

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kondisi saat ini setelah ada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan penerima pemborongan semakin banyak. Karena persaingan usaha yang semakin ketat dan perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan<sup>1</sup>. Namun, permasalahan yang muncul pada perusahaan penerima pemborongan pun semakin banyak. Hal ini disebabkan karena berbagai macam alasan, salah satunya adalah dengan alasan efisiensi karyawan. Berbicara mengenai pemborongan, untuk pemborongan pekerjaan yang diborongkan adalah satu pekerjaan tertentu yang nilainya berdasarkan jenis pekerjaannya, ruang lingkup pekerja, dan objek yang mau dipekerjakan<sup>2</sup>. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat disebut juga sebagai *outsourcing*<sup>3</sup>. Istilah *outsourcing* sebenarnya tidak disebut spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang dipakai adalah frasa ‘penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis<sup>4</sup>. Dalam praktek nya hal ini lazim terjadi. Namun, dalam beberapa hal muncul permasalahan seperti yang terjadi di PT. Asia Petrocom Service

---

<sup>1</sup> Pan Mohamad Faiz, “*Outsourcing Dan Tenaga Kerja*” (<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, diakses pada 20 Maret 2019)

<sup>2</sup> Sovia Hasanah, “*Perbedaan Pemborongan Pekerjaan Dengan Pengadaan Barang dan Jasa*”, (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5a97b869d775c/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-pengadaan-barang-dan-jasa>, diakses pada 20 Maret 2019)

<sup>3</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DSS-Publishing, 2006), hal. 3

<sup>4</sup> Indonesia (a), *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* Pasal 1 ayat (64)

terhadap karyawannya. Dan status dari karyawan yang bekerja di PT. Asia Petrocom Service adalah sebagai karyawan tetap.

PT. Asia Petrocom Service yang beralamat di Jl. Anyelir Nomor 2A Kota Duri Mandau Kabupaten Bengkalis, Kantor Pusat Jl. Sudirman Kav. 1 Wisma 46 Kota BNI 12 th Floor Jakarta 10220, merupakan perusahaan *outsourcing* yang bekerjasama dengan PT. Chevron Pacific Indonesia yang merupakan perusahaan minyak kontraktor terbesar di Indonesia, dengan produksi sudah mencapai 2 miliar barrel. Dalam hal ini PT. Asia Petrocom Service mempekerjakan karyawannya di PT. Chevron Pacific Indonesia. Namun, pada tanggal 31 Oktober 2015 PT. Asia Petrocom Service telah habis masa kontraknya dengan PT. Chevron Pacific Indonesia dan belum mendapatkan kontrak kerja baru. Hal ini berkaitan dengan krisis global yang melanda usaha perminyakan yang mana terjadi penurunan harga minyak, semula USD 100 menjadi kurang dari USD 50 per barel. Sehingga setelah 5 bulan kemudian PT. Asia Petrocom Service melakukan pemutusan hubungan kerja atau efisiensi dengan pengurangan karyawan.

Permasalahan yang terjadi antara PT. Asia Petrocom Service dengan karyawannya adalah tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha karena tidak adanya penempatan kerja dan juga efisiensi karyawan. Tindakan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut tidak dapat diterima oleh para karyawan dan akhirnya menjadi permasalahan. Putusnya hubungan kerja bisa terjadi kapan saja dan karena banyak sebab. Contohnya pekerja melanggar tata tertib perusahaan, mengundurkan diri, mencapai usia pensiun, kontrak kerja berakhir dan bisa juga karena perusahaan merugi dan pindah (relokasi)<sup>5</sup>. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* merupakan hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>6</sup>. Dengan

---

<sup>5</sup> Ady Td Achmad, "*Ingin Mem-PHK? Sebaiknya ikuti mekanisme ini*" (<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56d08e9ec53f9/ingin-mem-phk-sebaiknya-ikuti-mekanisme-ini/>, diakses pada 20 Maret 2019)

<sup>6</sup> Indonesia (b), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, No. KEP.100/MEN/VI/2004, ps. 1.

demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana terdapat dalam istilah kontrak kerja. Adapula pembatasan waktu kerja karena jenis pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga ketika pekerjaan selesai, kontrak kerja dianggap selesai, misalnya borongan.

Perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak<sup>7</sup>. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja<sup>8</sup>. Dengan adanya perjanjian kerja, dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha<sup>9</sup>.

Pada waktu pekerja berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian. Namun, tidak semua PHK bisa mendapat pesangon. Misalnya pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kemudian, pekerja yang dijatuhi PHK dengan alasan telah melakukan kesalahan berat. Untuk alasan PHK karena kesalahan berat, dalam hal ini ada putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang intinya PHK dengan alasan tersebut harus menunggu adanya putusan pengadilan yang memutus perkara pidana terlebih dahulu. Ada juga putusan MK terkait PHK dengan alasan efisiensi. Dalam putusan tersebut MK mengamanatkan agar pengusaha menempuh upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam rangka efisiensi sebelum melakukan PHK. Misalnya, mengurangi jam kerja, lembur dan merumahkan pekerja. Jika upaya-upaya efisiensi itu telah dilakukan tapi tidak berdampak positif terhadap perusahaan maka PHK bisa dilakukan. Pada akhirnya, PHK jenis ini mengarah kepada alasan perusahaan tutup karena merugi atau

---

<sup>7</sup> Indonesia (a), *loc. cit.*, Pasal 14

<sup>8</sup> R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 110

<sup>9</sup> Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 31

tidak. Jika tutup karena merugi maka pekerja mendapat pesangon satu kali ketentuan, jika tidak merugi pekerja memperoleh pesangon dua kali ketentuan<sup>10</sup>. Hal ini sangatlah penting bagi seseorang yang bekerja dengan orang lain atau perusahaan.

Pengusaha mendasarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Padahal Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai keadaan perusahaan tutup yang dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan PHK dengan disertai timbulnya kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi yang besarnya sesuai dengan masing-masing alasan tutupnya perusahaan. Yakni bisa karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, keadaan memaksa atau melakukan efisiensi. Oleh karenanya, penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya PHK dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja sering menolak PHK dengan alasan efisiensi, karena menurut para pekerja tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan dilakukannya PHK oleh pengusaha<sup>11</sup>.

Terkait pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas lagi persoalan yang muncul berkaitan dengan mekanisme pelaksanaan atau pengaturan pemborongan yang terjadi dengan mengambil judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI OLEH PERUSAHAAN PENERIMA PEMBORONGAN Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn Pbr”**.

---

<sup>10</sup> Ady Td Achmad, *op. cit.*

<sup>11</sup> Budi Santoso, “*Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*”, (<https://media.neliti.com/media/publications/40755-ID-justifikasi-efisiensi-sebagai-alasan-pemutusan-hubungan-kerja.pdf>, diakses pada 20 Maret 2019)

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana pengaturan pemborongan pekerjaan menurut hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2016/PN PBR?
3. Bagaimana pandangan Islam mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi oleh perusahaan penerima pemborongan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang terkandung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara jelas pengaturan pemborongan pekerjaan menurut hukum ketenagakerjaan
2. Untuk menganalisa pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2016/PN PBR
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan Islam mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi oleh perusahaan penerima pemborongan

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penulisan skripsi ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perburuhan yang berkaitan dengan pengaturan pemborongan pekerjaan dalam dunia ketenagakerjaan sehingga dapat diharapkan memberikan referensi bagi penelitian lain yang mungkin mengenai objek yang sama

## 2. Manfaat Praktis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan informasi kepada pendidik ilmu hukum mengenai kajian pengaturan pemborongan pekerjaan
- b) Memberikan manfaat kepada praktisi hukum khususnya yang sedang terjun dalam bidang ketenagakerjaan
- c) Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi penyusun khususnya bagi pembaca pada umumnya

## E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu peneliti menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman operasional dalam pengumpulan, pengolahan, analisis dan konstruksi data adalah:

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha<sup>12</sup>.

### 2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah<sup>13</sup>.

### 3. Efisiensi

---

<sup>12</sup> Indonesia(a), *loc.cit.*, Pasal 1 ayat (25)

<sup>13</sup> *Ibid.*, Pasal 1 ayat (15)

Efisiensi adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya)<sup>14</sup>

#### 4. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang-perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia<sup>15</sup>.

#### 5. Perusahaan Penerima Pemborongan

Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan<sup>16</sup>.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier.<sup>17</sup>

### 2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hasil wawancara dan beberapa aturan terkait yang terdiri dari:

---

<sup>14</sup> Indonesia(c), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*

<sup>15</sup> Indonesia(d), *Undang-Undang* No. 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan Pasal 1 ayat (1)

<sup>16</sup>Indonesia (e), Peraturan Menteri tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, PMK No. 19 tahun 2012 ps. 1 ayat (2)

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: UI-Press, 2014), hal. 52.

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Putusan Mahkamah Agung Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2016/PN PBR

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku hukum, skripsi, artikel, jurnal hukum yang terkait dengan judul penelitian ini.

c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari kamus, ensiklopedia, dan situs internet.

### **3. Alat Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini alat pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.<sup>18</sup>

### **4. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kualitatif. Prinsip pokok teknik analisis kualitatif ialah mengolah dan menganalisis data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna.

### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulisan ini akan dibagi dalam beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub bab. Judul dari penelitian ini yaitu tentang “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI OLEH PERUSAHAAN PENERIMA PEMBORONGAN Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn Pbr”.

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 21.

Di pembahasan nantinya akan dibagi menjadi 5 (lima) bab, sebagaimana akan diuraikan tentang permasalahan dalam penulisan ini:

1. Bab I merupakan pendahuluan dan gambaran umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, metode penelitian dan sistematika penulisan.
2. Bab II berjudul tinjauan pustaka tentang gambaran umum terkait dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi oleh perusahaan penerima pemborongan.
3. Bab III merupakan hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis akan menguraikan dan membahas mengenai jawaban atas rumusan masalah.
4. Bab IV merupakan uraian tentang pandangan Islam terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi oleh perusahaan penerima pemborongan.
5. Bab V merupakan bab terakhir yang akan memberikan penjelasan secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, serta mengemukakan beberapa saran. Di bab terakhir ini juga sekaligus merupakan penutup dari pembahasan atas permasalahan di dalam penulisan ini.