



Aspek Keadilan dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* di Tengah Pandemi Covid-19

Agustina Balik^{1*}, Novyta Uktolseja²

^{1, 2}. Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*E-mail: balikgusti@yahoo.co.id



Dikirim: 16/12/2021

Direvisi: 06/05/2021

Dipublikasi: 05/06/2021

Info Artikel

Keywords:

Justice; Labor; Employment Agreement; Covid-19.

Kata Kunci:

Keadilan; Tenaga Kerja; Perjanjian Kerja; Covid-19.

Abstract

Many businessmen stated that it was difficult to survive during the Covid-19 pandemic situation which resulted in them having made layoffs, even providing unpaid leave or being sent home. This was done solely so that the company could survive the Covid-19 pandemic. Related to the Covid-19 pandemic problem which resulted in workers being laid off and sent home, it is deemed that it does not fulfill a sense of justice for the workforce. This is because the layoffs given to workers are felt to be very sudden, especially since workers do not make mistakes that could harm the company. Therefore, the aim of this research is to study and analyze aspects of fairness in outsourcing work agreements in the midst of the Covid-19 pandemic. The method used in this study is a normative juridical method using primary and secondary legal materials through a statute approach and a conceptual approach. The existing legal materials are then analyzed qualitatively in order to answer the existing problems. The results show that if the principles of justice put forward by the principles governing the state of workers who are laid off and sent home during the Covid-19 pandemic, then they should be treated fairly, so as to fulfill a sense of justice for the workforce. The respect given by the company to the workforce by giving what is rightfully the workforce can proportionally make the workforce accept the company's decisions gracefully, even though this is not in accordance with the work agreement that has been previously agreed. This can be applied and implemented that the Covid-19 pandemic is an overmacht, which cannot be avoided by anyone.

Abstrak

Banyak pengusaha yang menyatakan sulit bertahan saat situasi pandemi Covid-19 yang mengakibatkan mereka telah melakukan PHK, bahkan memberikan cuti tak berbayar atau dirumahkan. Hal ini dilakukan semata-mata agar perusahaan tetap bertahan pada masa pandemi Covid-19. Terkait dengan permasalahan pandemi Covid-19 yang mengakibatkan tenaga kerja di PHK-kan dan dirumahkan dipandang kurang memenuhi rasa keadilan bagi tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena PHK yang diberikan kepada tenaga kerja dirasakan sangat mendadak, apalagi tenaga kerja tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian adalah untuk mengkaji dan menganalisis aspek keadilan dalam perjanjian kerja *outsourcing* di tengah pandemi covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

DOI:

10.47268/sasi.v27i2.452

yuridis normative dengan menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang ada kemudian dianalisis secara kualitatif guna menjawab permasalahan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh para ahli dikaitkan dengan keadaan tenaga kerja yang di PHK-kan dan dirumahkan pada masa pandemik covid-19 ini, maka seharusnya mereka diberlakukan adil secara proporsional, sehingga memenuhi rasa keadilan kepada tenaga kerja. Penghormatan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja dengan memberikan apa yang menjadi haknya tenaga kerja secara proposional dapat membuat tenaga kerja menerima keputusan perusahaan dengan lapang dada, walaupun hal itu tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini dapat dimengerti dan dipahami bahwa pandemik covid-19 ini adalah keadaan memaksa atau *overmacht*, yang tidak bisa dihindari oleh siapapun.

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau karyawan adalah tulang punggung suatu perusahaan atau dapat dikatakan mereka sebagai urat nadi keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, maju mundurnya suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja tenaga kerja/karyawan. Dalam lingkungan yang penuh dengan persaingan, maka perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan tanggapan yang cepat dan fleksibel guna meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, dengan memperkecil kendala manajemen sehingga menjadi lebih efektif, efisien dan produktif, maka muncullah kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri oleh perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*)¹. Salah satu solusinya melalui sistem *outsourcing*. Melalui sistem tersebut perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Secara sederhana, *outsourcing* diartikan sebagai pendelegasian operasi dan manajemen suatu proses bisnis kepada pihak luar yakni perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.² Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan), sistem kerja *outsourcing* ini semakin menjamur. Sistem kerja ini seolah-olah memposisikan pengusaha pada posisi yang aman, karena pekerja yang dipekerjakan itu disalurkan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu segala resiko akibat hubungan kerja ini akan dipikul oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Pihak pekerja berpendapat bahwa dengan sistem kerja kontrak ini menyebabkan mereka tidak dapat memperoleh hak-hak mereka sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesucilaan, kepatutan dalam masyarakat (lihat Pasal 1337 KUHPperdata). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para

¹ Parinduri, A. S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum*, 1(1), 83-103.

² Suwondo, C. (2003). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo, h. 1.

pihak terikat didalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka.³

Jika bertolak pada hukum perikatan, sebenarnya sah-sah saja sistem kerja kontrak ini dengan dalil asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPdata, dan bagi pengusaha sistem kerja kontrak ini sudah merupakan pilihan yang paling tepat sejauh tidak melanggar ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Apalagi dengan asumsi bahwa kenaikan upah berkala provinsi maupun regional sudah cukup tinggi sementara pengeluaran dan beban biaya perusahaan yang harus dikeluarkan semakin tinggi akibat dari pengaturan pemerintah maupun pejabat yang korupsi dan tidak mendukung kemajuan usaha khususnya.

Selanjutnya didukung dengan Pasal 65 ayat 7 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, “perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Oleh karena itu, aturan ini memberikan peluang bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* dengan sistem kontrak. Diberlakukannya sistem kontrak ini dengan sendirinya akan sangat berpengaruh terhadap tuntutan rasa keadilan yang diharapkan oleh pekerja. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja *outsourcing* memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan hubungan kerja secara konvensional. Selain itu, hubungan kerja *outsourcing* merupakan hubungan kerja yang bersifat 3 (tiga) sisi atau segitiga, artinya dalam *outsourcing* yang berkaitan dengan penyediaan jasa pekerja/buruh hubungan kerja yang terjadi ialah hubungan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna, dan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh.

Fenomena yang menarik untuk dikaji saat ini berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian *outsourcing* pada masa pandemik covid-19, banyak perusahaan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usaha mereka dengan berbagai cara. Terutama perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan banyak karyawannya. Di kota Ambon misalnya, banyak karyawan yang dirumahkan bahkan di-PHK-kan dengan alasan perusahaan tidak beroperasi akibat imbas dari penyebaran virus corona. Salah satu Departemen Store terbesar di kota Ambon yang bergerak di bidang usaha retail yaitu Departemen Store Matahari yang memiliki banyak karyawan, merumahkan seluruh karyawannya kurang lebih 1 bulan selama pandemik covid-19 di Kota Ambon. Dikaitkan dengan perjanjian kerja yang telah dibuat antara kedua belah pihak yaitu pihak *Departemen Store* dengan Karyawan, maka segala hak dan kewajiban harus berjalan seimbang tanpa merugikan karyawan. Merumahkan karyawan ditengah pandemik covid-19 ini, bukan berarti segala kewajiban perusahaan terutama membayar upah karyawan diberhentikan sampai karyawan bekerja kembali. Kalaupun terjadi PHK, maka segala proses pembayaran hak karyawan haruslah sesuai dengan ketentuan yang ada pada UU Ketenagakerjaan.

Hal di atas merupakan dilema hukum jika dilihat dari aspek keadilan. Menurut John Rawls⁴ keadilan sebagai *fairness*. Agar hubungan sosial dapat berjalan secara berkeadilan, maka harus diatur atau dijalankan sesuai dengan dua prinsip yang telah dirumuskan. *Pertama*, kebebasan yang sama (*principle of equal liberty*), bahwa setiap orang mempunyai kebebasan dasar, antara lain: kebebasan politik, kebebasan berfikir, kebebasan dari tindakan sewenang-wenang, kebebasan personal dan kebebasan untuk memiliki kekayaan. *Kedua*, prinsip ketidaksamaan (*the principle of difference*), bahwa ketidaksamaan yang ada diantara manusia dalam bidang ekonomi dan sosial harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksamaan tersebut dapat menguntungkan setiap orang.

³ Taun, T., & Nugraha, A. (2020). Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19. *Batulis Civil Law Review*, 1(1), 24-32. DOI: <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>, h. 27.

⁴ Yunus, A. (2017). Aspek Keadilan Perjanjian Baku (*Standard Contract*) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan. *Maleo Law Journal*, 1(1), 106-118.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normative dengan menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang ada kemudian dianalisis secara kualitatif guna menjawab permasalahan yang ada.

C. PEMBAHASAN

1. Tenaga Kerja yang mengalami PHK pada masa Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 pertama kali masuk di Indonesia dan diumumkan oleh Presiden RI bersama dengan menteri Kesehatan Indonesia di Istana Kepresidenan pada bulan maret 2020⁵. Adanya pandemi *Covid-19* telah menyebabkan berbagai macam persoalan serius di seluruh lini sektor kehidupan masyarakat mulai dari persoalan sosial, politik, kesehatan, ekonomi hingga ketenagakerjaan⁶.

Dampak pandemik *covid-19* dalam bidang ekonomi berimbas pada bidang ketenagakerjaan. Semenjak Maret 2020 Indonesia dilanda *Covid-19*, maka Pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)*. Kebijakan ini sangat memberatkan bahkan mengancam keberadaan perusahaan sebagai pelaku usaha dan tenaga kerja. Bagi Tenaga kerja dalam pandemik Covid-19 ancaman berupa PHK dan dirumahkan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan PHK tidak dapat dihindari oleh setiap tenaga kerja yang bekerja pada sebuah perusahaan.

Dampak dari Pandemi Covid-19 ini yang dirasakan oleh tenaga kerja di kota ambon mulai terasa sejak bulan Juni 2020, pada saat diberlakukan WFH oleh pemerintah pusat dan diikuti dengan penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) oleh pemerintah provinsi Maluku, yang mengakibatkan masyarakat kota Ambon tidak melakukan aktivitas apapun diluar rumah. Keadaan ini mengakibatkan banyak pelaku usaha tidak dapat melangsungkan usahanya dengan baik, maka tentunya akan berdampak bagi pendapatan mereka. Guna mengefisiensi jalannya usaha mereka maka, jalan yang ditempuh adalah merumahkan bahkan mem-PHK-kan tenaga kerja. Dengan alasan karena minimnya pendapatan yang diperoleh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di beberapa pusat perbelanjaan di Kota Ambon, diantaranya; (1), MCM (*Maluku City Mall*); (2). ACC (*Ambon City Center*); (3). Farnesmarket; dan (4). Amplas maka diperoleh keterangan bahwa memang benar dengan adanya pandemi covid-19 banyak tenaga kerja yang dirumahkan bahkan di PHK-kan. Tidak banyak juga pelaku usaha yang menutup usahanya karena tidak bisa mempertahankan kelangsungan usahanya. Keterangan yang diperoleh dari beberapa tenaga kerja yang dirumahkan, semenjak surat dirumahkan untuk jangka waktu yang tidak bisa ditentukan diberikan oleh perusahaan, maka tenaga kerja tidak lagi bekerja dan tidak mendapatkan upah sebagaimana mestinya. Mereka juga tidak memperoleh kejelasan yang baik mengenai status atau nasib mereka yang dirumahkan. Selanjutnya, selain dirumahkan ada juga tenaga kerja yang di-PHK-kan oleh perusahaan. Tenaga kerja ini, ada yang merupakan tenaga kerja tetap ada juga tenaga kerja kontrak atau *Outsourcing*. Bagi mereka yang tenaga kerja tetap, berdasarkan Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, akan memperoleh hak-hak diantaranya pembayaran pesangon. Tetapi bagi tenaga kerja kontrak atau *Outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak mereka.

Keadaan ini, memposisikan tenaga kerja pada posisi yang lemah, dimana mereka tidak

⁵ Pesulima, T. L., & Hetharie, Y. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19. *Sasi*, 26(2), 280-285. DOI: <https://doi.org/10.47268/sasi.v26i2.307>.

⁶ Sugiri, D. (2020). Menyelamatkan usaha mikro, kecil dan menengah dari dampak pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 76-86. DOI: <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i1.575>.

berdaya untuk menuntut hak-hak mereka ketika dirumahkan atau di PHK-kan. Disisi lain, keberadaan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk merumhkan dan mem-PHK-kan tenaga kerja tidak bisa disalahkan pada saat itu dikarenakan perusahaan juga mengalami kemunduran atau kebangkrutan. Hal ini dapat dilihat pada beberapa pusat pembelanjaan, dimana beberapa gerai telah ditutup karena minimnya pembeli saat itu, (Misalnya: Gerai makanan mister bakso, Riceball, Optik Gani, Coppa Coffie). Namun ada juga beberapa gerai yang telah ditutup tetapi kembali dibuka untuk menjalankan usahanya, dengan meminimalisir jumlah tenaga kerjanya.

2. Merumahkan dan mem-PHK-kan karyawan ditengah Pandemi Covid-19 memenuhi rasa keadilan bagi karyawan

Penyebaran Covid-19 yang sangat cepat di Indonesia mengakibatkan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk menahan laju penyebaran virus corona berimbas pada aktivitas dunia usaha dan tenaga kerja. Sejumlah perusahaan banyak melakukan penyesuaian dari sisi operasional untuk menjaga keberlangsungan bisnis mereka selama masa pandemik.

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan merumahkan tenaga kerja selama pandemik covid-19 diantaranya⁷:

- 1) Lemahnya permintaan pasar, termasuk akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).
- 2) Keterbatasan bantuan modal.
- 3) Keterbatasan cashflow terutama untuk membiayai gaji tenaga kerja yang merupakan komponen tertinggi dari biaya perusahaan.

Banyak pengusaha yang menyatakan sulit bertahan saat situasi pandemik *Covid-19* yang mengakibatkan mereka telah melakukan PHK, bahkan memberikan cuti tak berbayar atau dirumahkan. Hal ini dilakukan semata-mata agar perusahaan tetap bertahan pada masa pandemik *Covid-19*.

Terkait dengan permasalahan pandemik *Covid-19* yang mengakibatkan tenaga kerja di PHK-kan dan dirumahkan dipandang kurang memenuhi rasa keadilan bagi tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena PHK yang diberikan kepada tenaga kerja dirasakan sangat mendadak, apalagi tenaga kerja tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Keadilan menurut Aristoteles dalam Agus Yudha Hermoko, karyanya *Nichamachean Ethics*, artinya berbuat kebajikan, dengan kata lain, kebajikan yang utama. Prinsip ini beranjak dari asumsi “untuk hal-hal yang sama diperlukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlukan secara tidak sama secara profesional.”⁸ Aristoteles membagi keadilan menjadi dua bentuk⁹:

- 1) Keadilan Distributif, adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat Undang-undang (UU), distribusinya memuat jasa, hak dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proposional.
- 2) Keadilan Korektif, adalah keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan ilegal. Fungsi Korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dan menstabilkan kembali status quo dengan cara mengembalikan milik korban bersangkutan atau dengan cara mengganti atas miliknya yang hilang.

⁷ <https://m.merdeka.com/uang/alasan-pengusaha-terpaksa-phk-karyaran-ditengah-pamdemi-korona> diakses 14Nov2020

⁸ Budiarta, I. (2016). *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Jakarta: Setara Press, h. 8.

⁹ *Ibid*

Menurut Thomas Aquinas, dalam hubungannya dengan keadilan mengajukan 3 struktur fundamental (hubungan dasar) yaitu:¹⁰

- 1) Hubungan antar individu
- 2) Hubungan antar masyarakat sebagai keseluruhan dengan individu
- 3) Hubungan antara individu terhadap masyarakat secara keseluruhan.

Keadilan distributif pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia¹¹. Dalam konteks keadilan, keadilan dan kepatutan tidak tercapai semata-mata dengan penetapan nilai yang aktual, melainkan juga atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal lainnya. Ada dua bentuk kesamaan, yaitu kesamaan proposional dan kesamaan kuantitas atau jumlah.

Selanjutnya, Thomas Aquinas, juga menyatakan bahwa penghormatan terhadap *person* dapat terwujud apabila ada sesuatu yang dibagikan atau diberikan kepada seseorang sebanding dengan yang seharusnya ia terima¹², dengan dasar itu maka pengakuan terhadap person harus diarahkan pada pengakuan terhadap kepatutan. Kemudian pelayanan dan penghargaan didistribusikan secara proporsional atas dasar berkat dan martabat manusia.

Jika prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh para ahli dikaitkan dengan keadaan tenaga kerja yang di PHK-kan dan dirumahkan pada masa pandemik covid-19 ini, maka seharusnya mereka diberlakukan adil secara proporsional berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Agus Yudha Hermoko “untuk hal-hal yang sama diperlukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlukan secara tidak sama secara profesional¹³, dengan demikian akan memenuhi rasa keadilan kepada tenaga kerja. Penghormatan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja dengan memberikan apa yang menjadi haknya tenaga kerja secara proposional dapat membuat tenaga kerja menerima keputusan perusahaan dengan lapang dada. Kebijakan yang diambil oleh perusahaan untuk me-PHK-kan dan merumahkan tenaga kerja di masa pandemik covid, memang mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja, namun disisi lain juga kebijakan ini dikeluarkan semata-mata untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

3. Aspek Keadilan Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* Ditengah Pandemi Covid-19

Setelah pasca krisis moneter tahun 1998, maka banyak perusahaan menggunakan sistem kerja *outsourcing* yang dianggap mereka tidak merugikan. Dulunya pekerja memiliki peluang yang sangat besar untuk menjadi tenaga kerja tetap, tetapi sekarang ini peluang itu hampir sama sekali tidak ada. Data hasil riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organization/ILO*) menunjukkan bahwa jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap hanya tinggal 35% dari 33 juta buruh formal di Indonesia. Padahal, beberapa tahun yang lalu jumlahnya mencapai 70%, artinya sebanyak 65% adalah buruh dengan status *outsourcing* dan buruh kontrak.¹⁴

Dasar pemberlakuan sistem kerja *outsourcing* ini terkait dengan perjanjian yang disepakati antara pengusaha dan calon pekerja. Perjanjian yang berlaku adalah perjanjian baku atau yang disebut juga perjanjian standar. Menurut Abdulkadir Muhammad¹⁵, kata baku atau standar artinya tolok ukur yang dipakai sebagai patokan. Dalam hal ini, perjanjian baku artinya

¹⁰ Anshori, A. G. (2018). *Filsafat hukum*. Yogyakarta: Ugm Press, h. 67.

¹¹ Hernoko, A. Y. (2007). Azas Proporsionalitas Sebagai Perwujudan Doktrin Keadilan Berkontrak. *Perspektif*, 12(3), 221-244. DOI: <http://dx.doi.org/10.30742/perspektif.v12i3.285>.

¹² Arum, G. A. (2019). Konsep Keadilan (Iustitia) Perspektif St. Thomas Aquinas dan Relevansinya Bagi Pemaknaan Sila V Pancasila. *Lumen Veritatis: Jurnal Filsafat dan Teologi*, 10(1), 23-44. DOI: <https://doi.org/10.30822/lumenveritatis.v10i1.207>

¹³ Hernoko, A. Y. (2016). Asas Proporsionalitas sebagai landasan pertukaran hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak komersial. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 5(3), 447-465.

¹⁴ <http://yuari.wordpress.com/2011/05/01/tuntutan-buruh-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing/>

¹⁵ Abdulkadir, M. (1992). *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 6.

perjanjian yang menjadi tolok ukur adanya kesepakatan antara perusahaan dan calon pekerja. Yang diberlakukan meliputi model, rumusan dan ukuran. Lahirnya perjanjian baku dilatarbelakangi antara lain oleh perkembangan masyarakat modern dan perkembangan keadaan sosial ekonomi.¹⁶ Adanya pembakuan syarat-syarat perjanjian dapat menjamin kepentingan ekonomi pengusaha karena calon pekerja hanya menyetujui syarat-syarat yang disodorkan oleh pengusaha.

Dalam perjanjian baku terjadi ketidaksetaraan dan ketidakseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak, sehingga perjanjian baku itu merupakan perjanjian yang menindas dan tidak adil. Ini artinya kebebasan berkontrak dapat mencerminkan ketidakadilan dan sangat memberatkan salah satu pihak. *Bargaining position* yang lebih kuat berada di pihak pengusaha, sehingga mereka dapat memaksakan kehendaknya agar pihak calon pekerja dapat menerima sejumlah klausula yang diinginkan. Menurut Gasali dan Usman¹⁷, kelemahan perjanjian baku adalah tidak dapat mengakomodasikan posisi yang sama dan seimbang bagi pihak. Namun demikian dalam praktek dan perkembangan dunia bisnis praktek pemberlakuan klausula baku ini adalah suatu kenyataan yang harus diterima.

Menurut John Rawls keadilan sebagai *fairness*.¹⁸ Agar hubungan sosial dapat berjalan secara berkeadilan, maka harus diatur atau dijalankan sesuai dengan dua prinsip yang telah dirumuskan. *Pertama*, kebebasan yang sama (*principle of equal liberty*), bahwa setiap orang mempunyai kebebasan dasar ini, antara lain: kebebasan politik, kebebasan berfikir, kebebasan dari tindakan sewenang-wenang, kebebasan personal dan kebebasan untuk memiliki kekayaan. *Kedua*, prinsip ketidaksetaraan (*the principle of difference*), bahwa ketidaksetaraan yang ada diantara manusia dalam bidang ekonomi dan sosial harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksetaraan tersebut dapat menguntungkan setiap orang.

Bagi John Rawls prinsip pertama sudah diandaikan sebagai syarat yang tidak dapat berubah dalam seluruh interpretasinya. Sedangkan dalam prinsip kedua baginya dipakai dua istilah¹⁹, yaitu efisiensi dan perbedaan. Prinsip efisiensi dapat dipenuhi jika sistem ekonomi yang membawa keuntungan pada sekelompok orang tidak merugikan pihak lain. Sedangkan prinsip perbedaan sebagai batasan untuk mengendalikan ketidakpastian dari prinsip efisiensi. Sebab menurut John Rawls, prinsip efisiensi masih dapat bersifat sewenang-wenang jika hanya diberikan syarat yang samar, yaitu “tidak merugikan pihak lain”.

Perjanjian kerja dibuat untuk memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak. Dimana hak dan kewajiban itu tidak boleh melanggar atau bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak adalah perjanjian yang sah menurut hukum. Oleh karena itu bagi perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja pada masa pandemik covid-19 saat ini, maka didalam perjanjian kerja yang dibuat harus memperhatikan setiap hak-hak dan kewajiban-kewajiban perusahaan maupun tenaga kerja, agar rasa keadilan itu dapat dipenuhi dan dirasakan bukan saja oleh perusahaan tetapi juga oleh tenaga kerja. Apalagi rasa keadilan itu berpedoman pada prinsip atau asas proposional yang dikemukakan oleh Agus Yudha Hermoko²⁰.

D. PENUTUP

Banyak pengusaha yang menyatakan sulit bertahan saat situasi pandemik Covid-19 yang

¹⁶ Suryono, L. J. (2011). Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia. *Jurnal Media Hukum*, 18(1), 35-49.

¹⁷ Gazali, D. S., & Usman, R. (2012). Hukum Perbankan. *Jakarta: Sinar Grafika*, h. 36.

¹⁸ Dwisvimiari, I. (2011). Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(3), 522-531. DOI: <http://dx.doi.org/10.20884/1.jdh.2011.11.3.179>

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Taqrib, M. (2014). Perlindungan Hak Waris Anak Angkat Perspektif Hukum Islam Di Indonesia. *Jurnal Pusaka*, 1(2), 42-55.

mengakibatkan mereka telah melakukan PHK, bahkan memberikan cuti tak berbayar atau dirumahkan. Hal ini dilakukan semata-mata agar perusahaan tetap bertahan pada masa pandemik Covid-19. Terkait dengan permasalahan pandemik Covid-19 yang mengakibatkan tenaga kerja di PHK-kan dan dirumahkan dipandang kurang memenuhi rasa keadilan bagi tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena PHK yang diberikan kepada tenaga kerja dirasakan sangat mendadak, apalagi tenaga kerja tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh para ahli dikaitkan dengan keadaan tenaga kerja yang di PHK-kan dan dirumahkan pada masa pandemik covid-19 ini, maka seharusnya mereka diberlakukan secara proporsional berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Agus Yudha Hermoko “untuk hal-hal yang sama diperlukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlukan secara tidak sama secara profesional. Dengan demikian akan memenuhi rasa keadilan kepada tenaga kerja. Penghormatan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja dengan memberikan apa yang menjadi haknya tenaga kerja secara proporsional dapat membuat tenaga kerja menerima keputusan perusahaan dengan lapang dada.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- [1] Arum, G. A. (2019). Konsep Keadilan (Iustitia) Perspektif St. Thomas Aquinas dan Relevansinya Bagi Pemaknaan Sila V Pancasila. *Lumen Veritatis: Jurnal Filsafat dan Teologi*, 10(1), 23-44. DOI: <https://doi.org/10.30822/lumenveritatis.v10i1.207>.
- [2] Dwisvimiar, I. (2011). Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(3), 522-531. DOI: <http://dx.doi.org/10.20884/1.jdh.2011.11.3.179>.
- [3] Hernoko, A. Y. (2007). Azas Proporsionalitas Sebagai Perwujudan Doktrin Keadilan Berkontrak. *Perspektif*, 12(3), 221-244. DOI: <http://dx.doi.org/10.30742/perspektif.v12i3.285>.
- [4] Hernoko, A. Y. (2016). Asas Proporsionalitas sebagai landasan pertukaran hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak komersial. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 5(3), 447-465.
- [5] Parinduri, A. S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum*, 1(1), 83-103.
- [6] Pesulima, T. L., & Hetharie, Y. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19. *Sasi*, 26(2), 280-285. DOI: <https://doi.org/10.47268/sasi.v26i2.307>.
- [7] Sugiri, D. (2020). Menyelamatkan usaha mikro, kecil dan menengah dari dampak pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 76-86. DOI: <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i1.575>.
- [8] Suryono, L. J. (2011). Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia. *Jurnal Media Hukum*, 18(1), 35-49.
- [9] Taqrib, M. (2014). Perlindungan Hak Waris Anak Angkat Perspektif Hukum Islam Di Indonesia. *Jurnal Pusaka*, 1(2), 42-55.
- [10] Taun, T., & Nugraha, A. (2020). Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19. *Batulis Civil Law Review*, 1(1), 24-32. DOI: <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>.
- [11] Yunus, A. (2017). Aspek Keadilan Perjanjian Baku (Standard Contract) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan. *Maleo Law Journal*, 1(1), 106-118.

Buku

- [12] Abdulkadir, M. (1992). *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- [13] Anshori, A. G. (2018). *Filsafat hukum*. Yogyakarta: Ugm Press.

- [14] Budiarta, I. (2016). *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Jakarta: Setara Press.
- [15] Gazali, D. S., & Usman, R. (2012). *Hukum Perbankan*. Jakarta: Sinar Grafika
- [16] Suwondo, C. (2003). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo.

Online/World Wide Web

- [17] <https://m.merdeka.com/uang/alasan-pengusaha-terpaksa-phk-karyaran-ditengah-pandemi-korona> diakses 14Nov2020.
- [18] <http://yuari.wordpress.com/2011/05/01/tuntutan-buruh-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing/>.