

**KAJIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK DENGAN ALASAN EFISIENSI PERUSAHAAN
(Studi Putusan No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn)**

SKRIPSI

OLEH :

RISKY PUTRA MANIK

NPM : 17 840 0121



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK DENGAN ALASAN EFISIENSI
PERUSAHAAN (STUDI PUTUSAN NO. 184/PDT.SUS-
PHI/2019/PN MDN).

Nama : RISKY PUTRA MANIK

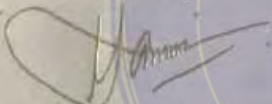
NPM : 17.840.0121


Bidang Ilmu : Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Sri Hidayani, SH, M.Hum.


Ridho Mubarak, SH, MH.

DIKETAHUI:



Dr. Rizki Nur Zulyadi, SH, MH.

Tanggal Lulus : 17 Juni 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan kesalahan yang berakibat skripsi ini tidak dianggap sah dan menyalahi sistematika penulisan, maka penulis bersiap untuk mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 29 Agustus 2021



RISKY PUTRA MANIK

NPM: 17.840.0121

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RISKY PUTRA MANIK
NPM : 178400121
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
Jenis Karya : Skripsi

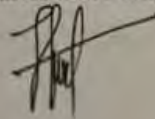
Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

“KAJIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN ALASAN EFISIENSI PERUSAHAAN (Studi Putusan No.184/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Mdn).”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya

Di buat di Medan,
Pada tanggal 29 Agustus 2021
Yang membuat Pernyataan



RISKY PUTRA MANIK
NPM : 178400121

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK
KAJIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK DENGAN ALASAN EFISIENSI PERUSAHAAN

(Studi Putusan No.184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)

OLEH
RISKY PUTRA MANIK
NPM : 178400121
HUKUM KEPERDATAAN

Pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi manusia untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, maka tidak luput dari hal itu haruslah ada suatu aturan yang mengatur tatanan pekerjaan tersebut agar tidak memberikan kerugian bagi salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha dengan kata lain tidak memiliki hubungan kerja lagi. Permasalahan yang sering terjadi mengenai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan adalah setelah melakukan efisiensi pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya dan tidak memberi hak-hak dari pekerja. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor efisiensi dapat dijadikan alasan oleh perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dan pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif, teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dikarenakan lemahnya ekonomi perusahaan yang mengakibatkan kerugian, kepailitan yang mengharuskan perusahaan melakukan efisiensi perusahaan untuk menghindari kekrisisan yang terjadi, perlindungan hukum bagi pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pekerja yang di Putus Hubungannya karena efisiensi mendapatkan 2 (dua) kali dari pasal 156 ayat 2 (dua). Adapun dasar pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara ini adalah dengan memeriksa bukti yang diberikan penggugat serta mendengar keterangan dari saksi-saksi yang dihadirkan penggugat. Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan penyebab terjadinya PHK dengan alasan efisiensi adalah karena Kerugian, Kepailitan dan keadaan yang tidak stabil.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi Perusahaan, Hubungan Kerja

ABSTRACT

LEGAL STUDIES THE TERMINATION OF EMPLOYMENT UNILATERALLY WITH THE REASON OF COMPANY EFFICINCY (Case Study of Decision No.184/ Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)

**BY
RISKY PUTRA MANIK
NPM : 178400121
CIVIL LAW**

Work is an important thing for humans to meet their daily needs, so it does not escape from that there must be a rule that regulates the work order so as not to give harm to one party. The termination of employment is termination of employment for a particular issue that resulted in termination of rights and obligations between entrepreneur and employees or laborers in other word they are not have work relationship.. The problems offen occur about termination of employment because efficiency of the company and after do that efficiency, termination of employment unilaterally for reasons of company efficiency aims to determine the efficiency factors that can be used as reasons by companies in terminating of employment uniterally, knowing legal protection for workers and judges' considerations in deciding the case. Research method used is normative juridicial research, the nature of the research used is descriptive, data collection technique is with do library research and interviews. The results of the study and discussion of termination of employment for reasons of efficiency due to the company's weak economy which resulted in losses, bankruptcy which required the company to carry out company efficiency to avoid the crisis that occurred, protection for workers in the Manpower Act, namely severance pay, long service awards, and compensation for rights. Based on provisions of law number 13 of 2003 about labour, labour workes who have been terminated because efficiency get twice than from paragraph 156 article 2 (two). The basis for the judge's consideration in deciding this case is to examine the evidence provided by the plaintiff and hear testimony from the witnesses presented by the plaintiff. From research conducted it can be concluded that the cause of layoffs on the grounds of efficiency is due to losses, bankruptcy and unstable circumstances.

Key Word : Termination of Employment, Company Efficiency, Employment Relations

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Anugerahnya, yang telah melimpahkan kesehatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum bidang Keperdataan untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan, tetapi karena rasa tanggung jawab untuk memperoleh gelar kesarjanaan penulis menyelesaikannya dengan tepat waktu. Penulisan skripsi yang telah diselesaikan penulis jauh dari kata sempurna, maka dari pada itu penulis meminta masukan dan meminta maaf jika ada kesalahan dalam penulisan. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah berikut **KAJIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN ALASAN EFISIENSI PERUSAHAAN (Studi Putusan No.184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn).**

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah membantu, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi Amri, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area dan selaku Ketua Penulisan Skripsi Penulis.

3. Bapak Zaini Munawir SH. M. Hum Wakil Dekan bagian Akademik.
4. Bapak Ridho Mubarak, SH, MH, Wakil Dekan bagian Kemahasiswaan dan selaku Pembimbing II Penulis.
5. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak SH., MH. selaku Kepala Program Studi Hukum Perdata.
6. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum Selaku Pembimbing I Penulis.
7. Bapak M. Yusrizal Adi Syahputra, SH, MH Selaku Sekretaris Pembimbing Penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum.
9. Semua unsur staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Ibu saya Tiadur Romasta Butar-Butar dan Alm Bapak saya Antonius Manik selaku orang tua yang sudah membesarkan dan mendukung untuk menyelesaikan pendidikan Penulis dan keempat saudara saya yang telah memberi semangat dan doa.
11. Mak tua saya Loinar Butar-Butar yang telah memberikan doa dan kakak Yana Pakpahan yang telah memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
12. Teman dekat saya Yuni Elitae Br Manurung, Tuty Saragih, Andre Fauzan Nasution, Lilly Miansari, Novita Depari, Agus Muliono, Rinaldi Ginting, Ilham Hutabarat, yang telah memberi doa dan semangat kepada Penulis.
13. Teman dan sahabat-sahabat Se-almamater di Universitas Medan Area.

Demikianlah penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat.

Medan, 29 Agustus 2021

Penulis

Risky Putra Manik

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|------------|
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Manfaat Penelitian | 11 |
| E. Hipotesis | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 15 |
| A. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja | 15 |
| 1. Pengertian Tenaga Kerja..... | 15 |
| 2. Jenis – Jenis Tenaga Kerja | 16 |
| B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja..... | 17 |
| 1. Pengertian Hubungan Kerja | 17 |
| 2. Pengertian Perjanjian Kerja | 17 |
| 3. Unsur – Unsur Hubungan Kerja | 20 |
| C. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja | 24 |
| 1. Pengertian Pemutusan hubungan kerja | 24 |
| 2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja..... | 28 |
| D. Tinjauan Umum Mengenai Pengusaha | 29 |
| 1. Pengertian Pengusaha..... | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Kewajiban Pengusaha | 30 |
| E. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan | 32 |
| F. Tinjauan Umum Mengenai Efisiensi Perusahaan | 33 |
| 1. Pengertian Efisiensi Perusahaan | 33 |
| 2. Cara Mengefesiensikan Perusahaan..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 36 |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian | 36 |
| 1. Waktu Penelitian | 36 |
| 2. Tempat Penelitian | 37 |
| B. Metodologi Penelitian | 37 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 37 |
| 2. Sifat Penelitian | 38 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| 4. Analisis Data | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 40 |
| A. Hasil Penelitian | 40 |
| 1. Penerapan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Dalam Penegakan Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak | 40 |
| 2. Kesalahan Pengusaha Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi | 45 |
| 3. Alur Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial..... | 51 |

| | |
|---|-----------|
| B. Pembahasan | 51 |
| 1. Faktor – faktor mengenai efisiensi dapat dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja | 51 |
| 1.1.Faktor Intern | 51 |
| 1.2.Faktor Ekstern | 53 |
| 2. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya efisiensi perusahaan..... | 54 |
| 3. Pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara putusan nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 63 |
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi manusia untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, maka tidak luput dari hal itu haruslah ada suatu aturan yang mengatur tatanan pekerjaan tersebut agar tidak memberikan kerugian bagi salah satu pihak. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi publik serta ruang lingkup yang diatur menjadi lebih luas, tidak hanya pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja¹.

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi, dan konsumsi yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis, namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi pekerja atau pekerja pada suatu perusahaan. Bersamaan dengan itu di balik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan iptek telah muncul pula problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2018, hal. v

yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha².

Dalam kerangka membahas tentang Ketenagakerjaan kita harus mengetahui apa itu hukum terlebih dahulu. Hukum merupakan kekuasaan yang mengatur dan memaksa, ia mengatur hubungan-hubungan yang ditimbulkan oleh pergaulan masyarakat, (hubungan yang timbul dari perkawinan, keturunan, kerabat darah, ketetanggaan, tempat kediaman, kebangsaan, dari perdagangan dan berbagai pemberi jasa serta dari perkara perkara lainnya). Dan hal-hal tersebut dilakukan dengan menentukan batas-batas kekuasaan-kekuasaan dan kewajiban-kewajiban tiap tiap orang terhadap mereka dengan siapa ia berhubungan³.

Dalam dunia ketenagakerjaan perselisihan adalah hal yang paling sering terjadi diakibatkan kurangnya komunikasi serta pemahaman dalam membuat suatu perjanjian kerja dan ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja. Dimana pihak pekerja selalu berada pada pihak yang lemah, sehingga telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut dengan membuat peraturan perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus dipatuhi pengusaha dan pekerja⁴.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

² Rohendra Fathammubina, Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Volume. 3 Nomor. 1 Mei 2018 diakses pada tanggal 20/01/2021 pukul 21:45 wib.

³ Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Prandnya Paramita, 2004, hal 41.

⁴ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang : Universitas Briwijaya Press, 2012, hal.

4.

pekerja atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hak disini adalah perselisihan yang timbul karena dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja Bersama, atau peraturan perusahaan, perselisihan. kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan⁵, sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang sering menimbulkan keresahan bagi setiap pekerja karena berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan pekerja yang mengalaminya⁶.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan harmonis. Terkadang timbul perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi dalam hubungan kerja selain masalah upah, adalah masalah terkait pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarga⁷.

⁵ Dalinama telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Deepublish, 2019, hal. 90.

⁶ M. Thaib, Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : Deepublish, 2019, hal. 58.

⁷ Ayu Ratna HariPutri, Sonhaji, Solechan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan* Jurnal Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016 diakses pada tanggal 20/01/2021 Pukul 19:31

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang dasar 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan⁸”.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya⁹.

Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, Pekerja tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi.

⁸ *Ibid.*

⁹ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015, diakses pada tanggal 20/01/2021 pukul 22:04.

Perusahaan harus mengurangi Pekerjaanya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sehingga setiap Pekerja yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertambahan penduduk yang berlangsung di Negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan. Hal ini disebabkan keluarga keluarga justru lebih bertambah di antara golongan masyarakat dengan pendapatan rendah. Sehingga akan menimbulkan beban pengangguran secara terbuka maupun terselebung¹⁰.

Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan Pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”. Pada praktiknya, penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “efisiensi” diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya. Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi

¹⁰ Andika Pramana Putra, Rasji, *Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung atas Perkara No.825K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang PHK Karena Alasan Efisiensi*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 1 Nomor 1, Tahun 2018, diakses pada tanggal 20/01/2021 pukul 19:20 wib.

masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi¹¹.

Persoalan lain yang seringkali muncul ketika terjadi PHK selain alasan dilakukan PHK juga masalah kompensasi PHK. Seringkali pekerja yang di PHK merasa bahwa keputusan PHK oleh perusahaan dilakukan secara sewenang-wenang. Pekerja yang terkena PHK terkadang tidak mendapatkan haknya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sebagai kompensasi PHK¹².

Pertumbuhan perekonomian nasional yang melambat sejalan dengan kondisi serupa pada tingkat global menyebabkan pelaku usaha harus melakukan berbagai upaya penyelamatan untuk bertahan hidup. Salah satu alternatif yang muncul adalah efisiensi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu opsi efisiensi yang ada, walaupun ketentuan ketenagakerjaan mensyaratkan hal tersebut sebagai upaya terakhir. Kondisi itulah yang saat ini sedang banyak terjadi. Untuk tujuan tersebut, perusahaan meminta kepada pekerja yang mengalami pemutusan untuk membuat

¹¹ *Ibid.*

¹² Ayu Ratna Hari Putri, Sonhaji, Solechan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan* Jurnal Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016 diakses pada tanggal 20/01/2021 Pukul 19:32

surat pengunduran diri. Permintaan tersebut secara eksplisit merupakan suatu hal yang kontradiktif, sehingga patut dipertanyakan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seharusnya hanya dapat dilakukan sebagai pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya-upaya yang telah ditentukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004), yakni:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. Mengurangi jam kerja;
5. Mengurangi hari kerja;
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat¹³.

¹³ *Ibid.*

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi terutama bagi pekerja karena akan memberi dampak psikologis dan finansial bagi pekerja dan keluarganya. Pemutusan hubungan kerja menyebabkan :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencarian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya¹⁴.

Seseorang yang akan bekerja kepada orang lain pasti akan terikat dengan prinsip hukum perintah, upah dan waktu inilah yang dengan disebut hubungan kerja. Dalam hal ini maka akan ada perjanjian perjanjian yang timbul antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja, perjanjian tersebut pastilah memiliki unsur Hak dan Kewajiban antara pekerja/ buruh sehingga ada ikatan yang terjadi, agar kedepan harinya jika terjadi sengketa perjanjian tersebut bisa digunakan untuk menyelesaikan sengketa tersebut.

Pekerja atau buruh melakukan pekerjaan dibawah perintah orang yang memberi dia upah. Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai :

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
2. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
3. Pembebasan buruh atau pekerja Indonesia dari poenale sanksi.

¹⁴ *Ibid*, hal. 59.

4. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Perselisihan mengenai hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak menerimanya. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi inisiatif pengusaha maupun pekerja¹⁵.

Sehubungan dengan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar Pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Perlindungan Pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan Buruh atau perlindungan Pekerja adalah agar Pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak Pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan Pekerja karena pada umumnya posisi Pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan Pekerja yang berada di bawah pimpinan Pengusaha.

Adapun dalam perkara yang akan diteliti dan dibahas disebutkan bahwa para pihak yaitu Inda Eresha sebagai penggugat melawan PT. Bina Jaya Usaha Mandiri sebagai tergugat telah terikat hubungan kerja. Namun pada saat si tergugat mengakhiri hubungan kerja tidak memberikan hak-hak dari si penggugat.

¹⁵ *Ibid*, hal. 59.

Dalam kasus sengketa hubungan ketenagakerjaan ini penggugat dulunya adalah karyawan dari perusahaan tergugat yang bekerja sebagai posisi Staff Administrasi Ekspedisi Muatan Kapal Laut yang bekerja mulai tanggal 5 Januari 2011 sampai dakhirinya hubungan kerja oleh tergugat pada tanggal 27 September 2018. Alasan tergugat memutus hubungan kerja secara sepihak terhadap penggugat adalah perusahaan tutup karena kehabisan modal, kemudian tergugat memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja kepada tergugat sekitar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah).

Bahwa alasan tergugat yang menyatakan perusahaan tutup karena kehabisan modal adalah alasan yang dibuat oleh tergugat untuk tidak memenuhi seluruh hak penggugat dan pekerjaan lainnya terkait dengan hak atas pemutusan hubungan kerja, karena jika tergugat mengalaskan kehabisan modal sebagai alasan tutupnya perusahaan tergugat tentu telah memperlihatkan laporan keuangan perusahaan 2 (dua) terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam kondisi tidak ada pembuktian tentang kerugian perusahaan dengan memperlihatkan laporan keuangan perusahaan 2 (dua) tahun terakhir maka jelas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan.

Berdasarkan apa yang diuraikan penulis dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Kajian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan**

Efisiensi Perusahaan (studi tentang putusan perkara Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)”.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efisiensi dapat dijadikan sebagai faktor – faktor alasan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya efisiensi perusahaan ?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara putusan nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor - faktor mengenai efisiensi dapat dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya efisiensi perusahaan.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara putusan nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu serta dapat menjelaskan atau menambah pengetahuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan, dan memberikan sumbangan pemikiran mengenai perkembangan ilmu hukum yang khususnya berkaitan dengan sengketa di bidang keperdataan yaitu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak akibat efisiensi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak khususnya masyarakat agar mengetahui aturan mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang sering dilakukan Perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan Undang-undang ketenagakerjaan. Dan hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi semua pihak Akademis untuk meningkatkan pengetahuan dibidang keperdataan.

E. Hipotesis

Hipotesis dapat dikatakan sebagai proposisi yang di formulasikan untuk diuji secara empiris atau dikatakan juga sebagai pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel yang disusun dalam bentuk yang dapat diuji. Hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai opini yang dibuat berdasarkan jaringan yang teoretis, dapat juga dipandang sebagai prediksi terhadap hasil dari

percobaan dan penjelasan fakta dan pedoman penelitian untuk mendapatkan hasil yang memungkinkan¹⁶. Adapun hipotesis dalam penulisan ini :

1. Faktor – faktor mengenai efisiensi dapat dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja adalah :
 - a. Kerugian, Penyelamatan keuangan perusahaan yakni penghematan, dengan terjadi kerugian perusahaan melakukan efisiensi. Salah satu contohnya adalah karena adanya restrukturisasi di perusahaan.
 - b. Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 164 ayat 3 menyebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut turut atau bukan karena keadaan memakasa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya efisiensi perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 156 yaitu akan diberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

¹⁶ Zulkarnain Lubis, dkk. *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*, Yogyakarta : Andi Anggota IKAPI,2019, hlm 37.

3. Pertimbangan Hakim dalam pemberian putusan pada putusan No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn adalah berdasarkan keterangan saksi-saksi serta bukti bukti yang diajukan penggugat dan tergugat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat^{17.}”

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pada pekerja/buruh^{18.}

¹⁷ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Grafindo Persada, 2018, hal. 27.

¹⁸ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2019 hal. 5.

Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh usia/umur.

2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja terdiri dari Angkatan kerja dan bukan Angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan Angkatan kerja terdiri dari :

1. Golongan yang bersekolah ;
2. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
3. Golongan lain lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah. Sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ada 2 macam, yaitu :

1. Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik dan
2. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan Angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain sewaktu- waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labour Force (PLF)* yang artinya penduduk yang tidak bersedia bekerja meskipun mereka mampu dan ada permintaan kerja (bukan angkatan kerja)¹⁹.

Jadi tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (Pengangguran)²⁰.

B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh²¹.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan

¹⁹ Brainly.co.id diakses pada tanggal 21 April 2021, pukul 11 : 30 wib.

²⁰ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan : USU Press, 2010 hlm 5 - 6

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2018 hlm

kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan)²². Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Segala hal serta biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab pemberi kerja²³.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerjaan;
3. Jabatan, atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerja;
5. Besarnya upah dan cara pembayaran;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerjaan;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja²⁴.

Syarat sahnya perjanjian kerja adalah menggunakan syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya yaitu :

1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak adanya paksaan, penyesatan/khilaf, serta penipuan).

²² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 45.

²³ Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta : Visimedia, 2015, hal.

25.

²⁴ *Ibid*, hal. 25-26.

2. Pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum artinya cakap dari segi usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan.
3. Adanya objek pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Suatu sebab yang halal artinya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan)²⁵.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnyanya suatu perjanjian yakni tidak adanya kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).²⁶.

Berakhirnya suatu perjanjian kerja karena hal hal sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Adanya putusan pengadilan atau putusan/penetapan Lembaga PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) yang inkrah.

²⁵ Adrian sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 45.

²⁶ Sari simanjuntak, *Skripsi Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja*, Universitas Medan Area : Repository UMA, 2015, hal. 14.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam perjanjian kerja yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja antara pihak-pihak.

Sedangkan perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) apabila :

1. Pengusaha meninggal

Dalam hal pengusaha meninggal adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah melakukan perundingan.

2. Beralihnya hak atas perusahaan

Menurut Pasal 163 ayat (1) mengatakan perubahan kepemilikan dari pengusaha lama ke pengusaha baru karena penjualan (*take over/ akuisisi/ divestasi*), pewarisan atau hibah²⁷.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dari pengertian hubungan kerja diatas maka ada tiga unsur-unsur hubungan kerja yaitu :

1. Unsur Pekerjaan

Dalam hal sebagai objek dari suatu perjanjian kerja, harus mengandung unsur pekerjaan. Dalam artinya, harus disebutkan dengan jelas dan detail, apa yang harus dikerjakan oleh pekerja/buruh. Dan pekerjaan itu harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Hanya dengan seizin majikanlah

²⁷ *Ibid*, hal. 46.

dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH-Perdata Pasal 1603a yang berbunyi :

“ Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaanya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

2. Unsur Upah

Upah harus ada di dalam setiap perjanjian kerja upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau lainnya sebagai imbalan atas apa yang sudah dilakukan pekerja/buruh terhadap pengusaha atau pemberi kerja yang sesuai dengan isi dari perjanjian kedua belah pihak²⁸. Upah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

3. Unsur Perintah

Unsur perintah ini merupakan hal yang paling khas dalam hubungan kerja, karena ada pimpinan dan ada orang yang dipimpin. Pimpinan mempunyai wewenang mengatur dan memerintah orang yang di pimpinnya (dipekerjakan). Pemimpin merupakan manager atau pengusaha dan orang yang dipimpin adalah pekerjanya²⁹.

Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu ada dua yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

²⁸ *Ibid*, hal. 47.

²⁹ Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta : Visimedia, 2015, hal.

Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Menurut Pasal 1603e ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pada perjanjian kerja waktu tertentu, hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan yang berlaku³⁰.

Mengutip dari buku *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Rocky Marbun menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibedakan menjadi tiga, yaitu ;

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu yang waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian. Misalnya sekali setahun, karyawan kontrak.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu yang waktu berlakunya didasarkan atas kebiasaan. Misalnya untuk suatu proyek pembuatan jalan perjanjian berakhir Ketika pekerjaan dinyatakan selesai.
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu yang waktu berlakunya menurut Undang-undang. Misalnya untuk perusahaan yang

³⁰ *Ibid*, hal. 27.

memperkerjakan tenaga asing, jangka waktu perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan tentang penempatan tenaga asing³¹.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27)PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, perjanjian waktu kerja tertentu tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh³².

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1603 huruf g Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja waktu yang tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau reglemen, dalam peraturan perundang-undangan, maupun menurut kebiasaan. Masa berakhirnya perjanjian kerja ini adalah jika terjadi :

1. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
2. Pekerja meninggal dunia
3. Mengundurkan diri.
4. Pensiun
5. Serta diberhentikan atau dipecat.

³¹ *ibid.* hal. 27.

³² *Ibid.* hal. 29.

Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya percobaan selama 3 bulan, pekerja atau buruh yang dalam masa percobaan upahnya harus sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila perjanjian dibuat secara lisan namun pengusaha harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan³³.

C. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk memecahkan dan menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang di dasari oleh kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak tidak mengkehendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis³⁴.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah “Pengakhir hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” (Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor yang berhubungan dengan kondisi bisnis perusahaan maupun

³³ *Ibid*, hal. 30.

³⁴ Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja* Jakarta : visimedia, 2010, hal. 6.

perilaku karyawan. Undang-Undang No 13 tahun 2003 (Pasal 153 ayat 1) melarang PHK dilakukan atas alasan :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena melakukan kewajiban terhadap negara sesuai undang-undang.
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang yang diperintahkan oleh agamanya.
4. Pekerja /buruh perempuan, hamil, melahirkan, keguguran kandungan dan menyusui bayi.
5. Pekerja/buruh menikah
6. Pekerja/ buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK) PP dan PKB.
7. Pekerja/buruh memberikan, menjadi anggota dan/pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.
8. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau akibat hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu kesembuhannya belum dapat dipastikan³⁵.

Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 buruh sebenarnya dapat mengajukan PHK atas dirinya sendiri. Hal ini dapat terjadi jika pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, selain itu pekerja/buruh dapat mengajukan PHK atas dirinya sendiri pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha melakukan perbuatan orang lain (Pasal 168 ayat 1) :

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh.
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan.
3. Tidak membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja³⁶.

Berdasarkan Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi pekerjaan dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

³⁵ Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta : CV Budi Utama, 2018, hal. 53.

³⁶ *Ibid*, hal. 55.

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, mengintimidasi teman sekerja atau pemberi kerja dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pemberi pekerjaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pemberi kerja dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lain dilingkungan perusahaan yang diancam penjara pidana lima tahun atau lebih³⁷.

Apabila pekerja tidak menerima pemutusan hubungan kerja itu, pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan

³⁷ Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta : Visimedia, 2015, hal. 32.

Hubungan Industrial (LPPHI). Sementara itu, kesalahan berat sebagaimana dimaksud di Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus di dukung dengan bukti, antara lain :

1. Pekerja tertangkap tangan.
2. Ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan.
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang kurangnya dua orang saksi³⁸.

2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja antara lain :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pemberi kerja.
 - a. Pekerja melakukan kesalahan berat.
 - b. Pekerja mangkir.
 - c. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*)
 - e. Perusahaan tutup yang disebabkan melakukan efisiensi.
 - f. Pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja Bersama.
 - g. Pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja:
 - a. Pekerja mengundurkan diri.

³⁸ *Ibid*, hal. 33.

- b. Pengusaha melakukan pelanggaran atau kejahatan kepada pekerja.
3. Hubungan kerja yang putus demi hukum :
- a. Pekerja memasuki masa pensiun.
 - b. Pekerjaan meninggal dunia.
 - c. Berakhirnya masa kontrak.
 - d. Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan³⁹.

D. Tinjauan Umum Mengenai Pengusaha

1. Pengertian Pengusaha

Dalam dunia ketenagakerjaan pasti ada yang namanya pekerja/buruh dan juga ada pemberi kerja/pengusaha. Pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan milik sendiri.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam poin 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia⁴⁰.

Dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian dari pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³⁹ *Ibid.* hal. 3.

⁴⁰ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2006, hal. 1.

2. Kewajiban Pengusaha

Dalam suatu melakukan perjanjian maka akan timbul adanya Hak dan Kewajiban. Kewajiban dari pengusaha adalah :

1. Membayar Upah

Pada dasarnya upah dibayarkan dalam bentuk uang namun dimungkinkan sebagian upah tenaga kerja dibayarkan dalam bentuk lain, yaitu bentuk hasil produksi atau barang-barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi pekerja. Pembayaran tenaga kerja dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian kedua pihak yang melakukan perjanjian.

2. Memberikan waktu istirahat dan hari libur.

3. Mengatur tempat kerja dan alat kerja, untuk itu diatur dengan Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

4. Memberi surat keterangan.

Pada saat hubungan kerja berakhir, pengusaha berkewajiban memberikan surat keterangan permintaan pekerja. Surat keterangan itu harus memuat keterangan yang bersangkutan tentang pekerjaan yang dilakukan selama ini dalam hubungan bekerja yang berlangsung⁴¹.

Dalam Undang-Undang No 1 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan kewajiban pengusaha adalah :

1. Pengusaha wajib membayar upah.

2. Pengusaha wajib membayar ketentuan waktu kerja.

⁴¹ Sry Arfiah, Yulianto Bangbang setiadi, *Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 22. No.1 diakses pada tanggal 20/10/2020 Pukul 22.: 54 Wib.

3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan Kesehatan pekerja.
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Dalam melindungi keselamatan dan Kesehatan pekerja Pengusaha juga berkewajiban memberi atau megikut sertakan bawahannya/pekerjanya untuk mendapatkan kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Jaminan ini meliputi :

1. Jaminan Hari Tua (JHT).

Jaminan ini merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama jika penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai hal, seperti meninggal dunia, cacat total tetap atau mencapai usia pensiun (55 tahun).

2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Akibat dari kecelakaan kerja bermacam macam, mulai dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian, cacat fungsi, cacat total, bahkan meninggal dunia. Memberikan rasa aman merupakan tanggung jawab dari BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

3. Jaminan Kematian (JK)/

Jaminan ini diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan ini diperlukan untuk meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.

4. Jaminan Pensiun (JP)⁴².

E. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang mengkombinasikan dan mengorganisasikan sumber-sumber daya untuk tujuan memproduksi atau menghasilkan barang barang atau jasa untuk dijual. Dalam setiap perusahaan yang modern ada 4 sistem yang saling berinteraksi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut, yaitu :

1. Sistem keuangan /ekonomi (*economic financial system*).
2. Sistem Teknik (*technical system*).
3. Sistem organisasi dan personalia (*human/organizational system*).
4. Sistem informasi (*information system*).

Ditinjau dari sistem yang berinteraksi dalam suatu perusahaan, maka perusahaan dapat diartikan sebagai kombinasi dari manusia manusia, aset - aset fisik dan nonfisik, informasi dan teknologi⁴³.

Sedangkan menurut Undang-Undang No 3 tahun 1982 tentang wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf (b), menyebutkan Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba⁴⁴.

Masih banyak defenisi dari perusahaan seperti yang termuat dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

⁴² Tim Pustaka Yustisia, *Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan*, Jakarta : Visimedia, 2014, hal. 6.

⁴³ Arifin Sitio, Halomoan Tamba, *Koperasi*, Jakarta : Erlangga, 2001, hal. 71.

⁴⁴ Hadri Raharjo, *Hukum Perusahaan*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2009, hal. 1.

1. Setia bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
2. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).

F. Tinjauan Umum Mengenai Efisiensi Perusahaan

1. Pengertian Efisiensi Perusahaan

Efisiensi perusahaan merupakan suatu cara yang dilakukan pihak perusahaan agar mempertahankan perusahaannya dari kekrisisan yang terjadi guna untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Cara mengefesiensikan Perusahaan

Ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan mengefesiensikan perusahaannya yaitu :

1. Memangkas Gaji Karyawan

Pemangkas gaji karyawan menjadi salah satu efisiensi yang jamak dilakukan di berbagai perusahaan di dunia. Keputusan untuk memangkas gaji tersebut tentunya bukan sebuah hal yang mudah untuk ditetapkan, terlebih pada saat krisis. Adapun besaran pemangkasan gaji yang dilakukan tiap-tiap perusahaan berbeda. Beberapa perusahaan

memangkas gaji sesuai level karyawan dengan besaran antara 10 persen hingga 50 persen dari jumlah gaji yang biasa diterima, Selain itu, pemangkasan gaji karyawan yang diterapkan oleh perusahaan berlaku dalam periode tertentu seperti selama 3 bulan atau 4 bulan⁴⁵.

2. Cuti tanpa bayaran

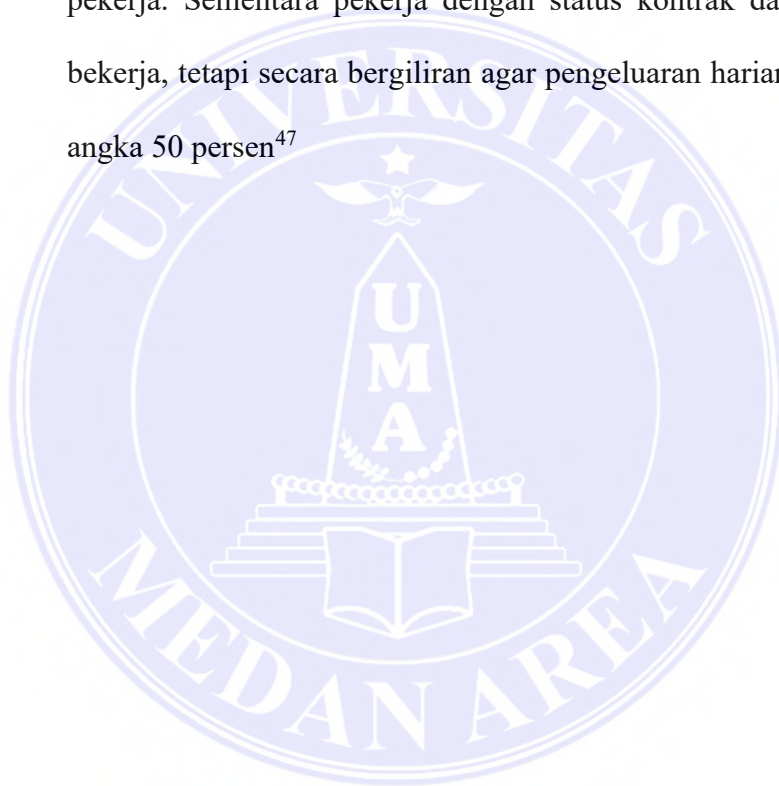
Selain memangkas gaji karyawan, efisiensi lainnya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meminta cuti tanpa digaji atau *unpaid leave*. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk sedikit melepaskan beban usaha yang ditanggung oleh perusahaan. Minimnya pemasukan sedikit banyak memengaruhi keuangan perusahaan dan itu juga turut menjadi penyebab diterbitkannya kebijakan cuti tanpa gaji untuk karyawan. Pilihan untuk meminta karyawannya bersedia cuti tanpa digaji, menjadi cara perusahaan untuk dapat lebih lama bertahan selama masa kekrisisan sebab, banyak perusahaan yang tidak memiliki dana untuk menggaji atau membayarkan kompensasi sesuai aturan perundang-undangan jika melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sehingga permintaan kepada para karyawannya untuk cuti tanpa digaji menjadi satu- Selama krisis akibat satunya hal rasional yang bisa dilakukan oleh perusahaan ini, permintaan cuti tanpa digaji kepada para karyawan dilakukan dengan batas waktu yang belum ditentukan oleh perusahaan⁴⁶.

⁴⁵ <https://www.cekaja.com/info/memahami-3-jenis-efisiensi-yang-dilakukan-perusahaan> diakses pada tanggal 13 desember 2020

⁴⁶ *Ibid*

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Langkah efisiensi lainnya yang diambil perusahaan adalah dengan melakukan PHK terhadap para karyawannya. Langkah ekstrem ini diambil banyak perusahaan, baik perusahaan konvensional, maupun perusahaan *start-up* di seluruh dunia. Hal itu pun berdampak kepada adanya tekanan untuk mengurangi biaya operasional dari sisi gaji pekerja. Sementara pekerja dengan status kontrak dan tetap masih bekerja, tetapi secara bergiliran agar pengeluaran harian hanya ada di angka 50 persen⁴⁷



⁴⁷ *Ibid* .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Januari 2021.

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Ket | | | | |
|----|---------------------------------|-----------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|------------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|-----|--|--|--|--|
| | | Oktober 2020 | | | | Januari 2020 | | | | Februari 2020 | | | | Maret 2021 | | | | April 2021 | | | | Juni 2021 | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 1. | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Penulisan Dan Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2. Tempat Penelitian.

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian terhadap asas-asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder⁴⁸, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer (*primary resorce*) yaitu bahan hukum yang mengikat terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, TAP MPR, Undang-Undang, Yurisprudensi, traktat⁴⁹.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder (*secondary resorce*) yaitu bahan yang terdiri dari karya akademis, mulai dari yang diskriptif sampai berupa komentar yang penuh kritik yang memperkaya pengetahuan orang tentang hukum positif

⁴⁸ Muchamad Chakim, Marjan Miharja, *Eksistensi Pasal 28 ayat 1 Undang-Undang Advokat*, Quira Media, 2019, hal. 17.

⁴⁹ Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Yogyakarta : Deepublish, 2019, hal. 62.

yang berlaku dan/atau yang seharusnya berlaku. Bahan ini berupa buku teks, jurnal hukum, literatur, hasil penelitian ilmiah⁵⁰.

c. Bahan hukum tertier

Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung penjelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder⁵¹.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁵² Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Untuk lebih jelasnya penulis telah mengambil masalah dari studi Putusan nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn supaya mendapatkan hasil tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena efisiensi perusahaan dan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam skripsi ini digunakan alat pengumpul data, yakni:

⁵⁰ Djulaeka, Devi rahayu, *Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: Scopindo, 2019, hal. 3.

⁵¹ H.sukiyat, H. Suyanto, Prihatin Efendi, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Surabaya : Jakad Media Publising, 2019, hal. 24.

⁵² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.2009, hal.29.

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library research*) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini. Penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
- b. Penelitian Lapangan (*Field research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke pengadilan Negeri Medan dengan Mengambil Putusan Nomor: 184/Pdt.Sus- PHI/2019/PN Mdn dengan cara Wawancara.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari lapangan, kemudian substansinya dianalisa untuk memenuhi mengenai permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan akurat.

Selanjutnya data yang diperoleh untuk skripsi ini dianalisa secara deskriptif analisis agar kebenaran serta fakta fakta yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja serta hak hak pekerja yang diterima setelah pemutusan hubungan kerja tergambar secara menyeluruh. Dan diakhir dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban untuk permasalahan yang dirumuskan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Yang menjadi faktor efisiensi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. Kerugian yang dialami perusahaan.

Hasil observasi peneliti dilapangan menunjukkan bahwa faktor kerugian merupakan salah satu pendorong pengusaha melakukan efisiensi dengan cara pemutusan hubungan kerja. Faktor kerugian ini pasti berkaitan dengan lemahnya ekonomi perusahaan sehingga secara tidak langsung jika dikaitkan dengan arti dari efisiensi yang tidak dijelaskan dalam Undang-Undang yang didefinisikan oleh Oxford dictionary efisiensi adalah :

1. Kualitas suatu pekerjaan dengan baik tanpa membuang waktu dan uang.
2. Cara mengurangi pemborosan waktu dan uang atau cara menghemat waktu dan uang
3. Hubungan antara jumlah pengeluaran dan jumlah pendapatan.

- b. Kepailitan Perusahaan

Dimana status pailit harus benar benar terbukti pailit dari putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Pasal 39 ayat (1) UU KPKPU menegaskan bahwa pekerja yang bekerja pada debitur dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-

undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya.

c. Kondisi keadaan yang tidak stabil

Keadaan yang dimaksud adalah baik dari dalam maupun luar yang memaksa suatu organisasi melakukan perubahan termasuk dalam dunia pekerjaan yaitu salah satunya penggunaan tenaga kerja.

Kondisi keadaan tidak normal ini dapat berupa seperti :

1. Corona Virus 19 gejala alam.
 2. Perubahan nilai tukar uang yang pada dapat mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri.
 3. Kemajuan teknologi yang tidak bisa diikuti perusahaan.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan pengusaha dengan alasan efisiensi perusahaan adalah penerapan Pasal 156 ayat (2) yaitu perhitungan mengenai uang pesangon, (3) yaitu mengenai perhitungan mengenai uang penghargaan masa kerja dan (4) yaitu perhitungan mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
3. Pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara No.184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn adalah dengan memeriksa alat bukti yang diberikan oleh penggugat dan mendengarkan keterangan dari saksi yang dihadirkan penggugat, serta melandaskan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi belum memiliki kekuatan hukum dimana defenisi dari efisiensi belum tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga banyak perbedaan dan multitafsir dalam perkara pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi, pemerintah perlu merancang peraturan perundang-undangan kembali mengenai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi atau membuat peraturan penjelasnya dalam hal tersebut agar terciptanya putusan hakim yang memenuhirasa keadilan.
2. Untuk meminimalisir hakim salah menerapkan hukum dalam pertimbangannya, diperlukan ketelitian, kecermatan karena dalam putusan ini pemberian uang pesangon yang dimana penggugat bekerja selama 7 tahun 8 bulan yang seharusnya pesangon yang di dapat adalah 8 bulan upah tetapi dalam putusan ini hanya 7 bulan upah saja, saran ini untuk pertimbangan hukum yang baik dan argumentatif, sehingga akan menghasilkan putusan yang ideal.
3. Pentingnya peran pemerintah dalam mengatur atau mengawasi semua upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan upah minimum setiap daerah agar tidak merugikan salah satu pihak baik dimulai hubungan kerja ataupun diakhirinya hubungan kerja.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Agusmidah. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Usu Press.
- Amin, Rahman. 2019. *Pengantar Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish.
- Apeldoorn, Van. 2004. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Prandnya Paramita.
- Chakim, Muhammad dan Miharja, Marian. 2019. *Eksistensi Pasal 28 ayat 1 Undang-Undang Advokad*, Quira Media.
- Djulaeka, Rahayu, Devi. 2019. *Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: Scopindo.
- Husni, Lalu. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, Lalu. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Idris, Fahmi. 2018. *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Lubis, zulkarnain dkk. 2019. *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Andi Anggota IKAPI.
- Marbun, Rocky. 2010. *Jangan Mau di PHK begitu saja*, Jakarta: Visimedia.
- Muharam, Hidayat. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Raharjo, Hadri. 2009. *Hukum Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Rahayu, Devi. 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Santoso, Budi. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Universitas Briwijaya Perss.

- Sitio, Arifin dan Tamba Halomoan. 2001. *Koperasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukiyat, H, Suyanto,H dan Efendi, Prihatin. 2019. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Thaib, M dan Ramon Nofrial. 2019. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Deepublish.
- Telaumbanua, Dalinama. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deepublish.
- Thaib. M, dan Nofrial Ramon. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Yustisia, Tim Pustaka. 2014. *Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visimedia.
- Yustisia, Tim Visi. 2015. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta: Visimedia.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27)PUU/2011 tanggal 17 Januari 2012

Undang-Undang No 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

C. Jurnal

Arfia, Sry dan Setiadi, Bangbang Yulianto. 2012. *Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial. Vol 22. No. 1.

Ayu Ratna HariPutri, Sonhaji, Solechan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan* Jurnal Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.

Andika Pramana Putra, Rasji, *Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung atas Perkara No.825K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang PHK Karena Alasan Efisiensi*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2018.

Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jawa Timur : Mimbar Hukum, Vol. 25 No. 3, 2013.

Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015.

Rohendra Fathammubina, Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Volume. 3 Nomor. 1 Mei 2018.

Sari simanjuntak, *Skripsi Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja*, Universitas Medan Area :
Repository UMA, 2015.

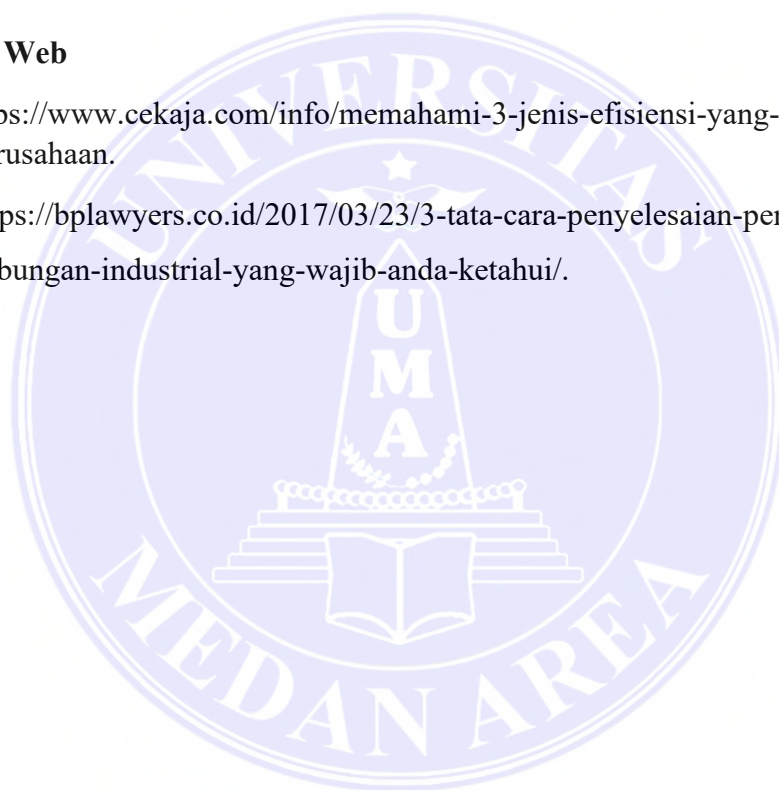
D. Putusan

Putusan No 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

E. Web

<https://www.cekaja.com/info/memahami-3-jenis-efisiensi-yang-dilakukan-perusahaan>.

<https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/>.



PUTUSAN
Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara gugatan antara:

INDA ERESHA Tempat/Tgl Lahir : Percut /07 - 04 – 1993, Alamat : Dusun 18

Syoponyono Barat, Desa Saentis, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli serdang, Provinsi Sumatera Utara, Agama : Islam, Jenis Kelamin : Perempuan, Status Perkawinan : Kawin, Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga, Kewarganegaraan : Indonesia : NIK : 1207264704930007, dalam hal ini diwakili kuasanya, Boyle Ferdinandus Sirait, S.H, Siska Farisna, S.H dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H, Masing-masing selaku Advokat pada “Kantor Lembaga Bantuan HUKUM dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae), berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 10 Juni 2019 dan telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 10 Juli 2019 dengan register nomor : 548/Perk.PHI/2019/ PN.Mdn, Selanjutnya disebut sebagai

----- **PENGGUGAT;**

L A W A N

PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI, yang beralamat di Jalan K.L. Yos Sudarso Komplek Brayon Prima Blok D Nomor 10 Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili kuasanya, Andreas Julius Sinaga, S.H, Jan Morado Sirait,

S.H, Anto Siagian S.H, Advokat/Pengacara–Konsultan Hukum pada kantor Naga Law & Partners yang beralamat di Jalan Prof. HM Yamin SH., Nomor 350 A Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Agustus 2019 dan telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus pada tanggal 22 Agustus 2019 dengan register Nomor : 725/Perk.PHI/ 2019/PN.Mdn selanjutnya disebut sebagai -
----- **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta bukti surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar saksi-saksi dan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 10 Juli 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian mediasi, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 25 Juli 2019 dalam Register Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, dan perbaikan / perubahan gugatan tanggal 25 Agustus 2018 telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak 5 Januari 2011.
- 2) Bahwa bidang usaha Tergugat adalah Ekspedisi Muatan Kapal Laut.
- 3) Bahwa diperusahaan Tergugat, Penggugat bekerja sebagai Staff Administrasi EMKL yang merupakan pekerjaan yang bersifat tetap pada perusahaan Tergugat.
- 4) Bahwa Penggugat sejak pertama bekerja di perusahaan Tergugat, bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu yang terjadi selama bertahun-tahun sampai diputus hubungannya oleh Tergugat pada tanggal 27 September 2018.

- 5) Bahwa Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”
- 6) Bahwa Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”
- 7) Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”
- 8) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- 9) Bahwa pada tanggal 27 September 2018, Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat dengan alasan perusahaan tutup karena kehabisan modal, sehingga kepada Penggugat diberikan hak atas pemutusan hubungan kerja sekitar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah).
- 10) Bahwa alasan Tergugat yang menyatakan perusahaan tutup karena kehabisan modal adalah alasan yang dibuat-buat oleh Tergugat untuk

tidak memenuhi seluruh hak Penggugat dan pekerja lainnya terkait dengan hak atas pemutusan hubungan kerja, sebab jika Tergugat mengalaskan kehabisan modal sebagai alasan tutupnya perusahaan, tentu Tergugat telah memperlihatkan laporan keuangan perusahaan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 11) Bahwa kondisi dimana tidak ada pembuktian tentang kerugian perusahaan dengan memperlihatkan laporan keuangan perusahaan 2 (dua) tahun terakhir, maka hal ini jelas telah mematahkan alasan Tergugat yang menyatakan perusahaan tutup karena kehabisan modal.
- 12) Bahwa dalam perundingan Tripartit yang di mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan atas perkara ini, Tergugat pun tidak ada menunjukkan bukti audit tersebut diatas hingga Mediator menerbitkan surat dengan Nomor: 567/399/DKKM/2019 tertanggal 06 Maret 2019 perihal Anjuran, yang isinya ditolak oleh Penggugat karena dinilai mengenyampingkan undang-undang ketenagakerjaan.
- 13) Bahwa Penggugat menolak Anjuran tersebut sebab tidak menerapkan isi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 14) Bahwa dengan kondisi alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena perusahaan kehabisan modal telah terpatahkan, maka jelas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja karena Efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 15) Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas Penggugat memohon agar Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja karena Efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 16) Bahwa upah Penggugat setiap bulannya di tahun 2015 adalah sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), dengan Upah Minimum Kota Medan tahun 2015 sebesar Rp 2.037.000,- (dua juta tiga puluh tujuh ribu rupiah).
- 17) Bahwa upah Penggugat setiap bulannya di tahun 2016 adalah sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), dengan Upah Minimum Kota Medan tahun 2016 sebesar Rp 2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh lima rupiah).
- 18) Bahwa upah Penggugat setiap bulannya di tahun 2017 adalah sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), dengan Upah Minimum Kota Medan tahun 2017 sebesar Rp 2.528.815,- (dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus lima belas rupiah).
- 19) Bahwa upah Penggugat setiap bulannya di tahun 2018 adalah sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), dengan Upah Minimum Kota Medan tahun 2018 sebesar Rp 2.749.074,- (dua juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu tujuh puluh empat rupiah).
- 20) Bahwa berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat upah Penggugat :
 - a. Untuk Tahun 2015 dibayar dengan nilai dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2015.
 - b. Untuk Tahun 2016 dibayar dengan nilai dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2016.
 - c. Untuk Tahun 2017 dibayar dengan nilai dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2017.
 - d. Untuk Tahun 2018 dibayar dengan nilai dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2018.
- 21) Bahwa berdasarkan uraian diatas, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan upah Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat ditahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018.

- 22) Bahwa Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- 23) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena membayar upah Penggugat dari tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018.
- 24) Bahwa dengan Upah Minimum Kota Medan 2015 sebesar Rp 2.037.000,-, dan upah yang diterima setiap bulan ditahun 2015 adalah Rp 1.500.000,-, maka total kekurangan Upah Penggugat ditahun tahun 2015 adalah sebagai berikut :
- $$\begin{aligned} \text{total kekurangan Upah Tahun 2015} &= (\text{UMK 2015}) - (\text{Upah} \\ &\text{Perbulan Yang Diterima}) \times 12 \text{ bulan} \\ &= (\text{Rp } 2.037.000,-) - (\text{Rp } 1.500.000,-) \times 12 \\ &= \text{Rp } 537.000 \times 12 \\ &= \text{Rp } 6.444.000,-. \end{aligned}$$
- 25) Bahwa dengan Upah Minimum Kota Medan 2016 sebesar Rp 2.271.255,-, dan upah yang diterima setiap bulan ditahun 2016 adalah Rp 1.500.000,-, maka total kekurangan Upah Penggugat ditahun tahun 2016 adalah sebagai berikut :
- $$\begin{aligned} \text{total kekurangan Upah Tahun 2016} &= (\text{UMK 2016}) - (\text{Upah} \\ &\text{Perbulan Yang Diterima}) \times 12 \text{ bulan} \\ &= (\text{Rp } 2.271.255,-) - (\text{Rp } 1.500.000,-) \times 12 \\ &= \text{Rp } 771.255 \times 12 \\ &= \text{Rp } 9.255.060,-. \end{aligned}$$
- 26) Bahwa dengan Upah Minimum Kota Medan 2017 sebesar Rp 2.528.815,-, dan upah yang diterima setiap bulan ditahun 2017 adalah Rp Rp 1.500.000,-, maka total kekurangan Upah Penggugat tahun 2017 adalah sebagai berikut :
- $$\text{total kekurangan Upah Tahun 2017} = (\text{UMK 2017}) - (\text{Upah Perbulan Yang Diterima}) \times 12 \text{ bulan}$$

$$\begin{aligned} &= (\text{Rp } 2.528.815,-) - (\text{Rp } 1.500.000,-) \times 12 \\ &= \text{Rp } 1.028.815,- \times 12 \\ &= \text{Rp } 12.345.780,-. \end{aligned}$$

- 27) Bahwa dengan Upah Minimum Kota Medan 2018 sebesar Rp 2.749.074,-, dan upah yang diterima setiap bulannya hingga Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dibulan September 2018 adalah Rp 1.500.000,-, maka total kekurangan Upah Penggugat untuk bulan Januari hingga September 2018 adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{total kekurangan Upah Tahun 2018} &= (\text{UMK 2018}) - (\text{Upah Perbulan Yang Diterima}) \times 9 \text{ bulan} \\ &= (\text{Rp } 2.749.074,-) - (\text{Rp } 1.500.000,-) \times 9 \\ &= \text{Rp } 1.249.074,- \times 9 \\ &= \text{Rp } 11.241.666,-. \end{aligned}$$

- 28) Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka total kekurangan Upah Penggugat dari tahun 2015 sampai dengan September 2018 adalah Total Kekurangan Upah 2015 + Total Kekurangan Upah 2016 + Total Kekurangan Upah 2017 + Total Kekurangan Upah 2018 adalah : Rp 6.444.000,- + Rp 9.255.060,- + Rp 12.345.780,- +Rp 11.241.666,- = Rp 39.286.506,- (tiga puluh sembilan juta dua ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam rupiah).
- 29) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan kekurangan upah Penggugat sejak tahun 2015 hingga September 2018 adalah Rp 39.286.506,- (tiga puluh sembilan juta dua ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam rupiah).
- 30) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan upah Penggugat dari tahun 2015 sampai dengan September 2018 sebesar Rp 39.286.506,- (tiga puluh sembilan juta dua ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam rupiah).

31) Bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

32) Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan kondisi :

- Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat pada 5 Januari 2011 dan diputus hubungannya oleh Tergugat pada 27 September 2018, sehingga masa kerja Penggugat adalah 7 tahun 8 bulan.
- Upah Minimum Kota Medan tahun 2018 adalah sebesar Rp 2.749.074,- (dua juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu tujuh puluh empat rupiah).

maka hak atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

❖ Pesangon :

2 x Pasal 156 ayat (2) UU RI No. 13 Tahun 2003

2 x 7 bulan upah

14 bulan upah

❖ Penghargaan Masa Kerja

1 x Pasal 156 ayat (3)

1 x 3 bulan upah

3 bulan upah

❖ Uang Pengganti Hak

15 % x (Pesangon + Penghargaan Masa Kerja)

15 % x (14 bulan upah + 3 bulan upah)

15 % x (17 bulan upah)

2,55 bulan upah

Total Hak Atas Pesangon Penggugat adalah :

Pesangon + Penghargaan Masa Kerja + Pengganti Hak

= 14 bulan upah + 3 bulan upah + 2,55 bulan upah

= 19,55 bulan upah x Rp 2.749.074,-

= Rp 53.744.396,-. (lima puluh tiga juta tujuh ratus empat puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah).

- 33) Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi adalah Rp 53.744.396,-. (lima puluh tiga juta tujuh ratus empat puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah).
- 34) Bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat hak atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebesar Rp 53.744.396,-. (lima puluh tiga juta tujuh ratus empat puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah).
- 35) Bahwa Pasal 28 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua menyatakan sebagai berikut :
- “Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara belum mengikutsertakan Pekerjaannya dalam program JHT, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar manfaat JHT yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.”
- 36) Bahwa Tergugat tidak mendaftarkan Penggugat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Hari Tua.

- 37) Bahwa oleh karena itu, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat wajib membayar hak Penggugat atas Jaminan Hari Tua.
- 38) Bahwa dengan masa kerja Penggugat selama 7 tahun 8 bulan, dan iuran BPJS Program Jaminan Hari Tua adalah 5,7 % dari Upah Minimum Kota Medan (Rp 2.749.074,-), maka hak Penggugat atas Jaminan Hari Tua adalah :
- $5,7\% \times \text{Rp } 2.749.074,- \times 92 \text{ bulan} = \text{Rp } 14.416.144,-$ (empat belas juta empat ratus enam belas ribu seratus empat puluh empat rupiah).
- 39) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak atas Jaminan Hari Tua Penggugat adalah sebesar Rp 14.416.144,- (empat belas juta empat ratus enam belas ribu seratus empat puluh empat rupiah).
- 40) Bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat hak atas Jaminan Hari Tua Penggugat sebesar Rp 14.416.144,- (empat belas juta empat ratus enam belas ribu seratus empat puluh empat rupiah).
- 41) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada Bagian Rumusan Kamar Perdata, Bagian Perdata Khusus huruf “ f ” disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar 6 x Upah sebulan.
- 42) Bahwa oleh karena sejak terbitnya Anjuran, Tergugat tidak juga memenuhi kewajibannya sebagaimana yang disebutkan dalam Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada Bagian Rumusan Kamar Perdata, Bagian

Perdata Khusus huruf “f”, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas upah proses adalah sebesar 6 bulan upah.

- 43) Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka hak Penggugat atas upah proses adalah 6 x Rp Rp 2.749.074,- = Rp 16.494.444,- (enam belas juta empat ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus empat puluh empat rupiah).
- 44) Bahwa oleh karena itu Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah proses sebesar Rp 16.494.444,- (enam belas juta empat ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus empat puluh empat rupiah).
- 45) Bahwa oleh karena gugatan Penggugat sangat berdasar dan diduga ada upaya pengalihan asset oleh Tergugat, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas Hak Guna Bangunan Tergugat diatas tanah yang berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso Komplek Brayan Prima Blok D No. 10, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.
- 46) Bahwa agar Tergugat segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

PERMOHONAN/ PENUTUP

Berdasarkan dalil-dalil yang sudah dikemukakan Penggugat tersebut di atas, maka dengan ini izinkanlah Penggugat mengajukan permohonan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan Pada Pengadilan Negeri Medan agar berkenan kiranya memanggil para

pihak pada suatu hari yang ditetapkan untuk keperluan itu, memeriksa, mengadili serta memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja karena Efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Menyatakan upah Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat ditahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018.
5. Menyatakan Tergugat bersalah karena membayar upah Penggugat dari tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 dibawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018.
6. Menyatakan kekurangan upah Penggugat sejak tahun 2015 hingga September 2018 adalah Rp 39.286.506,- (tiga puluh sembilan juta dua ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam rupiah).
7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan upah Penggugat dari tahun 2015 sampai dengan September 2018 sebesar Rp 39.286.506,- (tiga puluh sembilan juta dua ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam rupiah).
8. Menyatakan Hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi adalah Rp 53.744.396,- (lima puluh tiga juta tujuh ratus empat puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah).
9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat hak atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebesar Rp 53.744.396,- (lima puluh tiga juta tujuh ratus empat puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah).
10. Menyatakan Tergugat wajib membayar hak Penggugat atas Jaminan Hari Tua.

11. Menyatakan hak atas Jaminan Hari Tua Penggugat adalah sebesar Rp 14.416.144,- (empat belas juta empat ratus enam belas ribu seratus empat puluh empat rupiah).
12. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat hak atas Jaminan Hari Tua Penggugat sebesar Rp 14.416.144,- (empat belas juta empat ratus enam belas ribu seratus empat puluh empat rupiah).
13. Menyatakan hak Penggugat atas upah proses adalah sebesar 6 bulan upah.
14. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah proses sebesar Rp.16.494.444,- (enam belas juta empat ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus empat puluh empat rupiah).
15. Meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas Hak Guna Bangunan Tergugat diatas tanah yang berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso Komplek Brayan Prima Blok D No. 10, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.
16. Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).
17. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan sekalipun ada upaya hukum Kasasi atas putusan perkara ini.

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir diwakili kuasa hukumnya, Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., Siska Farisna, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, SH, sedangkan Tergugat hadir Kuasa hukumnya Andreas Julius Sinaga, SH, Jan Morado Sirait, S.H, Anto Siagian,S.H;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian di antara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil namun terus dapat diupayakan sebelum putusan, dan pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban tertanggal 05 September 2019, pada pokoknya sebagai berikut :

I. DALAM KONVENSI

A. TENTANG EKSEPSI :

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBEL)

- ❖ Bahwa Tergugat memungkir dan membantah keras gugatan Penggugat seluruhnya baik posita maupun petitumnya kecuali yang dengan tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dibawah ini ;
- ❖ Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat karena gugatan kabur dan tidak jelas (obscur libel), dikarenakan tidak disebutkan dengan jelas obyek gugatannya, bahwa gugatan penggugat dalam perihal disebutkan “Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak”;
- ❖ Bahwa dalam persoalan perdata maupun perselisihan hubungan industrial macam dan banyak jenisnya, apabila penggugat menyebutkan dalam perihal surat tersebut maka gugatan tersebut menjadi gugatan yang tidak sempurna, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 83 ayat 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 maka seharusnya disempurnakan dahulu;

Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima (Yurisprudensi putusan Mahkamah Agung tanggal 21 November 1970 No. 492 K/Sip/1970 dalam perkara : Lumakso, Presiden Direktur PT. Garuda Mas Veem lawan budiharjo Sastrohadiwirjo, Presiden Direktur PT. Trikora Lloyd);

- ❖ Bahwa Oleh karena gugatan Penggugat tidak sempurna, mohon yang terhormat majelis hakim pemeriksa perkara Aquo untuk menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

GUGATAN PENGGUGAT SALAH ALAMAT

- ❖ Bahwa Perihal Surat Undangan Konfirmasi dan Klarifikasi yang diberikan oleh bantuan hukum LBH & Pham Indonesia Bonum Communae kepada Direktur PT. Jaya Bina Usaha Mandiri Up. Bapak Robin Goh di medan dengan No. 023/LBH&PHAMIBC/C/XI/ 2018, Tertanggal 03 Desember 2018;
- ❖ Bahwa Perihal Surat Somasi yang diberikan oleh bantuan hukum LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae kepada Direktur PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI Up. Bapak Robin Goh di medan, Tertanggal 03 Desember 2018;
- ❖ Bahwa Perihal Surat Perundingan Bipartit yang diberikan oleh bantuan hukum LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae kepada Direktur PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI Up. Bapak Robin Goh di medan dengan No. 024/LBH&PHAMIBC/H/XII/2018, Tertanggal 11 Desember 2018;
- ❖ Bahwa Gugatan Penggugat yang diajukan adalah salah alamat, sebab Tergugat secara prosedural tidak pernah menerima Surat Undangan Klarifikasi, Surat Somasi dan Surat Perundingan Bipartit;
- ❖ Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat karena tidak dilampiri risalah Bipartit dan mediasi, karena sesuai dengan Bahwa Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang No. 02 tahun 2004 “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat” dari Pegawai mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan yang khusus antara Penggugat (Inda Eresha) dengan Tergugat (PT. Jaya Bina Usaha Mandiri);

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dilampiri dengan risalah untuk itu mohon kepada yang terhormat majelis hakim dalam perkara Aquo untuk menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

- ❖ Bahwa Bapak Robin Goh sesuai AD/ART PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI adalah berstatus dan bertindak sebagai Komisaris PT. Jaya Bina Usaha Mandiri.

GUGATAN PENGGUGAT TIDAK MEMENUHI SYARAT FORMAL GUGATAN ALIAS CACAT FORMAL

- ❖ Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat karena tidak dilampiri risalah Bipartit dan mediasi, karena sesuai dengan Bahwa Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang No. 02 tahun 2004 “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat” dari Pegawai mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan yang khusus antara Penggugat (Inda Eresha) dengan Tergugat (PT. Jaya Bina Usaha Mandiri);

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dilampiri dengan risalah untuk itu mohon kepada yang terhormat majelis hakim dalam perkara Aquo untuk menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

- ❖ Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas dengan hormat Tergugat mohon kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan agar menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

B. TENTANG POKOK PERKARA.

- ❖ Bahwa Tergugat tetap memungkiri dan membantah keras gugatan Penggugat seluruhnya kecuali yang dengan tegas diakui oleh Tergugat dibawah ini ;
- ❖ Bahwa Tergugat mohon kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan agar apa yang telah diuraikan dalam eksepsi diatas dianggap juga telah diulangi dalam pokok perkara ini ;
- ❖ Bahwa Tergugat adalah Direktur dari PT. Jaya Bina Usaha Mandiri sesuai dengan Berita Acara Rapat Nomor 13.- yang dibuat dan diresmikan dihadapan Notaris Hustiati,S.H., berkedudukan di Jl. Hindu No.5, Medan, pada hari Jumat, tanggal enam nopember, tahun dua ribu limabelas;
- ❖ Bahwa PT. Jaya Bina Usaha Mandiri adalah Perseroan Terbatas yang bergerak dibidang Ekspedisi Muatan Kapal Laut dengan Akta Pendirian Nomor : C-12305 HT.01.01.TH.2012 dengan Salinan Akta Nomor : 90, Tanggal 26 Oktober 2000 dan Salinan Akta Nomor : 39, Tanggal 13 Mei 2002 yang dibuat oleh Notaris Hustiati, SH yang berkedudukan Jl. Hindu No.5, Medan dan telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan sesuai UU No. 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan No. TDP 02.12.1.52.07071/3902/4118/08/2016;
- ❖ Bahwa dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa :”Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah Badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”;
- ❖ Bahwa status tempat usaha Tergugat adalah berstatus sewa, dengan kata lain status tempat usaha Tergugat bukan merupakan asset perusahaan seperti yang didalilkan Penggugat pada poin 45;
- ❖ Bahwa Hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tidak memiliki perjanjian kerja, dikarenakan perekrutan tenaga kerja bersifat azas

- kekeluargaan dan tidak bersifat formal dengan memberikan dan atau surat lamaran kerja ke PT. Jaya Bina Usaha Mandiri;
- ❖ Bahwa Penggugat selama bekerja tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan Tergugat;
 - ❖ Bahwa pada point ke 12, Penggugat menyatakan dengan jelas menolak perihal Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor : 567/399/DKKM/2019 tertanggal 06 Maret 2019 dengan alasan dinilai mengenyampingkan undang-undang ketenagakerjaan;
 - ❖ Bahwa Tergugat telah mengalami kerugian sejak tahun 2015 dan mengalami dampak kerugian terbesar pada bulan september 2018, sehingga membuat perusahaan tergugat tutup permanen;
 - ❖ Bahwa dalam pasal 11 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari tua, menyatakan “Dalam hal Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerjaannya dalam Program JHT, Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan”;
 - ❖ Bahwa Penggugat tidak memiliki inisiatif sendiri untuk mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Hari Tua;
 - ❖ Bahwa dalam pasal satu (1) ayat 5 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan : “pengusaha adalah
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
 - c. 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;
 - ❖ Bahwa saudara Robin merupakan Komisaris perusahaan tergugat;

- ❖ Bahwa keterangan saudara Robin selaku pemilik perusahaan Tergugat, dalam perihal Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor : 567/399/DKKM/2019 tertanggal 06 Maret 2019 menyatakan “Benar enam (6) bulan yang lalu dimana tergugat kehabisan modal dan kepada penggugat diberitakan perusahaan akan tutup dan ditawarkan akan diberikan kompensasi kepada penggugat sebesar 7000.000, - ditambah satu buah sepeda motor atau 10.000.000,- tanpa sepeda motor akan tetapi penggugat tidak bersedia”;
- ❖ Bahwa keterangan saudara Robin selaku pemilik perusahaan Tergugat dalam perihal Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor : 567/399/DKKM/2019 tertanggal 06 Maret 2019 menyatakan “saat ini, tergugat tidak mempunyai kemampuan untuk membayar penggugat sebesar Tujuh Juta Rupiah (Rp.7.000.000,-) ditambah satu buah sepeda motor atau sepuluh juta rupiah (Rp.10.000.000,-)”;
- ❖ Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 610 k/sip/1968 tertanggal 23 Mei 1970, yang pada intinya menyatakan : “Hakim berwenang untuk menetapkan berapa sepentasnya harus dibayar, sehingga hakim berhak menentukan menurut kemampuan dan keadaan”;
- ❖ Bahwa penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa penggugat hanya mendapatkan upah selama bekerja, akan tetapi kenyataannya selama bekerja penggugat mendapatkan biaya tambahan, seperti uang makan sebesar Rp 15.000 (lima belas ribu rupiah) per hari dan uang transport sebesar Rp 10.000 (sepuluh ribu rupiah) per hari;
- ❖ Bahwa Penggugat diberikan fasilitas 1 unit sepeda Motor Merk/Type : SUZUKI/FK 110 SD K6 New dengan Nomor Polisi BK 4588 UO sejak awal bekerja di Perusahaan Tergugat;
- ❖ Bahwa penggugat dalam gugatannya meniadakan dan atau mengenyampingkan terhadap fasilitas yang diberikan tergugat

kepada penggugat selama penggugat bekerja dan sampai perkara ini menjadi suatu perselisihan hubungan Industrial;

- ❖ Bahwa sejak berhentinya Penggugat dari Perusahaan Tergugat tertanggal 27 September 2018 hingga Maret 2019, Penggugat tidak memiliki itikad baik untuk mengembalikan inventaris Perusahaan berupa 1 unit sepeda Motor Merk/Type : SUZUKI/FK 110 SD K6 New dengan Nomor Polisi BK 4588 UO.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas bersama ini dengan hormat Tergugat mohon kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan agar menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau sertidak-tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

II. DALAM REKONVENSI

Penggugat dalam reconvensi/Tergugat dalam konvensi bersama ini dengan hormat mengajukan gugatan reconvensi terhadap Tergugat dalam reconvensi/Penggugat dalam konvensi sebagai berikut :

- ❖ Bahwa Penggugat dalam reconvensi mohon kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan agar apa yang telah diuraikan dalam konvensi diatas dianggap juga telah diulangi dalam reconvensi ini ;
- ❖ Bahwa Penggugat d.k/Tergugat d.r telah menggunakan inventaris perusahaan berupa satu unit sepeda motor dan satu unit Laptop yang dikuasai oleh Penggugat d.r/ Tergugat d.k sejak Penggugat d.k/tergugat d.r berada di Perusahaan Tergugat hingga proses mediasi oleh mediator;
- ❖ Bahwa Penggugat d.k/Tergugat d.r dengan nyata menikmati inventaris perusahaan Tergugat dan belum mengembalikan inventaris tersebut sejak bulan september 2018 hingga maret 2019;
- ❖ Bahwa Akibat Penggugat d.r/ tergugat d.k belum mengembalikan inventaris perusahaan tersebut, Penggugat d.r/tergugat d.k mengalami kerugian secara materil dan immateril;

- ❖ Bahwa kerugian materil yang timbul terhadap Penggugat d.r/tergugat d.k adalah sebesar Rp.9.000.000 (Sembilan juta rupiah), dengan rincian biaya sewa Sepeda Motor Per hari Rp 50.000 (lima puluh ribu rupiah) x 30 hari x (selama 6 bulan) = Rp 9.000.000 (Sembilan juta rupiah);
- ❖ Bahwa kerugian immateril yang timbul adalah Penggugat d.r/tergugat d.k yang sedang sakit dan terbebani secara Psikis karena Penggugat d.r/tergugat d.k tidak dapat menguasai inventaris Perusahaan Tergugat tersebut;

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas bersama ini dengan hormat Tergugat mohon kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan agar menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

I. Dalam Eksepsi ;

1. Menerima Eksepsi Tergugat ;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya

II. Dalam Konvensi ;

1. Membebaskan biaya perkara pada Negara ;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

III. Dalam Rekonvensi :

1. Mengabulkan Gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi bersalah telah menguasai inventaris Perusahaan berupa 1 unit sepeda Motor Merk/Type : SUZUKI/FK 110 SD K6 New dengan Nomor Polisi BK 4588 UO;
3. Menghukum Tergugat rekonvensi untuk membayar kerugian tergugat secara materil sebesar Rp 9.000.000 (Sembilan juta rupiah), dengan rincian biaya sewa Sepeda Motor Per hari Rp 50.000 (lima puluh ribu rupiah) x 30 hari x (selama 6 bulan) = Rp 9.000.000 (Sembilan juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara;

Atau : “Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)”

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, Penggugat tidak mengajukan Replik dan secara lisan mengatakan tetap pada dalil guagtannya oleh sebab itu Tergugat tidak mengajukan Duplik dan secara lisan mengatakan tetap pada dalil jawabannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P.-3 telah disesuaikan dengan aslinya ternyata cocok sedangkan bukti P-3 merupakan Photo yang dicetak dari Whatsapp, yang keseluruhan bukti tersebut adalah sebagai berikut :

- Bukti P- 1 : Fotocopy Surat Keterangan Pengalaman Kerja No. 002/JBUM-IX/2018 yang diterbitkan oleh PT. Jaya Bina Usaha Mandiri tertanggal 28 September 2018;
- Bukti P- 2 : Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor Surat No. 567/399/DKKM/2019 tertanggal 06 Maret 2019 perihal Anjuran;
- Bukti P-3 : Fotocopy Tanda Terima 1 (satu) unit sepeda motor merk / type Suzuki/FX 110 SD K6 New dengan nomor poisi BK 4588 UO tanggal 01 Maret 2019;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Perkara aquo menghadirkan saksi 1 (satu) orang yakni **Wan Soraya Fauziah, SE** dibawah sumpah menurut agama dan keyakinannya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai sesama pekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak Januari 2011 sebagai Staff Administrasi EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal laut) di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat awalnya melamar dan menerima gaji secara manual;
- Banwa saksi kenal dengan Robin, direktornya Naksir Sitompul;

- Bahwa terhitung tanggal 27 September 2018 Penggugat tidak ada lagi hubungan kerja dengan Tergugat oleh karena perusahaan tutup (tidak ada kegiatan) kata pengusaha tidak ada modal;
- Bahwa saksi dan Penggugat pernah menemui pak Robin dan berbicara serta berunding dan perusahaan menawarkan 10 juta jika sepeda motor tidak dikembalikan atau 7,5 juta jika sepeda motor diambil oleh Penggugat;
- Bahwa Penggugat telah mengembalikan sepeda motor pada tanggal 01 Maret 2019;
- Bahwa sebagian pegawai telah diselesaikan Tergugat hak-haknya;
- Bahwa saksi gajinya Rp. 2.950.000,00 sebulan sedangkan Penggugat sebesar Rp. 1.500.000,00 termasuk uang makan dan transportasi didalamnya juga mendapat fasilitas Sepeda Motor;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Perkara a quo untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti-bukti surat yakni bukti T -1 s/d bukti T -4, dan setelah dicocokkan ternyata cocok dengan aslinya yang keseluruhannya sebagai berikut :

- Bukti T.- 1 : Fotocopy “ Akte Pendirian Perseroan Terbatas PT. Jaya Bina Usaha Mandiri No. 90 tertanggal 26 Oktober 2000”;
- Bukti T – 2 : Fotocopy “ Berita Acara Rapat PT. Jaya Bina Usaha Mandiri No,13 tertanggal 06 November 2015;
- Bukti T.- 3 : Fotocopy “ Keputusan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. : C-12305 HT.01.01.TH.2002, Tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. jaya Bina Usaha Mandiri oleh Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 05 Juli 2002;
- Bukti T.- 4 : Fotocopy “Surat Keterangan Perubahan Alamat an penanggung jawab Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut, No.552/786/SI/PHB/2015 terhadap PT. Jaya Bina Usaha Mandiri, tanggal 04 Desember 2015 di Medan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam perkara aquo menghadirkan saksi 2 (dua) orang yakni **Robin** dan **Hamdan Syahputra** dibawah sumpah menurut agama dan keyakinan masing-masing menerangkan sebagai berikut,;

1. Saksi Robin menerangkan,

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai karyawan di perusahaan Tergugat dimana Wan Soraya sebagai pekerja utama dan Inda yang membantu pekerjaan Soraya;
- Bahwa Wan Soraya merupakan Penanggungjawab administrasi;
- Bahwa saksi yang menandatangani Surat Keterangan Penggugat;
- Bahwa Tergugat menawarkan Pesangon kepada Soraya sebesar Rp, 15.000.000,00 bersama 1 (satu) unit sepeda motor sedangkan Inda sebesar Rp. 7.500.000,00 ditambah sepeda motor;;
- Bahwa Tahun 2015 s/d 2016 masih operasional, perusahaan masih masih bisa membayar karyawan dan tahun 2018 sudah sulit;
- Bahwa Alfian Bahari adalah anak Komisaris, H.Djajardi Djajilil adalah Direktur yang lama dan sudah meninggal dan Muhammad Natsir Sitompul merupakan Direktur sekarang;

2. Saksi Hamdan Syahputra, menerangkan,

- Bahwa saksi mengenai Penggugat dan saksi mulai kerja sejak tahun 2013;
- Bahwa jika Penggugat tidak masuk kerja gaji tetap dibayar;
- Bahwa saksi dan Penggugat di fasilitasi perusahaan kendaraan;
- Bahwa perusahaan tutup tahun 2018;
- Bahwa saksi pekerja harian mengambil DO ke Belawan dan saksi tinggal di Belawan;
- Bahwa saksi dan Penggugat tidak masuk BPJS;
- Bahwa saksi tahu perusahaan tutup dari kawan-kawan;
- Bahwa kegiatan perusahaan bergerak dibidang pengiriman peti kemas (ekspedisi);
- Bahwa Penggugat merupakan karyawan tetap;

- Bahwa Saksi dikasi uang Rp. 15.000.000,00 dan sepeda motor yang menyerahkan pak Robin;

Menimbang, bahwa Penggugat menyerahkan kesimpulan pada tanggal 03 Oktober 2019 sedangkan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 10 Oktober 2019;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan,;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI,

Menimbang, Bahwa di dalam Jawaban Tergugat terdapat Eksepsi berupa;

1. Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (obscur Libel).

- Bahwa Penggugat tidak menyebutkan dengan jelas objek gugatannya, bahwa dalam gugatan Penggugat dalam perihal disebutkan “ Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan hak;
- Bahwa gugatan tersebut menjadi gugatan yang tidak sempurna sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 83 ayat undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) maka seharusnya disempurnakan dahulu, oleh karenanya gugatan Penggugat tersebut mengandung cacat formil dalam bentuk tidak jelas dan kabur (Obscur Libel) sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet onvankelijke verklaard*).

Menimbang, bahwa setelah dmendalami dan meneliti lebih cermat gugatan Penggugat dapat diketahui gugatan Penggugat adalah Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, maka majelis hakim dapat

memahami gugatan Penggugat dan demi azas pengadilan yang cepat, murah dan sederhana gugatan Penggugat tidaklah cacat formil dalam bentuk tidak jelas dan kabur (Obscur Libel) sedangkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja telah memasuki pokok perkara dan mengenai hak hak Penggugat akan dipertimbangkan dalam pokok perkara sehingga eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat mengandung cacat formil dalam bentuk tidak jelas dan kabur (obscur libel) tidak dapat diterima dan dinyatakan **ditolak**;

2. Gugatan Penggugat Salah Alamat;

- Bahwa gugatan Penggugat yang diajukan adalah salah alamat, sebab Tergugat secara prosedural tidak pernah menerima Surat Undangan Klarifikasi Surat Somasi dan Surat Perundingan Bipartit yang didalilkan kuasa Penggugat; Menimbang, bahwa alasan Tergugat Surat Undangan Kalrifikasi, Surat Somasi dan SURat Perundingan Bipartit dari Penggugat tidak ada diterima Tergugat, tidaklah membuat gugatan Salah Alamat, oleh karena alamat Tergugat sudah jelas, oleh karenanya eksepsi salah alamat harus dinyatakan **ditolak**;

3. Gugatan Penggugat Tidak memenuhi Syarat Formal gugatan alias cacat formal;

- Bahwa Tergugat juga tidak melampiri risalah Bipartit dan Mediasi dan tidaksuai Pasal 83 ayat 1 Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industril (PPHI); Menimbang, bahwa Penggugat tidak melampiri risalah bipartit dalam gugatannya tidak menjadikan gugatan cacat formal dan mengenai risalah mediasi majelsi hakim berpendapat di dalam Anjuran juga telah menjelaskan adanya risalah yaitu mengenai identitas, keterangan pekerja dan pengusaha sehingga eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal gugatan alias catat formal tidak beralasan dan tidak berdasar untuk dikabulkan, oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan diatas, maka majelis hakim berpendapat, eksepsi Tergugat **ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA,

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

- Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat dibidang usaha Ekspedii Muatan Kapal Laut sebaga staff administrasi EMKL sejak tanggal 5 Januari 2011 dengan upah terakhir sebesar Rp. 1.500.000,00;
 - Bahwa pada tanggal 27 September 2018 Tergugat memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat dengan alasan perusahaan tutup karena kehabisan Modal sehingga kepada Penggugat diberikan hak sebesar Rp. 10.000.000,00;
 - Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah berdasarkan pasal 164 ayat (3) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sesuai pasal 2 kali ketentuan pasal 156 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :
 - Uang pesangon : $2 \times 7 \times \text{Rp.}2.749.074,00 = \text{Rp.}38.487.036,00$
 - Uang penghargaan masa kerja : $3 \times \text{Rp.}2.749.074,- = \underline{\text{Rp.} 8.247.222,00}$
Sub Total = Rp.46.734.258,00
 - Uang pengganti perumahan dan perobatan : $15\% \times \text{Rp.} 46.734.258,0$
Rp. 7.010.138,00 Total Rp.53.744.396,00
 - Kekurangan upah sejak tahun 2015 s/d 2018 Rp.39.286.506,00
 - Hak JHT (Jaminan Hari Tua) Rp.14.416.144,00
 - Upah Proses $6 \times \text{Rp.} 2.749.074,00 = \underline{\text{Rp.}16.494.444,00}$
- Total Rp.123.941.490,00**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya menyangkal tentang dalil gugatan Pengugat dan mengakui hal-hal dibawah ini,;

- Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki perjanjian kerja dikarenakan perekrutan tenaga kerja bersifat azas kekeluargaan dan tidak bersifat formal dengan memberikan dan atau surat lamaran kerja ke PT. Jaya Bina Usaha Mandiri;
- Bahwa Penggugat selama bekerja tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan Tergugat;
- Bahwa Tergugat telah mengalami kerugian sejak tahun 2015 dan mengalami dampak kerugian terbesar pada bulan September 2018 sehingga membuat perusahaan Tergugat tutup permanen;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, maka keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/399/DKKM/2019 tertanggal 06 Maret 2019 (vide bukti P-2), dan oleh karena Tergugat belum melaksanakan isi Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja dan Tergugat selaku Pengusaha hadir pada saat mediasi, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk membuktikan dallil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P - I s/d P - 3 dan 1 (satu) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T - 1 s/d T - 4 dan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa sebelum majelis mempertimbangkan lebih lanjut tentang materi pokok perkara maka terlebih dahulu majelis hakim akan mempertimbangkan tentang kedudukan hukum Tergugat sebagai badan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas “PT. PT. Jaya Bina Usaha Mandiri Nomor 90 tertanggal 26 Oktober 2000” (vide bukti T-1) diketahui Direktur Utama adalah Haji Djajasdi Djalil, Berita Acara Rapat PT. Jaya Bina Usaha Mandiri No,13 tertanggal 06 November 2015 (vide bukti T-2) diketahui sebagai Direktur adalah Muhammad Natsir Sitompul, dan telah disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. : C-12305 HT.01.01.TH.2002, Tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Jaya Bina Usaha Mandiri oleh Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 05 Juli 2002 (vide bukti T-3), yang didukung dengan Surat Keterangan Perubahan Alamat an penanggungjawab Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut, Nomor 552/786/SI/PHB/2015 terhadap PT. Jaya Bina Usaha Mandiri, tanggal 04 Desember 2015 di Medan (vide bukti T-4), maka majelis hakim berpendapat M. Natsir Sitompul yang mewakili Direktur memiliki kedudukan hukum (legal standing) untuk mewakili PT. Jaya Bina Usaha Mandiri di depan persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh pihak Penggugat dan Tergugat, maka ditemukan fakta hukum sebagaimana tersebut di atas dan dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah meneliti dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, maka secara formal gugatan dapat diterima perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dimaksud oleh pihak Penggugat tanpa pemberian hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan akibat pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan memeriksa berkas perkara tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan lebih awal mengenai hubungan kerja atau hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat, apakah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat (ic.Wan Soraya Fauziah) maupun Tergugat (ic.PT.Jaya Bina Usaha Mandiri) tidak ada satupun bukti adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/karyawan tetap antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, sesuai pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”, juncto ayat (2) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi saksi Wan Soraya Fauziah, Robin dan Hamdan Syahputra dan diterangkan dalam bukti P-1 tentang Surat Keterangan Pengalaman Kerja terbukti Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat terhitung tanggal 05 Januari 2011 sampai dengan 27 September 2018 (7 Tahun, 8 bulan) dengan jabatan Staff Administrasi EMKL PT. Jaya Bina Usaha Mandiri dengan upah sebesar Rp.1.500.000,00;

Menimbang, bahwa oleh karena Upah Penggugat tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota Medan pada tahun 2018, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa upah Penggugat disesuaikan dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/738/KPTS/2017 tanggal 27 Desember 2017 tentang Upah Minimum Kota (UMK) Medan Tahun 2018 adalah Rp.2.749.074,00 (Dua Juta Tujuh ratus Empat Puluh Sembilan Ribu Tujuh Puluh Empat Rupiah);

Menimbang, bahwa pada tanggal 27 September 2018 Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat secara lisan melalui saksi Robin dengan alasan Perusahaan Tutup karena kehabisan modal serta orderan untuk pengiriman peti kemas melalui kapal laut di tahun 2018 semakin menurun;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sehingga batal demi hukum, maka dengan demikian petitum gugatan Penggugat **angka, 2, dan 3**, cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak bisa dilanjutkan karena perusahaan tidak beroperasi lagi. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan tanpa kesalahan dan Tergugat berkewajiban membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, maka dengan demikian gugatan Penggugat terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dapat **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berakhir tanpa kesalahan maka Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp.60.067.266.,00 (), dengan perincian sebagai berikut;

| | | |
|--------------------------------|-------------------------|--|
| 1. Uang Pesangon | | |
| | Rp.2.749.074,00 X 8X 2 | = Rp.43.985.184,00 |
| 2. Uang penghargaan masa kerja | | |
| | Rp.2.749.074,00 X 3 | = <u>Rp. 8.247.222,00</u> + |
| | | Rp.52.232.406,00 |
| 3. Uang penggantian hak | | |
| | Rp.52.232.406,00 X 15 % | = <u>Rp.7.834.860,00</u> + |
| Total | | = Rp.60.067.266,00 (Enam Puluh Juta Enam Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Enam Puluh enam Rupiah) |

Menimbang, bahwa 4, 5, 6, 7,. Tentang kekurangan upah Penggugat pada tahun 2015, 2016, 2017 dan September tahun 2018;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”, *juncto* Putusan Mahkamah

Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2015, maka dengan demikian petitum gugatan Penggugat **angka 13** dan **angka 14** cukup berdasar dan beralasan untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi Pengadilan terkait dengan upah proses maksimal selama 6 (enam) bulan upah;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas maka perhitungan upah proses selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan yakni : 6 (enam) bulan X Rp.2.749.074,00 = Rp.16.494.444,00 (Enam Belas Juta Empat ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Empat ratus Empat Puluh empat Rupiah);

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 10, 11, dan 12 agar menyatakan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Jaminan Hari Tua (JHT) Penggugat.

Menimbang, bahwa terhadap pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) Penggugat pada program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka Majelis Hakim berpendapat oleh karena belum ada nota atau perintah bayar dari pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari instansi yang membindangi ketenagakerjaan serta upah tahun 2018 tidak sama dengan upah tahun 2002 sebagai dasar perhitungan Jaminan Hari Tua (JHT) atas nama Penggugat, sehingga petitum gugatan angka 10, 11, dan 12 tidak beralasan dan berdasar hukum dan haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan Penggugat pada **Petitum angka 11** agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas hak Guna Bangunan Tergugat diatas tanah yang berlokasi di Jalan K.L. Yos Sudarso Komplek Brayon Prima Blok D Nomor 10, Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, maka menurut majelis hakim belum cukup alasan

menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan Penggugat pada **Petitem angka 15** agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas hak Guna Bangunan Tergugat diatas tanah yang berlokasi di Jalan K.L. Yos Sudarso Komplek Brayon Prima Blok D Nomor 10, Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, maka menurut majelis hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam **petitem angka 16** gugatannya memohon agar menetapkan uang paksa (*Dwangsom*) atas sehari keterlambatan pembayaran hakPenggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu), maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 a RV jo. Putusan Mahkamah Agung RI No. : 790K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang dalam kaedah hukumnya menyatakan bahwa *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan dalam putusan pembayaran sejumlah uang, oleh karena putusan *a quo* adalah mengenai pembayaran sejumlah uang, maka petitem gugatan ini dinyatakan tidak beralasan sehingga haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitem angka 17** gugatan Penggugat agar menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan sekalipun ada upaya kasasi atas putusan perkara ini, maka berdasarkan Pasal 191 RBg. juncto. SEMA RI Nomor 13 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, Majelis Hakim berpendapat petitem ini tidak berdasar karena masih ada upaya kasasi dalam perkara ini sehingga harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut di atas, maka gugatan Penggugat **dikabulkan untuk sebagian dan menolak selain selebihnya**;

DALAM REKONPENSI :

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, Tergugat Konpensi mengajukan gugatan Rekonsensi adalah sama dengan bantahannya terhadap dalil gugatan Penggugat Konpensi dan tidak perlu diulang kembali;

Menimbang, bahwa seluruh alat bukti dan hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam Konpensi adalah merupakan satu kesatuan dengan dalam Rekonsensi sehingga tidak perlu diulang kembali;

Menimbang, bahwa adapun dalil dalil gugatan Rekonensi Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonsensi adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat Konpensi / Tergugat Rekonsensi telah menggunakan inventaris perusahaan berupa satu unit sepeda motor dan satu unit laptop yang dikuasi oleh Penggugat Konpensi / Tergugat Rekonsensi sejak Penggugat Konpensi / Tergugat Rekonsensi berada di perusahaan Tergugat hingga proses Mediasi oleh Mediator sejak bulan September 2018 hingga Maret 2019 sehingga Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonsensi mengalami kerugian secara material sebesar Rp.9.000.000,00 (sembilan juta rupiah);
- Bahwa kerugian Immateril yang timbul adalah Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi yang sedang sakit dan terbebani secara psikis karena Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi tidak dapat menguasai Inventaris Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas tuntutan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi tentang kerugian materil sebesar Rp.9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) dan kerugian Immateril sedang sakit karena terbebani secara psikis, maka majlisi hakim berpendapat tidak berdasar dan beralasan hukum oleh karena berdasarkan bukti P-3 tentang photo yang menjelaskan bahwa 1 (satu) unit sepeda motor merk honda dengan nomor polisi BK 6471 PAL dan 1 (satu) unti Notebook merk Acer telah diserahkan Penggugat Konpensi/Tergugat Rekonsensi kepada Penggugat

Rekonpensi/Tergugat Konpensi pada tanggal 28 Februari 2019 sehingga gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi **ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI :

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi berada di pihak yang kalah, dan nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,-, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 192 ayat (1) RBg. maka segala ongkos yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI :

DALAM KONPENSI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat (Ic. PT. Jaya Bina Usaha Mandiri) untuk membayarkan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses dengan

total sebesar **Rp.85.227.728 ,00** (Delapan Puluh Lima Juta Dua Ratus Dua Puluh Tujuh ribu Tujuh Ratus Dua Puluh delapan Rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

1. Uang Pesangon

$$\text{Rp.2.749.074,00} \times 7 \times 2 = \text{Rp.38.487.036,00}$$

2. Uang penghargaan masa kerja

$$\text{Rp.2.749.074,00} \times 3 = \underline{\text{Rp.8.247.222,00}} +$$

Rp.46.734.250,00

3. Uang penggantian hak

$$\text{Rp.46.734.258,00} \times 15 \% = \underline{\text{Rp.7.010.138,00}} +$$

Sub total = Rp.53.744.396,00

4. Upah proses : 6 X Rp.2.749.074,00 = Rp.16.494.444,00

5. Kekurangan upah tahun 2018 adalah = Rp.14.988.888,00

Rp.85.227.728,00

6. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi untuk seluruhnya;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 311.000,- (tiga ratus sebelas ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus pada hari Senin, tanggal 14 Oktober 2019 oleh kami Jamaluddin, S.H.,M.H selaku Hakim Ketua, Parmonangan Siregar, S.H dan Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom.,

masing-masing Hakim Ad Hoc selaku Hakim Anggota berdasarkan Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 9 Juli 2019 dengan Nomor 164/Pdt.sus-PHI/2019/PN Mdn, putusan mana diucapkan pada hari Kamis tanggal 17 Oktober 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Sri Afni, S.H, Panitera serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**1. PARMONANGAN SIREGAR, S.H
S.H.,M.H**

JAMALUDDIN,

2. MEILINUS AGPH. GULO, S.Kom

Panitera Pengganti

SRI AFNI, S.H

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.300.000,00
- Biaya Materai : Rp.6.000,00
- Redaksi : Rp.5.000,00
- Jumlah : Rp. 311.000,00 (Tiga Ratus Sebelas Ribu Rupiah)



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln Gedung PBSI ULAMIT No. 1 Telp. 061-736670, 7366781 Medan 30223,
Kampus II : Jln Gel Geroju No. 70A/Sela Dudi No. 70B Medan Telp. 061-6225602 Medan 20112,
Fax : 061 736 8012 Email : info.medan@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 109 /FH/01.10/2021
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

28 Januari 2021

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Risky Putra Manik
N I M : 178400121
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul *"Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Alasan Efisiensi Perusahaan (Studi Putusan No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)"*.

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dr. Rizkan-Zulyadi, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1 / 7026 / HK.00 / II / 2021

Schubungan dengan surat Saudara tanggal 28 Januari 2021, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : RISKY PUTRA MANIK
NIM : 178400121
Fakultas : Hukum.
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Alasan Efisiensi Perusahaan (Studi Putusan No. 184 /Pdt. Sus-PHI/2019)
Narasumber : Mirza Budiansyah, SH_MH

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna wawancara atau riset.

Medan, Februari 2021 01 APR 2021
An. PANITIA NEGERI MEDAN NEGERI MEDAN
MUDA HUKUM,



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area