibuat tertulis dengan perjanjian baku, karena menimbulkan kedudukan yang tidak sama dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak.
- 2) Terbatasnya masa kerja, yaitu baik berdasarkan jangka waktu maupun berdasarkan jenis pekerjaan. Karena masa kerja segera berakhir maksimum untuk Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu berdasar jangka waktu adalah 3 tahun tidak dapat diperpanjang atau walaupun diperpanjang dengan masa jeda 3 (tiga) bulan, maka masa kerja kembali 0 tahun. Sedangkan dalam PKWT berdasarkan jenis pekerjaan tergantung terselesaikannya pekerja tersebut, maka berakhir pula hubungan kerjanya. Hal ini jelas akan membatasi peluang untuk mendapatkan hak atas pekerjaan yang layak untuk mengembangkan *personality* dan penghidupan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan, sebagai warga negara yang sangat berbeda dengan pekerja PKWT.
- 3) Mudah di PHK, yaitu pengusaha dapat mengkondisikan untuk melakukan PHK atas kemauannya sendiri bahkan dapat menghindari dari kewajiban-kewajiban yang menyertai PHK seperti tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan lain-lain, yang secara proporsional tidak adil kalau dibandingkan dengan pekerja PKWT.

Oleh karena itu, ketidakadilan PKWT yang dibuat dengan perjanjian baku berkenaan dengan tidak/kurang diakomodirnya prinsip keseimbangan dari posisi tawar pekerja alih daya dengan Perusahaan pekerja alih daya kurang memadai sehingga keadilan procedural dalam kontrak tidak terpenuhi. Sedangkan alasan keterbatasan masa kerja dan mudah di PHK pada PKWT karena keadilan sosial, yaitu keadilan proporsional untuk kesejahteraan rakyat yang merupakan prinsip persamaan prestasi dari keadilan substantif juga tidak terpenuhi.¹⁴

Penerapan prinsip keadilan dalam perlindungan hukum pekerja alih daya dapat dianalisis dari dua sisi yaitu perlindungan normatif dan perlindungan empiris.

1) Perlindungan Normatif

Perlindungan hukum normatif mencakup ketentuan yang menjamin hak-hak pekerja, seperti hak upah minimum, jaminan sosial, cuti, dan kondisi kerja yang manusiawi. Berdasarkan Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja dari Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja berhak atas perlindungan upah dan kesejahteraan yang sama dengan pekerja tetap Perusahaan pengguna, sepanjang mereka melaksanakan pekerjaan yang sama.¹⁵

Namun dalam praktiknya, ketentuan ini sering tidak terwujud karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Banyak pekerja alih daya yang menerima upah di bawah standar, tidak memperoleh tunjangan hari raya, dan tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Akibatnya prinsip keadilan distributif dan korektif yang seharusnya menjadi dasar perlindungan hukum tidak berjalan dengan efektif.

2) Perlindungan Empiris

¹⁴ Herlien Budiono, Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian di Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia, (Bandung : PT. Citra Aditya Bhakti, 2006), hlm. 113-117.

¹⁵ Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum empiris berkaitan dengan pelaksanaan dan penegakan hukum di lapangan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibagi menjadi dua bentuk yaitu perlindungan preventif (pencegahan) dan Perlindungan represif (penyelesaian setelah terjadi pelanggaran).¹⁶

Selain kendala substansi, juga terdapat tumpang tindih dan ketidakharmonisan regulasi antara peraturan pusat dan pelaksanaannya di daerah. Sebagai contoh, ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur pelaksanaan alih daya sering kali tidak selaras dengan kebijakan ketenagakerjaan daerah. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka peluang bagi penyalahgunaan kewenangan oleh Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.¹⁷

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya di Indonesia telah memiliki dasar normatif yang cukup kuat, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga peraturan pelaksanaannya. Namun, secara empiris masih terdapat kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik pelaksanaan (*das sein*). Banyak pekerja alih daya yang belum menikmati hak-hak mereka secara adil karena lemahnya pengawasan dan dominasi kepentingan ekonomi perusahaan. Dengan demikian, dibutuhkan langkah-langkah strategis berupa penguatan peraturan turunan, peningkatan efektivitas pengawasan, serta penerapan prinsip keadilan substantif dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha penyedia dan pengguna jasa. Perlindungan hukum yang berkeadilan harus memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk pekerja alih daya, memperoleh hak-hak kesejahteraan dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi

Pada dasarnya prinsip keadilan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) tidak mencerminkan kebebasan untuk mendapatkan atau memperoleh kedudukan yang sama antara pekerja/buruh dengan perusahaan pekerja alih daya atau *outsourcing*. Karena baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu harus dibuat dengan perjanjian kerja tertulis yang bersifat formal (baku) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (3) dan Pasal 66 ayat (2) b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak ada kesetaraan upah dan kesejahteraan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dimana pekerja alih daya atau *outsourcing* yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, upah dan kesejahterannya lebih rendah dari pekerja alih daya atau *outsourcing* Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Karena kebijakan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan Pasal 92 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Hal ini berkonsekuensi terhadap pekerja *outsourcing* Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terbatas masa kerjanya, golongan dan jabatan berpengaruh terhadap jumlah upah dan kesejahteraan yang diterima. Termasuk tidak mendapat kompensasi PHK setelah berakhirnya perjanjian kerja.

¹⁶ Philipus M. Hadjon. *Op., Cit.* Hlm. 29.

¹⁷ Andari Yurikosari, *Outsourcing dan Perlindungan Hukum Pekerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2021), hlm. 141.

Daftar Pustaka

- Adha, Lalu Hadi. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Pertama, Mataram: Pustaka Bangsa, Matara, 2022.
- Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
- Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Konstitusi Press, 2005.
- Budiono, Rachmad Abduh. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- Budiono. Harlien. *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian di Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bhakti, 2006.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Hadjon, M. Philipus. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945.
- Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan, Cet. 2*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Yurikosari, Andari. *Outsourcing dan Perlindungan Hukum Pekerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2021.