

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengertian bank adalah lembaga intermediasi keuangan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Sedangkan pengertian perbankan adalah segala sesuatu yang berhubungan tentang bank. Penghimpun dana dari masyarakat dilakukan bank melalui simpanan atau tabungan dan penyaluran dana dilakukan melalui kredit atau pinjaman kepada masyarakat.

Menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, bank juga memberikan jasa bank lainnya. Seiring dengan perkembangan zaman, industri perbankan mengalami perubahan besar karena deregulasi peraturan. Sehingga bank lebih kompetitif dalam menyediakan jasa bank lainnya. Jasa tersebut diantaranya termasuk transfer dana antar rekening, pembayaran tagihan, sarana investasi, penukaran mata uang asing dan banyak lagi.

Berdiri sejak 4 April 1941 di Bandung, Bank OCBC NISP merupakan bank tertua keempat di Indonesia. Pada akhir tahun 1990-an, Bank OCB NISP berhasil melewati krisis keuangan Asia dan jatuhnya sektor perbankan di Indonesia tanpa dukungan pemerintah. Saat itu, Bank OCBC NISP menjadi salah satu bank pertama yang terus mampu menjalankan fungsi intermediasi antara lain dengan menyalurkan kredit selama masa krisis. Reputasi Bank OCBC NISP yang baik di industrinya dan pertumbuhannya yang menjanjikan, telah menarik perhatian berbagai institusi internasional antara lain *International Finance Corporation* (IFC), bagian dari Grup Bank Dunia, yang memberkan pinjaman jangka panjang pada tahun 1999 dan kemudian menjadi pemegang saham pada tahun 2001 – 2010.

Dengan tujuan memperkuat dasar budaya Bank dalam menjalankan usaha, pada tahun 2012 Bank OCBC NISP menyesuaikan budaya perusahaan dengan kondisi terkini sekaligus mengantisipasi masa depan. Budaya penting ini disebut sebagai *ONE PIC*, untuk menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Sehingga tenaga kerja merupakan pemegang

peranan penting dalam kinerja Bank OCBC NISP dalam peningkatan kualitas pelayanannya, dan pelaksanaan jenjang karir bagi tenaga kerjanya sangat penting dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan jaman yang ada.

Melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Indonesia telah mengadopsi fleksibilitas pasar tenaga kerja yang memungkinkan praktek *outsourcing* tenaga kerja di sektor industri maupun sektor jasa. Undang-Undang Ketenagakerjaan masih menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan mengenai penyediaan jasa pekerja/buruh, tetapi dapat diduga praktik penyediaan jasa pekerja/buruh di sub-sektor perbankan bukan hanya merupakan persoalan ketenagakerjaan tetapi sangat terkait dengan persoalan praktik perbankan itu sendiri. Hal ini terkait dengan karakteristik utama industri perbankan yang mengandalkan kehati-hatian dan kerahasiaan.

Pengaturan mengenai *outsourcing* baru pertama kali diatur di dalam regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi pengertiannya dapat diambil dari ketentuan yang terdapat pada Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan¹ yang menyebutnya sebagai Perjanjian Pemborongan pekerjaan dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri tidak disebutkan istilah alih daya atau pun *outsourcing* sehingga tidak pula ditemui pengertian tentang hal itu², istilah inilah kemudian dalam praktik sehari-hari yang ditafsirkan sebagai *outsourcing*³. Menurut Pasal 64, ada dua macam bentuk Perjanjian Kerja *outsourcing* yaitu Perjanjian Kerja pemborongan pekerjaan dan perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja.

Berdasarkan konsep pengaturan *outsourcing* yang kurang jelas menimbulkan ketidakpastian pada hubungan kerja antara para pihak yang terkait dengan perjanjian kerja *outsourcing* yang kurang jelas menimbulkan ketidakpastian pada hubungan kerja antara para pihak yang terkait dengan

¹ Menurut Pasal 64 Undang-Undang Ketenagkerjaan, bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

² Dalam kaidah peraturan perundang-undangan biasanya istilah-istilah dalam suatu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberikan defenisinya di dalam Ketentuan Umum yang terdapat dalam Pasal 1

³ Khairani, *Analisis terhadap outsourcing ditinjau dari konsep Hukum dan Pelaksanaannya*, Kanun, 2012, FH Unsiyah, hlm. 7

perjanjian kerja *outsourcing* yakni pemberi kerja, perusahaan pemborong dan atau perusahaan penyedia jasa dan pekerja *outsourcing* yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian dalam perlindungan pekerja. Adanya ketidakpastian hukum dalam perlindungan kepada pekerja mendorong pihak pekerja melaksanakan pilihan hukum yakni mengajukan gugatan uji materil ke MK sebanyak 2 (dua) kali yang meminta supaya dilakukan pengujian terhadap ketentuan Pasal 64-66 (tentang alih daya/*outsourcing*). Pada gugatan pertama, MK berpendapat bahwa tidak ada permasalahan dalam pengaturan *outsourcing* sehingga putusan MK⁴ memperkuat kedudukan *outsourcing* di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2017 sebanyak 128,06 juta penduduk Indonesia adalah angkatan kerja. Jumlah pengangguran mengalami penurunan berkat *outsourcing*. Apalagi Presiden Jokowi memberi perhatian yang serius terhadap pengusaha alih daya atau *outsourcing*. Untuk itu disiapkan program untuk mengembangkan lebih luas industri jasa termasuk *outsourcing* sebagai salah satu program unggulan pemerintah. Hal ini mengingat jumlah angkatan kerja yang kian bertambah.⁵

Survei dilakukan untuk 378 responden pekerja dari delapan Bank yang dipilih di tiga kota metropolitan yaitu Jakarta, Medan dan Surabaya. Mengingat kesulitan menangkap jumlah pasti pekerja perbankan, terutama para pekerja *outsourcing*, maka digunakan metode sampling untuk populasi yang tak terbatas dengan sampling *error* 5%. Respon untuk survei termasuk pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Persentase komposisi ketiga hubungan kerja yang berbeda didasarkan pada informasi yang dikumpulkan dari masing-masing bank yang dipilih. Survei ini berhasil mengumpulkan 378 responden terdiri dari 46% pekerja tetap, 18% pekerja kontrak langsung dan 36% pekerja *outsourcing*.

Hukum Ketenagakerjaan kalau dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum Ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi, tanggal 17 Nopember 2004, melalui Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, intinya mempertahankan sistem *Outsourcing*

⁵ Badan Pusat Statistik Tahun 2017

pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja. Imam Soepomo berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah⁶

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada dua macam bentuk Perjanjian Kerja *outsourcing* yaitu “Perjanjian Kerja Pemborongan” dan “Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Buruh atau Pekerja”. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada *main contractor* yang mensub-kan pekerjaan pada *sub contractor*. *Sub contractor* untuk melakukan pekerjaan yang di-sub-kan oleh *main contractor* yang membutuhkan pekerja⁷. Disitulah *sub contractor* merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh *main contractor*. Sehingga ada hubungan kerja antara *sub contractor* dengan pekerjanya.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Secara terminologi, *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *out* dan *source*. *Out* artinya keluar, sedangkan *source* berarti sumber. Dilihat dari istilahnya *outsourcing* bukan berasal dari istilah bahasa Indonesia tetapi berasal dari bahasa asing yakni istilah bahasa Inggris. *Outsourcing* dibentuk dari dua suku kata yakni *out* (luar) dan *source* (sumber) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan alih daya. *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan⁸.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ditemukan pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja

⁶ Imam Soepomo penyunting Helena Poerwanto, Suliati Rachmat *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan 2003, hlm. 13-25

⁷ Aloysius Uwiyono, *Ketidakpastian Hukum Pengaturan Outsourcing dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Legislasi Indonesia, Direktorat Jendral Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, 8 / 3 (Jakarta, 2011) hlm. 392

⁸ M. Fauzi, 2006, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol. 2, No. 2: hlm. 89

sehingga masyarakat bebas menerjemahkan dalam praktik sehari-hari menjadi *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi alih daya. Istilah yang dipakai perundang-undangan dimaksud diantaranya adalah “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan” atau “Perjanjian Penyediaan Jasa Buruh/Pekerja” sebagaimana dimaksud oleh Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Istilah lainnya adalah “Perjanjian Kerja Borongan” yang juga dipergunakan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-150/MEN/1999 Pasal 7 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Meskipun istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, bukan berarti penggunaan nomenklatur *outsourcing* tidak absah secara yuridis. Istilah *outsourcing* sudah resmi dipergunakan di dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja dilakukan berdasarkan sebuah perikatan. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna.

Fenomena *outsourcing* merupakan salah satu kata yang paling kontroversial di dunia bisnis. Sebagian kalangan membencinya dan menuntut penghapusan sistem kerja yang tidak memberikan kepastian dan kelayakan hidup ini, tetapi di sisi lain sebagian pebisnis yang lain membutuhkannya agar bisnis mereka tetap berkembang dengan modal yang serendah mungkin di tengah kondisi yang belum mapan⁹. Ada 2 (dua) jenis *outsourcing*, yaitu *paying agent (labor supply)* dan *full agent (full outsource)*¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2017 terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50%

⁹ “8 Pro dan Kontra tentang Outsourcing”, Tenaga Kerja melalui <http://www.ayopreneur.com/hrd/8-pro-dan-kontra-tentang-outsourcing-tenaga-kerja> [03/03/2018] pukul 17.05WIB

¹⁰ Putri, Rinella, “Prospek Tenaga Kerja Optimis”, *Fenomena Outsourcing di Indonesia*, Q2, 2010

perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcing* yaitu sebesar 73%. Sedangkan sebanyak 27%-nya tidak menggunakan tenaga *outsourcing* dalam operasional di perusahaan.¹¹

Outsourcing hadir karena adanya keinginan dari perusahaan (perusahaan pengguna/pemesan – *user/principal*) untuk menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain (perusahaan *outsourcing*) agar perusahaan dapat berkonsentrasi penuh pada proses bisnis inti perusahaan (*core business*). Karena itu, pekerjaan yang di *outsourcing*-kan bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level ke bawah), meski terkadang ada juga posisi manajerial yang di *outsourcing*-kan, namun tetap saja hanya untuk pekerjaan dalam tenggat waktu tertentu (proyek). Secara garis besar, Permenakertrans No 19 Tahun 2012 mengatur tentang pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja yang populer disebut *outsourcing*. Pekerjaan inti perusahaan tidak boleh dialihkan ke pihak ketiga, tetapi pekerjaan penunjang seperti *security*, *catering*, *cleaning service*, transportasi, dan penunjang pekerjaan pertambangan dan perminyakan diperbolehkan untuk dialihkan kepada pihak ketiga dalam hal ini perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*.

Beberapa alasan perusahaan melakukan *outsourcing* adalah *cost saving* (mengurangi seluruh biaya pelayanan pada bisnis), *focus on core bisnis* (sumber daya difokuskan pada *core* bisnis/tujuan bisnis), *cost restructuring* (*outsourcing* merubah biaya dari biaya tetap menjadi biaya variabel karena biaya variabel lebih mudah di prediksi), *improve quality* (meningkatkan kualitas melalui kontrak jasa dengan perjanjian pelayanan baru), *knowledge* (memperoleh aset intelektual dengan pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas), *contract* (jasa tersedia melalui kontrak jaminan hukum dengan jaminan hukum dan keuangan), *Operational expertise* (memiliki pengalaman yang sulit jika di kembangkan sendiri), *Acces to talent* (*outsourc*e menyediakan sumber daya dengan keahlian dan bakat yang lebih luas), *capacity management*

¹¹ Divisi Riset PPM Manajemen 2017

(peningkatan metode jasa dan teknologi dari kapasitas manajemen dimana resiko *over kapasitas* ditanggung oleh supplier/penyedia jasa *outsourcing*).

Sama halnya seperti perkara lain yang mirip dengan PT. Bank OCBC NISP. Tbk. Permohonan pernyataan pailit yang diajukan oleh pekerja kepada perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas. Para pemohon pernyataan pailit itu adalah pekerja (PT. Roxindo, PT. Dirgantara Indonesia (persero), PT. Pancamega Adimulya, PT. Lidi Manunggal Perkasa, Ketua dan Sekretaris Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja (PT. Samstar)). Pada tingkat Pengadilan Niaga seluruh pernyataan pailit dikabulkan. Selanjutnya pada tingkat Mahkamah Agung hanya 1 (satu) putusan yang tetap dinyatakan pailit, sedangkan 4 (empat) permohonan pernyataan pailit lainnya ditolak.

Permohonan pernyataan pailit diajukan oleh pekerja dengan alasan yang hampir sama, yaitu adanya PHK yang menimbulkan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar kepada para pekerja hak-hak atas dilakukannya PHK itu. Sebelum diajukan permohonan pernyataan pailit ke Pengadilan Niaga, penyelesaian atas hak-hak pekerja itu beragam. Pertama, penyelesaian kewajiban atas PHK telah dilaksanakan sampai pada Putusan P4P (PT. Roxindo dan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)). Kedua, penyelesaian atas hak-hak pekerja baru pada tahap surat dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Karawang yang memerintahkan pembayaran pesangon (PT. Samstar). Ketiga, penyelesaian sampai pada putusan P4P, selanjutnya dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan MA atau telah *in kracht van gewijsde* (PT. Pancamega Adimulya). Keempat, PHK atas kehendak perusahaan tanpa melalui P4P/PHI (PT. Lidi Manunggal Perkasa).

Putusan-putusan itu ada yang telah sesuai dengan persyaratan permohonan pernyataan pailit sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, namun ada pula yang tidak sesuai. Pasal 8 ayat (4) Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 menyatakan “putusan pernyataan pailit

dijatuhkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi.”¹²

Dengan melihat perkembangan global dan Bisnis Perbankan Nasional yang semakin pesat dan menumbuhkan persaingan, usaha yang begitu tinggi, sehingga Bank harus menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan tanggapan (respon) yang cepat dan fleksibel, dengan mempersiapkan rencana-rencana perubahan struktural dan perbaikan dalam pengelolaan usahanya dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga dapat lebih Efektif, Efisiensi dan Produktif dengan memfokuskan pada bisnis perbankan (bisnis utama).

Bahwa berdasarkan yang terurai diatas, maka PT. Bank OCBC NISP mengeluarkan Surat Keputusan No. KPTS/DIR/HCG/HK.02.02/147/2013 tertanggal 26 September 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain dan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerjanya, karena efesiensi sebagaimana pada Pasal 164 (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan memberikan Uang Kompensasi sebagaimana pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dampak yang ditimbulkan bagi karyawan dari adanya proses pemutusan hubungan kerja (PHK) ini dapat berakibat buruk bagi karyawan itu sendiri karena karyawan akan kehilangan pekerjaannya. Sehingga penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya pun akan berkurang. Selain dampak bagi karyawan itu sendiri, proses pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak negatif juga pada perusahaan yaitu *image* perusahaan akan berkurang di mata investor dan masyarakat.

Putusan pengadilan merupakan salah satu sumber hukum yang berlaku di Indonesia. Sebagai sumber hukum, putusan pengadilan merupakan tempat untuk mencari dan menemukan hukum sebagai landasan bagi hakim dalam menyelesaikan masalah. Dalam skripsi ini, penulis akan membahas persoalan-persoalan dalam penerapan hukum formil (acara) dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA) yang menjadi objek

¹² K. Smith, Zeric, “*Disparitas Putusan Hakim “Identifikasi dan Implikasi”*”. Komisi Yudisial Republik Indonesia. Jakarta Pusat. 2014. hlm. 419

kajian. Maka akan diketahui persoalan-persoalan dalam penerapan hukum acara yang dapat ditemukan di dalam putusan tersebut serta mengetahui apakah terdapat disparitas (perbedaan) mengenai tingkat ketaatan dan kepatuhan hakim *judex facti* dalam menerapkan ketentuan hukum formil.

Namun didalam pertimbangan hukum, Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat (PT. Bank OCBC NISP) berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 42/G/2014/PHI.PN.BDG tertanggal 17 Maret 2014. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti ingin lebih mengetahui dan mendalami permasalahan tersebut, sehingga peneliti dalam penulisan skripsinya diberi judul :

“DISPARITAS PUTUSAN HAKIM NOMOR 42/G/2014/PHI.PN.BDG DENGAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG 111K/PDT.SUS-PHI/2015 DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. BANK OCBC. TBK”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah terjadinya kesenjangan antara *das sein* dan *das sollen* disparitas Putusan Pengadilan Nomor 42/G/2014/PHI.PN.BDG dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 111 K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang berkaitan dengan sengketa pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi.

Yang mana kedua putusan tersebut tidak sesuai dan terjadi kesenjangan antara masing-masing putusan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka permasalahan yang akan di teliti dapat di rumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana pertimbangan Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara tersebut berkaitan dengan pertimbangan efisiensi menurut pasal 164 ayat 3?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara tersebut?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkaitan dengan pertimbangan efisiensi menurut Pasal 164 ayat 3.
2. Untuk mengetahui pertimbangan putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam memutus perkara tersebut.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat mengetahui dan memahami tentang ruang lingkup outsourcing di berbagai bidang khususnya Bidang Perbankan, sebagai bahan untuk menambah wacana pustaka baik di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas dan sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi penulis dan masyarakat. Selain itu, hHasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi perusahaan yang ingin menggunakan jasa dari penyedia tenaga kerja.

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoritis

Grand Theory, teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah “teori kepastian hukum” yaitu sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya”

atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum¹³. Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut¹⁴:

1. Asas Kepastian Hukum (*rechtmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis
2. Asas Keadilan Hukum (*gerechtigheit*), asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan Pengadilan
3. Asas Kemanfaatan Hukum (*zweckmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*)

Middle Range Theory, digunakan teori “keadilan” yang dikemukakan oleh Aristoteles. Keadilan berasal dari kata adil yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak: memihak pada yang benar, berpegang pada kebenaran: sepatutnya, dan tidak sewenang-wenang. Pada hakikatnya, keadilan adalah suatu sikap untuk memperlakukan seseorang sesuai dengan haknya. Dan yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya tanpa membeda-bedakan suku, keturunan, agama dan golongan. Hakikat Keadilan dalam Pancasila, UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan GBHN, kata adil terdapat pada:

1. Sila kedua dan kelima Pancasila

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158

¹⁴ Dwika, “Keadilan Dari Dimensi Sistem Hukum” melalui <https://www.scribd.com/document/353957728/Teori-Kepastian-Hukum> [04/03/2018] pada pukul 14.56WIB

2. Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia 1945 (alinea II dan IV)
3. GBHN 1999-2004 tentang Visi

Applied Theory, teori yang digunakan adalah “teori perjanjian” yang dikemukakan oleh Jhon Locke. Menurut pendapatnya bahwa hak asasi manusia (warga negara) harus dilindungi. Untuk melindungi hak asasi itu, dibentuklah perjanjian untuk membuat negara yang akan melindungi hak asasi warga dan menjamin kepentingan masyarakat dalam suatu peraturan perundang-undangan. Jhon Locke menyimpulkan bahwa terbentuknya Negara melalui : $\frac{3}{4}$ *pactum unionis*, yaitu perjanjian antara individu untuk membentuk suatu negara. $\frac{3}{4}$ *pactum subyectionis*, yaitu perjanjian antara individu dan wadah atau Negara untuk memberi kewenangan atau mandat kepada negara berdasarkan konstitusi atau UUD.

1.4.2. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah salah satu bagian yang terpenting dari penelitian untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstraksi dan kenyataan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini disusun definisi dari konsep-konsep yang akan digunakan agar tidak terjadi perbedaan definisi, yaitu:

1. Efisiensi bisa diartikan secara singkat dengan “hemat biaya, waktu dan tenaga serta memperoleh hasil yang maksimal tanpa harus mengeluarkan banyak”. Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efisien diartikan sebagai sesuai atau tepat untuk menghasilkan sesuatu tanpa membuang biaya, waktu dan tenaga, dapat menjalankan tugas secara cermat dan tepat, bertepatan guna, berdaya guna.¹⁵
2. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum,

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia melalui <https://www.kbbi.web.id/efisiensi> [14/03/2018] pada pukul 13.54WIB

baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

3. Pemutusan Hubungan Kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁷
4. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak¹⁸
5. Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha¹⁹
6. *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik.
7. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat²⁰. Selain itu arti dari tenaga kerja disini sangatlah luas meliputi semua pejabat Negara seperti Presiden, Ketua dan Anggota DPR, DPA, MPR, Menteri, semua pegawai Negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, semua pekerja, dan sebagainya.²¹

¹⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 6

¹⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 25

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 10 tahun 1998 Tentang Perbankan, Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 2

¹⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 10 tahun 1998 Tentang Perbankan, Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 1

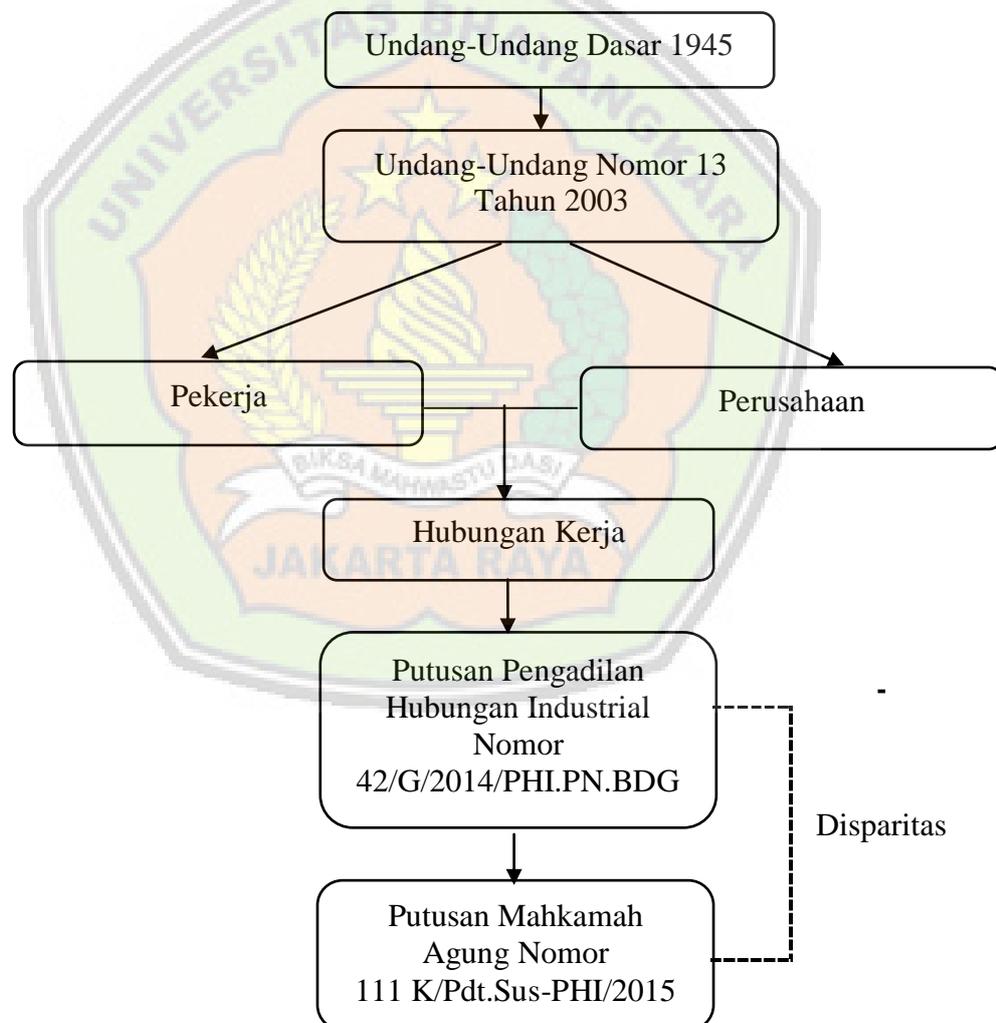
²⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 2

²¹ Imam Soepomo, 2001. *Hukum Perburuahan Undang-undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Djambata, hlm. 3

8. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak²²
9. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²³

1.4.3. Kerangka Pemikiran (*Frame of Mind*)

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka konseptual diatas, maka disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



²² Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 14

²³ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 15

1.5 Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, yaitu penelitian Pendekatan Perundang-undangan (*State Approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*) yang dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.

1.5.2. Sumber Data

Data yang terhimpun dari hasil penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Adapun bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:
 - Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan;
 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 - Putusan Mahkamah Agung Nomor 111 K/Pdt.Sus-PHI/2015;
 - Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 42/G/2014/PHI.PN.BDG;
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian, jurnal, buku-buku dan sebagainya.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, media on-line, dan sebagainya.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, menganalisa data dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat.

1.5.4 Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, menganalisa dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini bagi menjadi 5 Bab sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Di dalam bab ini merupakan landasan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

Bab III Hasil Penelitian

Di dalam bab ini merupakan pemaparan dari permasalahan mengenai Keputusan Majelis Hakim dalam mengeluarkan sebuah keputusan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan efisiensi perusahaan.

Bab IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian

Di dalam bab ini merupakan pemaparan dari rumusan masalah, yang pertama mengenai putusan Nomor 42/G/2014/PHI.PN.BDG dan kesesuaiannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab V Penutup

Di dalam bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan menjadi bahan pertimbangan penegak hukum dalam menegakan hukum seadil-adilnya.

