

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHDAP TENAGA KERJA OUTSORCING DALAM PERPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

#### **A. Pengertian Perjanjian**

Dalam burgerik wetbook (BW) diterjemahkan oleh Prof. R. Subekti. SH dan R. Tjirosudirjo menjadi Kitab Undang-undang hukum perdata (KUHPerdata) mengenai hukum perjanjian telah diatur didalam Buku III tentang perikatan. Mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku kepada orang-orang dan juga pihak-pihak tertentu, menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan kedalam diri seseorang dan juga hukum kekayaan. Hal ini merupakan perpadua antara kecakapan seseorang untuk bertindak berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam perjanjian.

Perjanjian atau yang biasa disebut dengan kontrak tidak bisa terlepas dari terpenuhinya ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjajian atau kontrak, seperti yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdata (KUHPerdata Pasal 1320, n.d.)antara lain :

- 1) Sepakat mereka yang mengikat dirinya
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal

R. Setiawan, menyebutkan bahwa perjanjian ialah suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (R Setiawan, 1987. hlm 49)

Pengertian perjanjian didefinisikan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian atau perjanjian adalah perbuatan seorang atau lebih orang untuk mengikat satu atau lebih orang lain. Kata perjanjian merupakan terjemahan dari kata Belanda *overeekomst*. Kata “*overeekomst*”

biasanya diterjemahkan dengan kata “perjanjian”. Oleh karena itu, perjanjian menurut Pasal 1313, KUH Perdata mempunyai pengertian yang sama dengan perjanjian. (Sudikno Mertokusumo, 2009. hlm 97)

Para sarjana Hukum Perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan tersebut tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena hanya mengenai perjanjian sepihak saja dan dikatakan\ terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal yang mengenai janji kawin, yaitu perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga, tetapi, bersifat istimewa karena diatur dalam ketentuan-ketentuan tersendiri sehingga Buku III KUH Perdata secara langsung tidak berlaku terhadapnya. Juga mencakup perbuatan melawanhukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.

Menurut Sudikno, perjanjian merupakan satu hubungan hukum yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hubungan hukum tersebut terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hokum yang lain, dimana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga suyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakati.(Elsa Nurahma Lubis & Dwi Fahmi, 2021. hlm 4)

Pendapat lain dikemukakan oleh Rutten dalam Prof. Purwahid Patrik yang menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan yang terjadi sesuai dengan formalitas-formalitas dari peraturan hukum yang ada tergantung dari persesuaian kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum dari kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan masing-masing pihak secara timbal balik(Hartana, 2016. hlm 6).

Istilah perjanjian sering disejajarkan pengertiannya dengan istilah kontrak. Meskipun ada beberapa pakar hukum yang membedakan dua istilah tersebut. Apabila kembali kepada peraturan perundang-undangan seperti yang tercantum dalam Bab II Buku Ketiga KUH Perdata yang berjudul “Perikatan yang Lahir dari Kontrak atau Perjanjian” secara jelas terlihat bahwa Undang- Undang

memberikan pengertian yang sejajar antara kontrak dan perjanjian.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa antara perjanjian dan kontrak diartikan lebih kurang sama. Dengan demikian segala ketentuan yang terkait dengan hukum perjanjian juga berlaku dalam hukum kontrak. Dalam hal ini penulis setuju dengan pengertian yang tercantum dalam judul Bab II Buku Ketiga KUH Perdata. Untuk itu dalam penelitian ini digunakan kata “perjanjian” untuk mewakili kata-kata perjanjian atau kontrak.

R. Subekti mengemukakan perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.”<sup>11</sup> Menurut Salim HS, Perjanjian adalah "hubungan hukum antara subjek yang satu dengan subjek yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.”.(Anne et al., 2023. hlm 26)

Dari pengertian-pengertian di atas dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang tercantum dalam kontrak, yaitu :

- 1) Adanya hubungan hukum. Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum yaitu timbulnya hak dan kewajiban.
- 2) Adanya subjek hukum. Subjek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban. Subyek dalam hukum perjanjian termasuk subyek hukum yang diatur dalam KUH Perdata, Sebagaimana diketahui bahwa Hukum Perdata mengkualifikasikan subjek hukum terdiri dari dua bagian yaitu manusia dan badan hukum. Sehingga yang membentuk perjanjian menurut Hukum Perdata bukan hanya manusia secara individual ataupun kolektif, tetapi juga badan hukum atau rechtsperson, misalnya Yayasan, Koperasi dan Perseroan Terbatas.

- 3) Adanya prestasi. Prestasi menurut Pasal 1234 KUH Perdata terdiri atas untuk memberi sesuatu, untuk berbuat sesuatu, dan untuk tidak berbuat sesuatu.
- 4) Di bidang harta kekayaan. Pada umumnya kesepakatan yang telah dicapai antara dua atau lebih pelaku bisnis dituangkan dalam suatu bentuk tertulis dan kemudian ditanda tangani oleh para pihak. Dokumen tersebut disebut sebagai “Kontrak Bisnis” atau “Kontrak Dagang”.

Perjanjian merupakan sumber terpenting dalam suatu perikatan. Menurut Subekti, Perikatan adalah “suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”.

## **B. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hokum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.(Ningsih & Maharani, n.d, hlm 24-25)

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.(Kaawoan, 2017. hlm 71)

Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.(Moertiono,

2021, hlm 3)

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum (Kaawoan, 2017. hlm 127)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemakaian kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu. (Naga, 2023, hlm 1-11)

Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:(Dermawan, 2019, hlm 39-46)

- 1) Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- 2) Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan

hukum dari kesewenangan.(Asliani Asliani, 2022, hlm 242-247)

### **C. Ketenagakerjaan Pada Umumnya**

#### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam pembangunan bangsa dalam sektor perekonomian, karena ketenagakerjaan adalah suatu factor dari proksi menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesai masa hubungan kerja baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang ataupun pekerjaan.(Nuraeni & Lilin Suryono, 2021, hlm 6)

Kalimat ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan istilah perburuhan yang berasal dari kata “Buruh”, secara etimologi dapat diartikan dengan keadaan memburuh yaitu keadaan dimana seseorang bekerja kepada orang lain. Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan istilah ketenagakerjaan, yaitu segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja. (DR. Abdul Hakim Siagian, 2018. hlm 4)

#### **2. Pengertian Tenaga Kerja**

Pengertian pekerja/ tenaga kerja pada zaman Belanda dibagi menjadi dua yaitu buruh manual/buruh kasar atau dengan istilah lain sebagai *blue collars* seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Pekerja halus atau ada istilah lain *white collars* mereka yang bekerja dibagian administrasi atau pekerja yang duduk dibelakang meja, oleh pemerintah belanda kategori ini terdiri dari beangsawan yang bekerja dikantoran(Lalu Husni, 2008, hlm 33). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan pekerja sebagai seseorang yang melakukan pelayanan kepada pihak lain dengan imbalan bemyaran, setiap orang yang bekerja dengan upah atau jenis kompensasi

lainnya dianggap sebagai pekerja atau buruh(Suharso et al., 2011. hlm 7) dalam hal ini berdasarakan kepada pasal 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seseorang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja di dalam atau di luar perusahaan biasanya di sebut sebagai “pekerja bebas”, misalnya petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan sebagai swakerja. Dari penjelasan di atas istilah pekerja atau buruh terdapat beberpa unsur yaitu(Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

- 1) Setiap orang yang bekerja, baik yang bekerja, baik yang angkatan kerja maupun tidak tetap harus bekerja.
- 2) Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerja tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa istilah buruh mengacu pada siapa saja yang bekerja untuk mendapatkan gaji/imbalan, bukan hanya pekerja/karyawan dengan pekerjaan kasar, namun pekerja yang ada di belakang meja pun dapat di anggap sebagai buruh. Ada beberapa ketegori golongan tenaga kerja, diantaranya sebagai berikut.

#### 2.1. Berdasarakan Sifatnya

##### a) Tenaga Kerja Jasmani

Tenaga kerja yang perlu menggunakan energi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika dibandingkan dengan angkatan kerja yang menggunakan kecerdasan otak dan pikiran, bentuk tenaga kerja jenis ini sangat banyak di indonesia.

##### b) Tenaga Kerja Rohani

Tenaga kerja rohani yang mengharuskan pekerjaan untuk menggunakan pikiran dan kecerdasan mereka lebih dari energi jasmani mereka, serta orang-orang yang bekerja di lingkungan rohani cukup rapih dan nyaman serta biasanya ada di lingkungan perkantoran.

#### 2.2. Berdasarkan Kemampuannya

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia tidak melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Dalam setiap tenaga kerja harus memiliki sebuah kemampuan oleh setiap individunya karena dalam bidang pekerjaan kemampuan setiap individu sangat mempengaruhi posisi yang akan diberikan kepada setiap individu dalam tenaga kerja terbagi menjadi beberapa kategori yaitu

- a) Tenaga Kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memerlukan pendidikan terlebih dahulu untuk memiliki riwayat pendidikan tinggi untuk melakukan pekerjaannya dengan kualifikasi minimal memiliki gelar D3, atau bahkan ada beberapa pekerjaan memerlukan kualifikasi pendidikan dengan gelar minimal S1.
- b) Tenaga Kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang bergantung kepada keterampilan dan kemampuan yang didapatkan karena sebuah pelatihan terlebih dahulu untuk terjun ke dunia kerja.
- c) Tenaga Kerja tidak terdidik Merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan terlebih dahulu serta tidak memerlukan pelatihan namun hanya memerlukan kemauan tanpa memerlukan keahlian khusus.

### 2.3. Berdasarkan Hubungan Dan Produk

- a) Tenaga kerja langsung merupakan pekerja yang memiliki kontak langsung dengan produk atau bahkan terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pekerjaannya.
- b) Tenaga kerja tidak langsung merupakan tenaga kerja yang memiliki tugas yang ringan secara fisik di karenakan bukan dalam hal produksi melainkan tugasnya merencanakan dan mengawasi dalam hal produksi atau dalam kinerja pegawai. Dalam hal ini tenaga kerja tidak langsung biasanya memiliki pendidikan lebih tinggi atau



bahkan pengalaman yang lebih tinggi di bandingkan dengan pegawai lainnya sesuai dengan kebijakan tempat kerja tersebut untuk menduduki sebuah jabatan yang diberikan.

#### 2.4. Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan

- a) Tenaga kerja lapangan merupakan tenaga kerja yang pekerjaannya terjun langsung kelapangan bahkan terkadang berhubungan langsung dengan pelanggan.
- b) Tenaga kerja pabrik merupakan tenaga kerja yang bekerja dipabrik, biasanya bekerja di bagian produksi.
- c) Tenaga kerja kantor merupakan tenaga kerja yang pekerjaannya di kantor atau di sebuah instansi, seperti tenaga kerja administrasi dan keuangan. dalam hal ini untuk mendapatkan pekerjaannya hanya orang-orang yang terpilih dengan kemampuan atau keahlian khusus dari setiap orang.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Dalam tenaga kerja dibagi menjadi dua yaitu(Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003) :

- a) Tenaga kerja Kontrak ialah karyawan yang bekerja pada suatu instansi atau suatu perusahaan dengan kerja waktu tertentu yang didasari atau suatu perjanjian atau kontrak dapat juga di sebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut J. Simanjuntak pengertian manpower mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia membutuhkan kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri atau bekerja kepada orang lain.(Anjani, 2023. hlm 52)

b) Tenaga kerja harian menurut Djurmadi Pekerja harian lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.(Priyo Amboro, 2016. hlm 1-13)

### 3. Pengertian Pekerja atau Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 menjelaskan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.(Lalu Husni, 2008. hlm 33) beberapa pekerja menerima pesangon, tetapi upah secara tradisional diidentifikasi dengan uang dan memerlukan konfirmasi pembayaran pesangon dalam bentuk lain.

### 4. Pengertian Pengusaha

Pengusaha menurut Mardiasmo, merupakan Orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean.(Darmayanti, 2012. hlm 32)

Pengusaha atau juga disebut pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal

1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan,(Aju Wisnuwardhani, 2017, hlm 33-43)  
pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf „a“ dan b“ yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

#### 5. Pengertian Perusahaan

Perusahaan awalnya dijabarkan dalam penjelasan Undang-Undang (*Memorie van Toelichting*) dan pendapat para ahli. Dalam penjelasan pembentuk Undang-Undang disebutkan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu mencari laba.

Molengraaff mengemukakan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang, mengadakan perjanjian perdagangan.(Dalimunthe et al., 2023. hlm 83-106)

Defenisi mengenai perusahaan secara jelas menurut hukum untuk pertama kali dirumuskan di dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang ditentukan sebagai berikut: Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

#### **D. Pekerja Alih Daya/*Outsourcing***

##### **1. Pengertian Pekerja Alih Daya**

*Outsourcing* di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja atau pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). *Outsourcing* dibagi atas dua suku kata yaitu out dan sourcing. Sourcing berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (Richadus Eko Indrajit, 2004. hlm 36)

*Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan- perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisien bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang itu.(Adityaningrum & Siswanto, 2022. Hlm 12961-12971)

Secara bahasa kalimat *Outsourcing* berasal dari dua kata yaitu, “out” berarti “keluar”, dan “source” berarti “sumber”, bila kedua kata tersebut digabungkan menjadi “bersumber dari luar”. Pengertian secara Khusus *Outsourcing* menurut Maurice F. Greaver II merartikan bahwa “pengalihan Sebagian kegiatan dalam perusahaan dan hak mengambil Keputusan akan dialihkan kepada pihak lain apabila pengalihan kegiatan tersebut kepada pihak lain terkait dengan suatu perjanjian Kerjasama. (Maurice F. Greaver II, 2000, hlm 25)

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum UU ini berlaku, ada sekitar 15 ordonasi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 ordonasi/peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku. Melalui UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* diperkenalkan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Sehingga dalam *outsourcing* meliputi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja oleh suatu perusahaan dengan perjanjian pemborongan kepada perusahaan pemborong atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja mengatakan, (Dr. I Nyoman Putu Budiarta, 2016, hlm 71-72)

*“Outsourcing is a process which resources are purchase from others through long-term contracts instead of being made with the company (for example, Hewlett Packard buys its laser engines from canon for HP’s laser printers), to strategic alliances, in which partnerships.*

Bila diterjemahkan berarti bahwa :

“Outsourcing adalah suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan (misalnya Packard mengadakan mesin-mesin lasernya dari Canon untuk printer-printer laser Jet) perusahaan Hewlett Packard itu sendiri.”

Sementara menurut Libertus Jehani:

“Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi

risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing).”(Laritmas Selfianus, 2018, hlm 12-29)

*Outsourcing* merupakan suatu proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk ini berupa vendor, koperasi maupun instansi lainnya yang diatur dalam kesepakatan(Safitri et al., 2024. hlm 150-161). Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai suatu pembatasan dari kegiatan outsourcing, seperti dalam Pasal 65 tersebut dari ayat (1) sampai ayat (9). Dan pada Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan keterangan lebih lanjut yaitu “Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Dalam sistem *Outsourcing*, yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang hubungannya diluar usaha pokok atau disebut sebagai core business suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain; usaha

pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/ buruh (Juliyanti, 2015). Ada dua macam outsourcing/ alih daya yang dikenal yaitu

a) *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (*business process*)

Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa outsourcing / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerdara, yang berbunyi :

*“Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”*(Idrah, 2017, hlm 1-9)

b) *Outsourcing* / alih daya pekerja (personel)

Pada *Outsourcing*/alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, *cleaning service*. Dengan demikian untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja

dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut. (Abdurohman, 2018, hlm 205, hlm 205)

## 2. Jenis-Jenis *Outsourcing*

*Outsourcing* dalam prakteknya didunia kerja, mempunyai berbagai jenis yang dapat dikategorikan dalam beberapa hal, (Suyoko & Ghufron AZ, 2021, hlm 99-109) yaitu :

### A. Labor Supply

*Outsourcing* yang hanya menyalurkan SDM dan administrasi saja.

### B. Full *Outsourcing*

*Outsourcing* yang tidak hanya kegiatan administrasi saja melainkan juga bagian produksi termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan (Amin Widjaja Tunggal, 2008, hlm 28). Selain dua jenis *outsourcing* diatas, *outsourcing* memiliki jenis-jenis yang dapat dibagi menjadi beberapa, diantaranya yaitu :

#### 1. *Contracting*

Ini adalah bentuk penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasanya ini menyangkut kegiatan yang sederhana atau jenis layanan tingkat rendah, seperti pembersihan kantor, pemeliharaan rumput, dan kebun. Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis dan bukan merupakan bagian dari strategi (besar) perusahaan tetapi hanya untuk mencari cara yang praktis saja (Richadus Eko Indrajit, 2004, hlm 35).

#### 2. *Outsourcing*

Penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia (Libertus Jehani, 2008, hlm 15).

#### 3. *In sourcing*

Kebalikan dari *outsourcing*, dengan menerima pekerjaan dari perusahaan lain. Motivasi utamanya adalah dengan menjaga tingkat



produktivitas dan penggunaan aset secara maksimal agar biaya satuannya dapat ditekan dimana hal ini akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian kompetensi utamanya tidak hanya digunakan sendiri tetapi juga dapat digunakan oleh perusahaan lain yang akan meningkatkan keuntungan (Bisma Murti, 2008, hlm 2).

#### 4. *Co-sourcing*

Jenis hubungan pekerjaan dan aktivitas dimana hubungan antara perusahaan dan rekanan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing*. Contohnya adalah dengan memperbantukan tenaga ahli pada perusahaan pemberi jasa untuk saling mendukung kegiatan masing-masing perusahaan. (Richardus Eko Indrajit, 2004, hlm 36)

#### 5. *Benefit-Based-Relationship*

Hubungan *outsourcing* dimana sejak semula kedua belah pihak mengadakan investasi bersama dengan pembagian pekerjaan tertentu. Dengan demikian masing-masing pihak akan saling mendukung dan saling tergantung. Pembagian keuntungan telah dibicarakan pada saat awal kesepakatan kerjasama.

### 3. Perjanjian Pekerja Alih Daya

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda di sebut *arbeidsovernkoms*. Menurut Pasal 1601 KUHPerdara perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatka dirinya kepada pihak lain. Sedangkan menurut Endah perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan anantara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, terkecuali atas persetujuan para pihak. Menurut Undang-Undang no 13 tahun 2003 “perjanjia kerja adalah perjanjian adnata pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. menurut pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Kenagakerjaan perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan atas dasar pengertian diatas perjanjian kerja terbagi menjadi dua yatu :

- a. Perjanjian kerja lisan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan adanya perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan meskipun kontak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontak kerja tidak tertulis tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan kontrak kerja tersebut.
- b. Perjanjian kerja tertulis harus memuat terkait jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan di terima oleh pekerja/buruh, serta berbagai hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja tersebut termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PPWT atau bisa di sebut juga dengan sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT atau bisa di sebut juga dengan sistem kerja permanen/tetap).

Perjanjian kerja *outsourcing* adalah perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pencari pekerjaan dengan perusahaan pengguna jasa, dan dengan pekerja/buruh disini timbul hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa, pengguna jasa dan dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak.(Ridwan, 2021. hlm 3-4)

Perjanjian kerja dalam *Outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan pengguna jasa dengan pekerja/buruh. Pekerja *outsourcing* yang akan melakukan pekerjaan dengan system ini harus melakukan perjanjian dengan pengguna jasa dan harus menaati perjanjian yang telah dibuatnya dan keduanya tidak boleh melanggar peraturan-peraturan yang berlaku(Parinduri, 2019. hlm 83-103) Menurut Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih yang melahirkan bukti tentang adanya hak dan kewajiban(Malau et al., 2019, hlm 21-33).

Setelah perjanjian *outsourcing* tersebut telah disepakati Sehingga menimbulkan lahirnya suatu perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak yang kemudian akan melahirkan hak, kewajiban dan tanggungjawab hukum bagi masing-masing pihak yang harus dilaksanakan. Namun kenyataannya, dalam perjanjian *outsourcing* tersebut tidak selamanya dapat berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Ada kalanya salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajiban sesuai dengan yang disepakati bersama dan akan menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak yang lain. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi atau lalai dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan atau disepakati dalam perjanjian yang dibuat antara para pihak maka berakibat ia harus bertanggung jawab berdasarkan wanpretasi dan jika salah satu pihak yang tidak mentaati peraturan maka berakibat ia harus bertanggung jawab berdasarkan perbuatan melawan hukum (Marnisah, 2019. hlm 59)

Syarat-Syarat *Outsourcing*/ Alih Daya Berdasarkan Pasal 1 KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyebutkan bahwa perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya adalah perusahaan berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi melainkan hanya untuk kegiatan penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah tenaga pengamanan, cleaning service, catering, usaha penyediaan angkutan.

Berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 220/MEN/2004 tahun 2004 tentang bentuk dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (KEP. 220/MEN/X/20040). Bentuk dan isi perjanjian outsourcing / alih daya adalah sebagai berikut :

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis,
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka harus Memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (a) Di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan, (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan, pekerjaan, (f). Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat Pasal 6 ayat (2) KEP. 220/MEN/2004.
- c. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 KEP/MEN/X/2004) yaitu : (a) Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang ; (b) Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam

melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

- d. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.
- e. Dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum (Pasal 4 ayat (1) KEP.220/MEN/X/2004).
- f. Perusahaan penerima pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud diatas bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjaanya/buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborong pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.
- g. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborong pekerjaan dalam pelaksanaan suatu pemborong pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan

pemborongan pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakannya yang dapat dituangkan dalam PKWTT dan PKWT tertentu apabila telah memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Penyediaan Jasa Pekerja.

#### 4. Tujuan Dan Risiko *Outsourcing*

##### A. Tujuan *Outsourcing*

*Outsourcing* memiliki tujuan strategis dan tujuan yang berjangka panjang. Tujuan strategis dari *outsourcing*, yaitu bahwa *outsourcing* digunakan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif terhadap perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup yang dimaksud untuk bias mempertahankan pangsa pasar, sedangkan yang dimaksud dengan berkembang ialah dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu para pekerja harus diarahkan pada pihak yang lebih profesional atau lebih berpengalaman dan pada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan tidak sekedar penyerahan kepada pihak ketiga saja.

Tujuan strategis *outsourcing* adalah dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetensi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetensi antara perusahaan umumnya menyangkut 3 (tiga) hal, yaitu harga produk, mutu produk, dan layanan. Hal-hal inilah yang menjadi maksud dan harapan utama dari suatu perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Diharapkan pemberi jasa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menjaga dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam hal harga produk, mutu produk, dan layanan. (Suprayitno, 2018, hlm 36-44)

Tujuan berjangka dari *outsourcing* selalu berjangka panjang, bukan hanya untuk keperluan sesaat saja. Karena menjaga kehidupan

oerorganisasi dan mengusahakan pengembangan perusahaan ialah tujuan yang terus menerus dan berjangka Panjang, bahkan sangat Panjang, dan juga rencana jangka Panjang selalu dilengkapi dengan rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek, yang semuanya diperlukan dalam outsourcing.

Dari beberapa tujuan outsourcing yang disebutkan diatas, maka pada dasarnya ada beberapa tujuan program outsourcing antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban.
- 2) Mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik. Dalam jangka panjang hal ini diharapkan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkataan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.

## B. Risiko Outsourcing

Pembicaraan mengenai *outsourcing*, disamping memiliki manfaat atau keuntungan-keuntungan sebagaimana telah diuraikan di atas, terdapat juga beberapa resiko yang dihadapi perusahaan dalam melakukan outsourcing. Perlu disadari bahwa betapaun baiknya konsep outsourcing sebagai alternatif untuk merespon perkembangan dunia usaha, serta baiknya persiapan suatu perusahaan dalam penerapan outsourcing tersebut tidak selamanya berhasil dan tetap mengandung sejumlah resiko.

Secara umum resiko *outsourcing* dapat berupa :

1. Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan.

2. Tidak tercapainya sebagian dari tujuan yang diinginkan.
3. Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.

Adapun resiko tersebut sangat berhubungan dengan tujuan *outsourcing*, karena itu kemungkinan resiko dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Keuntungan tidak diperoleh secara cepat dalam jumlah yang cukup signifikan. Hal ini dapat saja terjadi karena permasalahan internal perusahaan penyedia jasa yang berakibat menurunnya kinerja, atau tidak kompeten dan bukan ahli di bidang pekerjaan yang di-*outsource*.
2. Akses tidak diperoleh karena pemberi jasa tidak menunjukkan kinerja perusahaan kelas dunia.
3. Suntikan kas ternyata seret atau tidak diperoleh sama sekali, karena perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan.
4. Sumber daya mungkin harus ditransfer ke atau diperlukan oleh perusahaan pemberi jasa, sehingga tetap kekurangan sumber daya.
5. Perusahaan mungkin tidak dapat bebas seluruhnya dari kesulitan yang sebetulnya ingin dihindari.
6. Karena berbagai tujuan atau keuntungan yang ingin dicapai tidak pada sepenuhnya didapat, maka fokus core business mungkin tidak dicapai.
7. Karena perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan, maka mungkin memperoleh dana capital tambahan tidak dicapai.
8. Biaya sesudah *outsourcing* mungkin tidak berkurang, tetapi tetap bahkan bertambah.
9. Karena berbagai tujuan yang ingin dicapai tidak sepenuhnya diperoleh, mungkin resiko usaha tetap saja besar.



10. Karena perusahaan pemberi jasa juga tidak memiliki sumber daya yang diperlukan, maka tujuan *outsourcing* tidak tercapai.

Menurut Amin Widjaja Tunggal, menyatakan bahwa resiko yang mungkin timbul dari *outsourcing*, adalah :(Wafda Vivid Izziyana, 2018. hlm 74)

1. Produktivitas justru menurun jika perusahaan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten.
2. *Wrong men on the wrong place*, jika proses seleksi, pelatihan dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*.
3. Terkena kewajiban ketenagakerjaan, jika perjanjian kerjasama dengan perusahaan *outsourcing* tidak dilakukan dengan tegas dan jelas diawal kerjasama.
4. Regulasi yang belum kondusif akan membuat care dan non-care business yang belum jelas.
5. Pemilihan perusahaan jasa *outsourcing* yang salah bisa berakibat beralihnya status hubungan kerja dari pemberi jasa pekerja ke perusahaan penerima jasa pekerja.

## **E. Teori tentang Hak dan Kewajiban**

### **1. Hak dan kewajiban Perusahaan**

Hak dan kewajiban majikan dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :

#### **a. Hak Pengusaha/ Majikan :**

1. Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya,
2. Majikan berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
3. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja,
4. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.

b. Kewajiban Pengusaha/ Majikan :

1. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya,
2. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
3. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan,
4. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan,
5. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi,
6. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja

(Pasal 99 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja/buruh

Pekerja atau buruh memiliki hak yang dilindungi oleh hukum positif di Indonesia, sehingga hak pekerja atau buruh harus dihormati sepenuhnya oleh pengusaha atau perusahaan. Karena majikan mengatur semua urusan karyawan. Abdul Khakim percaya bahwa "hak pekerja adalah kewajiban majikan" dan sebaliknya. Artinya, kedua belah pihak harus saling menghormati dan melindungi hak dan kewajiban masing-masing. Jika salah satu pihak gagal melaksanakan hak dan kewajibannya, hubungan kerja mereka akan terpengaruh. Ada beberapa Hak yang melindungi pekerja/buruh. Hak-haknya sebagai berikut (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

- a) Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahu 1981 tentang Perlindungan Upah)

- b) Hak atas pekerjaan dan upah layak bagi seluruh rakyat (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- c) Hak untuk bebas memilih dan beralih pekerjaan sesuai dengan keahlian dan bakatnya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- d) Hak untuk mendorong pengembangan keterampilan kerja untuk memperoleh dan menambah yang sudah ada (Pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

#### Kewajiban Pekerja/Buruh

- a. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102)
- b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136)
- c. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140)

### **F. Pemutusan Hubungan Kerja**

#### 1. Pengertian Hubungan Kerja

Pengusaha/majikan dan pekerja/buruh harus memiliki hubungan kerja yang terjalin baik dari kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja. Berikut adalah pengertian mengenai hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro.

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga kerja/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan} sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati(Hartono Judiantoro, 1992, hal 10). Menurut Tjepi F Aloewir hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu ataupun tidak tertentu(Tjepi F. Aloewir, 1996. hal 32).

## 2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu keadaan dimana berakhirnya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan apabila terjadi hal-hal yang tidak diharapkan dalam *system* kerja baik dari pihak pengusaha ataupun pekerja. Menurut Halim A Ridwan bahwa : *“Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”*(Halim, 1990. hlm 136).

Adanya aturan yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja yaitu menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

Beberapa ahli mengemukakan mengenai pemutusan hubungan kerja, Menurut Much Nurachmad berarti pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena sesuatu hal yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan(Much Nurachmad, 2009. hal 6).

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat

berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu (Asikin Zainal. H et al, 1993. hal 173-174)

Menurut D. Danny H. Simanjuntak, pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja atau pemberi kerja dengan pekerja, yang disebabkan oleh banyak fakta penting (D. Danny H. Simanjuntak, 2007. hal 18).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang sangat ditakuti oleh tenaga kerja kontrak. masalah ini karena situasi ekonomi yang kacau telah berdampak pada banyak perusahaan yang harus bangkrut, dan tentunya pemutusan hubungan kerja sepihak perusahaan. Situasi ini menyebabkan orang-orang yang bekerja pada waktu itu selalu diliputi kekhawatiran dan kecemasan, dan giliran mereka yang berhenti dari pekerjaan untuk menghidupi keluarga (Erni Dwita Silamb, 2014. hal 501)

Menurut pasal 153 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu

perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Sedangkan dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021. terdapat 4 mekanisme dalam PHK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,(Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, n.d.) yaitu:

- a. Pelanggaran oleh pekerja yang sifatnya mendesak dapat menjadi alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
- b. Terjadinya PHK boleh saja tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. PHK dilakukan bukan setelah adanya perundingan bipartit.
- d. Pekerja yang menolak PHK dapat melakukan perundingan bipartit.

PHK sebagaimana diatur UU No.11 tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021, Juanda menjelaskan ada 4 prinsip PHK. Pertama, pengusaha bisa melakukan PHK sepihak, termasuk PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak. Kedua, PHK tidak perlu

penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, PHK dilakukan bukan setelah bipartit. Keempat, bipartit dilakukan jika pekerja/buruh menolak PHK. Dalam melakukan PHK Juanda mengingatkan pemberi kerja perlu mencermati alasan yang digunakan untuk melakukan PHK, waktu, cara, dan kompensasi PHK.

Juanda mengingatkan kepada pemberi kerja untuk memperhatikan alasan PHK. Alasan PHK yang melanggar ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU No.11 tahun 2020 dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Alasan PHK yang dilarang antara lain menikah; hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terbagi menjadi 4 cara yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum terjadi bila satu dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja.

PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal:

- Perjanjian kerja jangka waktu tertentu (PKWT)
- Pekerja/buruh meninggal dunia
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun

2. Pemutusan Hubungan Kerja atas penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Upaya-upaya yang dapat dilakukan pengusaha untuk menghindari PHK dapat berupa pengaturan waktu kerja. Penghematan atau *efisiensi*, membenahan metode kerja dan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Lembaga PPHI setelah menerima permohonan PHK akan memanggil para pihak untuk dimintai keterangan dimuka persidangan. Berdasarkan pembuktian yang dilakukan dalam persidangan, Lembaga PPHI menetapkan keputusan yang berisi menolak atau mengabulkan PHK yang diajukan.

Apabila Lembaga PPHI menolak permohonan PHK kepada pekerja/buruh berangkutan harus tetap dipekerjakan. Namun apabila permohonan PHK dikabulkan maka hubungan kerja pemutusan tersebut terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap selama putusan oleh Lembaga PPHI belum ditetapkan, pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak pekerja/buruh

Pekerja/buruh yang dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- Membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan
- Tidak membayar upah tetap pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- Tidak mealkukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh



- Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerja dilur yang diperjanjikan
- Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh.

Pekerja/buruh bias mengakhiri hubungan kerja kepada pihak pemberi kerja dengan melakukan pengunduran diri tanpa perlu meminta penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Pekerja/buruh sebagai manusia berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas keinginan pribadi. Pekerja/buruh yang akan melakukan pengunduran diri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambarnya 30 hari sebelum tanggal memulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan;
- Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha/majikan.

Hak-hak pekerja/buruh dalam pengalihan perusahaan menjadi tanggung jawab pengusaha kecuali ditentukan dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Apabila pengusaha tersebut merupakan orang-perorangan dan meninggal dunia, maka ahli waris dari pengusaha dapat mengakhiri perjanjian perjanjian kerja setelah berdiskusi dengan pekerja/buruh.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut

- a. Melakukan penipuan, pencurian, pengelapan barang milik perusahaan,
- b. Memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan,
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja,
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan,
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja,
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara,
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (pasal 158 ayat 1 Undang-Undang no. 13 Tahun 2003).

Bila terjadi kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Adanya pengakuan dari pekerja/buruh

- c. Adanya bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2(dua) orang saksi.

Kewajiban membayar pesangon ini diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat (1). Dalam peraturan tersebut, dijelaskan jika perusahaan melakukan PHK, maka wajib baginya membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Selain itu, peraturan juga menjelaskan untuk memberikan uang pengganti hak karyawan. Tidak hanya itu, Pasal 40 ayat (2) juga menjelaskan berapa nominal uang pesangon yang seharusnya diterima oleh karyawan tetap. Tentunya, lama masa kerja berpengaruh kepada besarnya nominal pesangon. Berikut adalah perhitungan uang pesangon menurut Pasal 40 ayat (2):

- a. Karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 1 bulan upah kerja.
- b. Karyawan yang memiliki masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 2 bulan upah kerja.
- c. Karyawan yang memiliki masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 3 bulan upah kerja.
- d. Karyawan yang memiliki masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 4 bulan upah kerja.
- e. Karyawan yang memiliki masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 5 bulan upah kerja.
- f. Karyawan yang memiliki masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 6 bulan upah kerja.

- g. Karyawan yang memiliki masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 7 bulan upah kerja.
- h. Karyawan yang memiliki masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, akan mendapat pesangon sebesar 8 bulan upah kerja.
- i. Karyawan yang memiliki masa kerja 8 tahun atau lebih, akan mendapat pesangon sebesar 9 bulan upah kerja.