

**KAJIAN HUKUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN ALASAN EFISIENSI DI PERUSAHAAN**

BERDASARKAN UU 13 TAHUN 2003

(Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)

SKRIPSI

OLEH:

IMAN CRISTIAN SURANTA KABAN

21.8400.120



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/6/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)3/6/26

**KAJIAN HUKUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN ALASAN EFISIENSI DI PERUSAHAAN**

BERDASARKAN UU 13 TAHUN 2003

(Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Oleh:

IMAN CRISTIAN SURANTA KABAN

21.8400.120

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/6/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)3/6/26

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Di Perusahaan Berdasarkan UU 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn).

Nama : Iman Cristian Suranta Kaban

NPM : 218400120

Bidang : Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing


ALDI SUBHAN LUBIS S.H, M.Kn

Diketahui :

Dekan Fakultas Hukum


(Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH., MH.)

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN

2025

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 3/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)3/6/26

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, Adapaun bagian-bagian tertentu yang saya kutip dari hasil penelitian orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya tulis ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lain sesuai peraturan yang berlaku, apabila di temukanya plagiat didalam skripsi saya.



Medan, 26 Agustus 2025

Iman Cristian Suranta Kaban

NPM: 218400120

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Iman Cristian Suranta Kaban

NPM : 218400120

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Di Perusahaan Berdasarkan UU 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn).

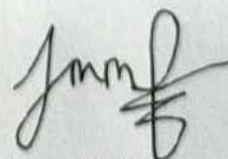
. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 25 Agustus 2025

Yang menyatakan,



(Iman Cristian Suranta Kaban)

ABSTRAK

KAJIAN HUKUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI DI PERUSAHAAN

BERDASARKAN UU 13 TAHUN 2003

(Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)

Oleh:

Iman Cristian suranta Kaban

NPM: 218400120

Penelitian ini membahas pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi di perusahaan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Studi ini difokuskan pada analisis kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn sebagai bentuk konkret penerapan hukum ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum mengenai PHK karena efisiensi, bagaimana penerapannya di perusahaan, serta dampak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumentasi di Pengadilan Negeri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK dengan alasan efisiensi dapat dibenarkan secara hukum jika sesuai prosedur, seperti melalui perundingan bipartit dan pemberian hak-hak pekerja. Namun, dalam praktiknya, seringkali PHK dilakukan secara sepihak tanpa proses yang adil. Efisiensi dijadikan dalih untuk memberhentikan pekerja tanpa mengindahkan perlindungan hukum sebagaimana mestinya, yang menimbulkan dampak ekonomi, sosial, dan psikologis bagi pekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya penegakan hukum yang adil dan perlindungan yang kuat bagi pekerja agar tidak dirugikan dalam proses PHK.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi, Perusahaan

ABSTRAC

LEGAL STUDY ON TERMINATION OF EMPLOYMENT FOR EFFICIENCY REASONS IN COMPANIES

BASED ON LAW 13 OF 2003

(Case Study Of Decision Number: 300/pdt. Sus-phi/2022/PN Mdn)

Oleh:

Iman Cristian suranta Kaban

NPM: 218400120

This study discusses termination of employment (PHK) for reasons of efficiency in companies based on the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This study focuses on the analysis of the case of Decision Number: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn as a concrete form of the principle of labor law. The purpose of this study is to determine how the legal regulations regarding layoffs due to efficiency, how they are implemented in companies, and the impact and legal protection for workers affected by layoffs. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews and documentation studies at the Medan District Court. The results of the study indicate that layoffs for reasons of efficiency can be legally justified if they are in accordance with procedures, such as through bipartite negotiations and the provision of workers' rights. However, in practice, layoffs are often carried out unilaterally without a fair process. Efficiency is used as a pretext to dismiss workers without paying attention to the protection as required by law, which has economic, social, and psychological impacts on workers. This study emphasizes the importance of fair law enforcement and strong protection for workers so that they are not disadvantaged in the layoff process.

Keywords: Termination Of Employment, efficiency, Research

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

11. Data Pribadi

Nama: Iman Cristian Suranta Kaban

Alamat: JL. Setia Budi No 825, Medan Selayang
Kec. Medan Tuntungan. Sumatra Utara,
Indonesia.

Jenis Kelamin: Laki- Laki

Agama: Kristen

Status Pribadi: Belum Menikah

12. Data Orang Tua

Ayah: David Kaban

Ibu: Kartini Tarigan

Anak ke: 2 dari 2 bersaudara

13. Pendidikan

SD Swasta PPR : 2009 - 2015

SMP Swasta PPR: 2015 - 2018

SMA Negeri 2: 2018 - 2021

Fakultas Hukum

Universitas Medan Area: 2021 -2025

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah karunia-Nya berupa kesehatan, rejeki dan ilmu pengetahuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 Sarjana Hukum di Universitas Medan Area melalui tugas akhir ini.

Penyelesaian tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum, Universitas Medan Area. Penulis menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Di Perusahaan Berdasarkan UU 13 Tahun 2003. (Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)

Secara khusus, penulis mengucapkan rasa terimakasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ayah saya David Kaban dan Ibu saya Kartini Traigan yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Hakim yang berada di Pengadilan Negei Medan Kelas A beserta jajarannya, yang

sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

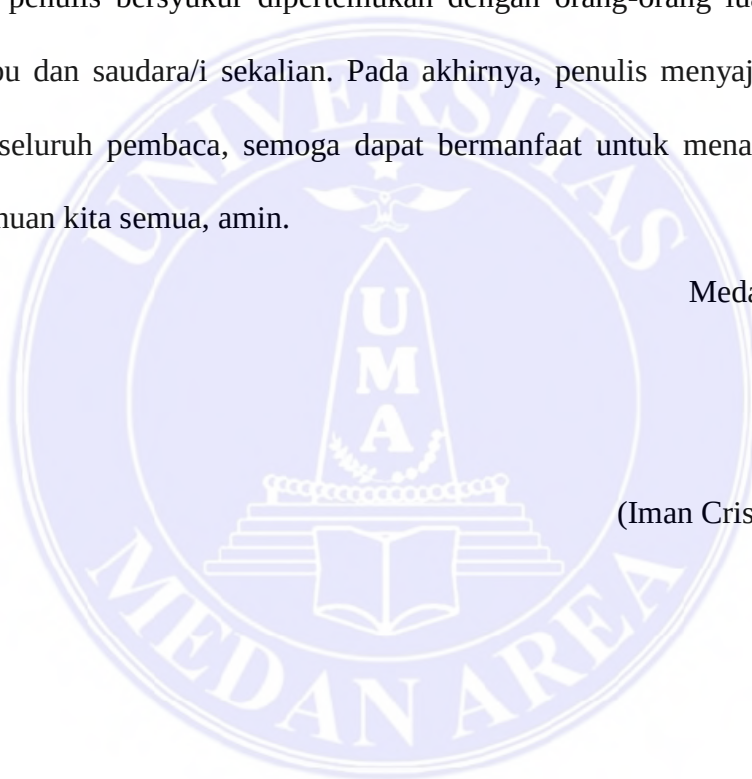
4. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang APendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus dosen pembimbing 1 penulis, yang sudah memberikan motivasi-motivasi dan pengarahan melalui masukan dan saran untuk menyempurnakan skripsi penulis.
5. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Medan Area
6. Aldi Subhan Lubis, S.H, M.Kn selaku pembimbing seminar yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis
7. Prof. Dr. Maswandi, S,H, M.Hum selaku ketua seminar yang telah memberikan saran dan perbaikan penulisan kepada penulis.
8. Mhd. Ansor Lubis, S.H, M.H selaku sekretaris seminar, yang telah memberi saran dan perbaikan mengenai judul penulis.
9. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H selaku kepala bidang hukum keperdataan fakultas hukum Universitas Medan Area.
10. Bpk Surya Dharma selaku Hakim di Pengadilan Negeri Medan
11. Bapak/ibu dosen serta seluruh jajaran staf administrasi pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah mendukung penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Medan Area
12. Kepada yang telah banyak membantu dalam memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis untuk penulisan skripsi ini.

13. Terimakasih kepada teman – teman saya Ade Putri, Dedi Sembiring, Leo Purba, Ricad Waruwu.
14. Dan Terimakasih juga untuk diri sendiri yang sudah bertahan sampai sejauh ini dan berusaha melakukan yang terbaik dan selalu mau berusaha dalam keadaan apapun.

Terimakasih atas perhatian yang diberikan kepada penulis dalam bentuk apapun, penulis bersyukur dipertemukan dengan orang-orang luar biasa seperti bapak/ibu dan saudara/i sekalian. Pada akhirnya, penulis menyajikan skripsi ini kepada seluruh pembaca, semoga dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan kita semua, amin.

Medan, 25 Agustus 2025

(Iman Cristian Suranta Kaban)



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRAC	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja	15
2.1.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	15
2.1.2 Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
2.1.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	19
2.1.4 Jenis – Jenis Hubungan Kerja	20
2.1.5 Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja.....	22
2.2 Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan.....	24
2.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	24
2.2.2 Pihak – Pihak Dalam Ketenagakerjaan	26
2.2.3 Asas Ketenagakerjaan	28
2.2.4 Asas Ketenagakerjaan	29
2.2.5 Sifat dan Tujuan Ketenagakerjaan	32

2.3 Tinjauan Umum Mengenai Efisiensi	32
2.3.1 Pengertian Efisiensi.....	34
2.3.2 Teori Efisiensi.....	35
2.4 Tinjauan Umum Tentang Pengusaha	38
2.4.1 Pengertian Perusahaan.....	38
2.4.2 Bentuk-bentuk Perusahaan	40
2.4.3 Tanggung Jawab Perusahaan.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
3.1.1 Waktu Penelitian	44
3.1.2 Tempat Penelitian	45
3.2 Metologi Penelitian.....	45
3.2.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2.2 Sumber Data	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4 Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.2 Bagaimana Faktor-faktor Dan Dampak Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Bagi Pekerja Di Perusahaan	54
4.1.3 Bagaimana Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Berdasarkan Putusan Pengadilan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan mengacu pada peraturan yang berkaitan dengan dunia kerja. Kata "pekerja" berasal dari zaman feodal, saat orang melakukan pekerjaan fisik atau berat, seperti buruh harian atau tukang yang melakukan tugas-tugas berat, yang sering disebut sebagai "blue collar. " Istilah "tenaga kerja" dan "pekerja" biasa digunakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam hukum yang terkait dengan ketenagakerjaan, ada beberapa istilah yang harus dipahami, seperti karyawan, pekerja, pemberi kerja, pengusaha, perusahaan, dan lainnya. Istilah-istilah tersebut dapat dijumpai dalam regulasi tentang ketenagakerjaan. Definisi hukum ketenagakerjaan, yang dahulu dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan, sesuai dengan pengertian hukum secara umum, yang bervariasi menurut pandangan para pakar. Tidak ada satu definisi yang dapat diterima secara universal, karena setiap pakar hukum memiliki pandangan yang berbeda-beda. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan melalui berbagai sudut pandang. Dengan demikian, definisi hukum ketenagakerjaan pastinya akan bervariasi antara satu pakar hukum dengan pakar hukum lainnya.¹

Berdasarkan pendapat Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah salah satu bidang hukum yang berlaku, yang utamanya mengatur interaksi antara pekerja

¹ Rocky Marbun, "*Jangan Mau Di Phk Begitu Saja*", (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), Hal. 21.

dan majikan, antara pekerja dan majikan, serta antara pekerja dan majikan. Penjelasan ini perlu dibatasi pada hukum yang bersangkutan, yaitu individu yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau untuk orang lain.

Hukum yang mengatur tenaga kerja di Indonesia dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini membahas berbagai aspek terkait pekerjaan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Sasaran dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kualitas dan penggunaan tenaga kerja secara adil serta manusiawi, sehingga kesetaraan dapat dicapai.² Ketika hal ini terwujud, hukum Indonesia juga mengaturnya dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berkaitan dengan Pengaturan Hubungan Ketenagakerjaan. Perselisihan yang terjadi dalam dunia kerja biasanya melibatkan konflik antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja atau buruh. Konflik tersebut juga bisa melibatkan serikat pekerja dan dapat muncul akibat perbedaan hak, kepentingan, atau masa pemberitahuan.

Indonesia adalah negara yang mengalami pertumbuhan populasi yang sangat pesat, yang menyebabkan bertambahnya jumlah tenaga kerja setiap tahunnya. Namun, jumlah lapangan kerja yang ada tidak sejalan dengan pertumbuhan populasi tersebut. Situasi ini menimbulkan kesenjangan antara jumlah orang yang mencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Perbincangan mengenai masalah ketenagakerjaan di Indonesia belakangan ini menjadi isu yang sangat sensitif, karena pengembangan tenaga kerja dan angkatan

² Novia Widya Utami, "UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan" mekeri Talenta, <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penelasannya/> (Dikutip: 1 Desember 2024 18: 40)

kerja di Indonesia sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas.³

Pasal 1 ayat (1) dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, sebelum, selama, dan setelah periode bekerja. " Sektor ketenagakerjaan sangat berpengaruh pada kehidupan suatu negara karena memengaruhi nasib bangsa tersebut.

Umumnya, tenaga kerja diperlukan di suatu perusahaan dalam peran sebagai pekerja. Pekerja melakukan tugas di perusahaan sesuai dengan keterampilan atau keahlian yang mereka miliki, yang akan memengaruhi posisi mereka. Setiap orang memiliki keahlian unik yang dapat diterapkan dalam pekerjaan atau profesinya untuk memenuhi kebutuhan orang lain, sehingga mereka dapat menghasilkan pendapatan dari profesinya berupa nilai jual, yang dapat dipakai untuk menyokong kehidupan mereka dan keluarga secara finansial.

Untuk mencapai pertumbuhan dan kemajuan, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja sendiri, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara, merupakan hasil kerja yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari sejauh mana perusahaan mampu memberikan dukungan terhadap kebutuhan mereka, baik

³ M.Rosari Kharisa Clara Bengu, "Tijauan Yuridis Terhadap Putusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di PT. Duta Sumpit Indonesia". <https://search.app/ktYCK8zYuYgohVNo8> (Dikutip, 7 November 2024, 12:51).

berupa fasilitas kerja, lingkungan yang kondusif, maupun penghargaan yang layak.

Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi mereka cenderung meningkat, sehingga berimplikasi pada pencapaian target perusahaan yang lebih optimal. Kinerja yang unggul bukan hanya mendorong produktivitas organisasi, tetapi juga menjadi indikator penting dalam proses pengembangan karier, termasuk promosi jabatan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan timbal balik yang erat—semakin baik perusahaan memperhatikan karyawannya, semakin tinggi pula kontribusi yang diberikan untuk kemajuan bersama.⁴

Tenaga kerja merupakan salah satu aset terpenting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dan keberlangsungan tenaga kerja perlu dikelola secara efektif, salah satunya melalui kebijakan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dapat diartikan sebagai penghentian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti efisiensi perusahaan, pelanggaran peraturan, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil. Bagi pekerja, PHK tidak hanya berarti berakhirnya masa kerja, tetapi juga hilangnya sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dampak ini dapat memicu permasalahan lanjutan, seperti penurunan daya beli, ketidakpastian ekonomi, bahkan tekanan psikologis. Oleh karena itu, PHK kerap dipandang sebagai salah satu peristiwa yang paling memengaruhi stabilitas hidup pekerja.

⁴ Siti Nurhayati, “Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja Yang Di Demosi Dalam Pemutusan Hubungan Dunia Kerja”, <https://search.app/Y3BztANrNuKYypQD8/> (dikutip 7 November 2024, 13:03).

Demi menjaga kesejahteraan dan kepastian hidup para pekerja, perusahaan sebaiknya mengupayakan berbagai langkah pencegahan sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK. Upaya tersebut dapat mencakup pelatihan ulang (reskilling), penempatan kembali (job placement), atau pengaturan ulang beban kerja. Prinsipnya, setiap individu yang memiliki hak untuk bekerja juga berhak mempertahankan pekerjaannya selama ia mampu memenuhi kualifikasi dan menjalankan tugas dengan baik. Dengan demikian, keberlanjutan hubungan kerja tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga dapat menjaga stabilitas produktivitas dan reputasi perusahaan di mata publik.⁵

Walaupun Hukum Ketenagakerjaan telah mengatur secara komprehensif berbagai aspek hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, perselisihan antara pekerja dan perusahaan tetap sering terjadi. Perselisihan tersebut dapat muncul akibat kelalaian pekerja dalam memenuhi kewajibannya atau sebaliknya, akibat perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja secara layak, bahkan bertindak sewenang-wenang terhadap mereka.

Salah satu bentuk perselisihan yang kerap timbul adalah pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan alasan efisiensi. Meskipun ketentuan hubungan kerja dari awal hingga berakhirnya masa perjanjian telah diatur dengan jelas, masih saja terdapat pihak yang mengabaikan atau mengingkari perjanjian tersebut. Hal ini sering kali dipicu oleh faktor kepentingan pribadi, sikap egois, atau kebijakan yang lebih mengutamakan keuntungan sepihak.

⁵ Monica, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja PT Jonson Home Hygiene Product", <https://search.app/b5So4qDhjVq8Jgpx7> (Dikutip 7 November 2024, 13:14).

Dalam konteks ini, penting bagi kedua belah pihak untuk mengedepankan prinsip keadilan dan saling menghormati perjanjian yang telah dibuat. Penyelesaian perselisihan sebaiknya dilakukan melalui mekanisme yang diatur undang-undang, seperti mediasi atau arbitrase, guna menghindari dampak negatif yang lebih luas, baik bagi kelangsungan usaha maupun bagi kesejahteraan pekerja.

Salah satu alasan yang kerap dijadikan dasar oleh perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pertimbangan efisiensi. Bagi pekerja atau buruh yang masih aktif bekerja, PHK merupakan hal yang sangat dikhawatirkan. Kekhawatiran tersebut muncul karena kehilangan pekerjaan berarti kehilangan sumber penghasilan utama yang menopang kebutuhan hidup, baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Situasi ini berpotensi menimbulkan ketidakstabilan ekonomi pada pekerja yang terdampak, sehingga berdampak pula pada kualitas hidup mereka. Tidak jarang, rasa cemas dan ketakutan akan ancaman PHK terus menghantui pekerja, karena mereka tidak pernah tahu kapan giliran untuk diberhentikan akan datang. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, bahkan kesehatan mental pekerja, sehingga menjadi perhatian penting dalam hubungan industrial.⁶

Salah satu isu ketenagakerjaan yang kerap menjadi perbincangan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi. Dalam praktiknya, efisiensi sering dijadikan dasar oleh pengusaha untuk mengambil keputusan menghentikan hubungan kerja dengan karyawan. Alasan ini umumnya dibenarkan

⁶ Julius Bardeen, "Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi", <https://search.app/b5So4qDhjVq8Jgpx7> \ (Dikutip 8 November 2024 13:31).

apabila terkait dengan faktor ekonomi, seperti menurunnya volume produksi, berkurangnya pendapatan perusahaan, keterbatasan kemampuan membayar upah, atau adanya kebijakan pengurangan jumlah tenaga kerja sebagai bagian dari restrukturisasi organisasi.

Meskipun demikian, kebijakan efisiensi yang berujung pada PHK harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum, khususnya Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari perspektif kemanfaatan, alasan efisiensi hanya dapat dibenarkan apabila langkah tersebut diikuti dengan penutupan perusahaan secara menyeluruh. Penutupan ini mengindikasikan berhentinya seluruh aktivitas usaha, yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi seluruh karyawan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan angka pengangguran dan menimbulkan dampak sosial-ekonomi yang lebih luas.

Selain itu, PHK karena alasan efisiensi terkadang juga berkaitan dengan turunnya produktivitas sebagian pekerja. Dalam sudut pandang manajemen, mempertahankan pekerja yang tidak produktif dapat membebani biaya operasional dan menghambat pencapaian target perusahaan. Namun, sebelum mengambil langkah PHK, perusahaan sebaiknya mengupayakan solusi alternatif, seperti pelatihan ulang (reskilling), pemindahan posisi (job rotation), atau penyesuaian beban kerja. Langkah preventif ini tidak hanya membantu mempertahankan hubungan industrial yang harmonis, tetapi juga dapat menjadi strategi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja tanpa harus mengorbankan kesejahteraan karyawan.⁷

⁷ Sidik Sunaryo, "Adresat Hukum", (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2023), Hal. 328-329.

Pengusaha diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila perusahaan ditutup bukan karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut maupun karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi karena adanya kebijakan efisiensi. Dalam kondisi ini, pekerja berhak menerima kompensasi sesuai ketentuan, yaitu uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang pengganti hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam praktik hubungan industrial, bentuk pengakhiran kerja ini lebih dikenal dengan istilah PHK karena efisiensi. Meskipun demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit memberikan definisi mengenai efisiensi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efisiensi diartikan sebagai ketepatan atau kecermatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tanpa membuang waktu, tenaga, maupun biaya secara sia-sia. Dalam konteks ketenagakerjaan, konsep efisiensi tidak hanya sebatas pada upaya menghemat sumber daya, tetapi juga mencakup strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional. Salah satu bentuk nyata penerapan efisiensi di lingkungan kerja adalah dengan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, yang sering kali dilakukan melalui pengurangan jumlah karyawan. Langkah ini diambil guna menekan biaya operasional agar perusahaan dapat tetap bertahan dan kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar serta tantangan ekonomi yang terus berubah.

Namun, penerapan efisiensi tersebut harus tetap memperhatikan aspek keadilan dan hak-hak pekerja agar tidak menimbulkan dampak sosial yang

negatif. Namun, penerapan PHK karena alasan efisiensi harus mempertimbangkan aspek hukum, kemanusiaan, dan keberlanjutan hubungan kerja. Tanpa pengelolaan yang tepat, kebijakan ini berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap pekerja, seperti hilangnya mata pencaharian, menurunnya motivasi, hingga meningkatnya angka pengangguran. Oleh karena itu, sebelum melaksanakan PHK dengan alasan efisiensi, perusahaan sebaiknya mengevaluasi opsi alternatif, seperti perampingan biaya non-produktif, rotasi jabatan, atau pelatihan ulang bagi pekerja untuk mendukung produktivitas.⁸

Berdasarkan penjabaran diatas sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Di Perusahaan Berdasarkan UU 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)” karena adanya contoh kasus sebagai berikut Permasalahan dalam perkara ini berawal dari hubungan kerja antara Sarianto (Penggugat) dengan PT Super Unggas Jaya (Tergugat I), yang dimediasi oleh perusahaan alih daya, yaitu PT Citra Lentera Indonesia (Tergugat II) dan PT Jasa Primatama Mandiri (Tergugat III). Sarianto telah bekerja sebagai Operator Kandang di PT Super Unggas Jaya sejak Desember 2015. Pekerjaan ini bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga menurut Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seharusnya statusnya sebagai pekerja tetap. Namun, ia ditempatkan oleh perusahaan alih daya (Tergugat II dan III) sehingga dianggap sebagai pekerja kontrak.

⁸Risky Putra Manik, “Kajian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Efisiensi Perusahaan “, <https://search.app/UU6j1vD5Bu2Yan7x9> (Dikutip: 11 November 2024: 15.00), Hal. 34-35.

Pada September 2021, hubungan kerja Sarianto dihentikan oleh PT Super Unggas Jaya melalui PT Citra Lentera Indonesia dengan alasan efisiensi untuk menghindari kerugian. Namun, dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, Sarianto tidak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Upaya penyelesaian melalui bipartit dan mediasi tripartit oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat tidak membuahkan hasil.

Akhirnya, Sarianto mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan dengan tuntutan agar:

1. Status pekerjaannya diakui sebagai pekerja tetap, bukan tenaga alih daya.
2. Hubungan kerja dialihkan dari Tergugat II dan III langsung ke PT Super Unggas Jaya (Tergugat I).
3. Hak-haknya akibat PHK dibayarkan, termasuk uang pesangon, upah proses, dan uang penghargaan masa kerja.

Tergugat I, II, dan III menolak gugatan tersebut dengan alasan bahwa Sarianto adalah pekerja kontrak, sudah menerima uang tali asih, dan gugatan dianggap kadaluarsa karena diajukan lebih dari satu tahun sejak PHK dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka pokok permasalahan dalam skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Oleh Perusahaan Di Indonesia?
2. Bagaimana Faktor – Faktor Dan Dampak Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Bagi Pekerja Di Perusahaan?

3. Bagaimana Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Berdasarkan Putusan Pengadilan Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui faktor penyebab pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang ketenagakerjaan.
2. Untuk memahami faktor - faktor dan dampak yang relevan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan efisiensi Perusahaan.
3. Untuk mengkaji secara mendalam tentang landasan hukum yang mendasari Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan dengan efisiensi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis terhadap suatu disiplin ilmu hukum bagi peneliti dan juga kepada praktisi hukum serta untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi para pembaca sebagai bahan literasi dan pengembangan serta sebagai acuan dibidang ilmu yang relevan.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis ini adalah untuk menambah pengetahuan serta wawasan secara teori didalam bidang hukum, khususnya didalam bidang hukum Perdata mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisien dari Perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan atau penurunan produktifitas perusahaan serta menambah literatur atau bahan bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memperluas wawasan penulis mengenai permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian, sekaligus memberikan kontribusi pengetahuan bagi pihak-pihak yang memiliki ketertarikan pada isu serupa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yang berwenang, baik di lingkungan akademisi maupun peneliti, dalam mengkaji permasalahan sejenis, sehingga tercipta pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan alasan bahwa, berdasarkan hasil penelusuran literatur pada berbagai skripsi dan jurnal, belum ditemukan karya yang mengangkat judul yang persis sama dengan penelitian ini. Namun, terdapat beberapa karya ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dibahas. Diantaranya:

1. Pratiwi Ulina Ginting (2016) dari Universitas Medan Area berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak dan Tanpa Pemberian Ganti Rugi oleh Perusahaan”. Permasalahan yang dianalisis dalam penelitian tersebut mencakup:
 - a. Bagaimana peran lembaga bipartit dan tripartit dalam penyelesaian sengketa terkait Pemutusan Hubungan Kerja?
 - b. Apa saja pertimbangan hakim dalam memutus perkara PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa ganti rugi oleh perusahaan?

- c. Kendala serta hambatan apa yang muncul dalam proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?
2. Muhammad Fajrin Muharamin (2022) Universitas Muhammadiyah Mataram, “Tinjaun Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Oleh Perusahaan Di Tengah Wabah Covid-19”. Adapun rumusan masalah yang dibahas yakni:
 - a. Bagaimana pelaksanaan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) para pekerja CV. Aquaku Jaya Dompus selama masa pandemi Covid-19?
 - b. Bagaimana Pengaturan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat pandemi Covid-19?
 - c. Bagaimana cara penyelsain (Pemutusan Hubungan Kerja) pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Dompus?
3. Sharah Abhista Natasya (2023) Universitas Katolik Parahyangan “Tinjaun Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi”. Adapun rumusan masalah yang dibahas yakni:
 - a. Apakah tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena penerapan teknologi otomatisasi dapat dianggap sah menurut ketentuan hukum yang berlaku?
 - b. Sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja atau buruh yang berpotensi mengalami pemutusan hubungan kerja akibat diberlakukannya sistem otomatisasi?

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari penelitian sebelumnya namun jika melihat *focus* dan *locus* maka terdapat beberapa perbedaan yang

signifikan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya, sebagaimana yang telah dipaparkan diatas.



BAB II

TINJAUN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering kali menimbulkan kesulitan berat bagi para pekerja beserta keluarga mereka yang menggantungkan hidup dari penghasilan tersebut. Oleh karena itu, semua pihak terkait—baik pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja, maupun pemerintah—harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK. Apabila segala upaya pencegahan telah dilakukan namun PHK tidak dapat dielakkan, maka rencana tersebut harus dibicarakan secara musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh.

Jika pekerja bukan anggota serikat, dialog dapat dilakukan langsung antara pengusaha dengan pekerja bersangkutan. Apabila proses musyawarah ini tidak mencapai kesepakatan, pelaksanaan PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh persetujuan resmi dari lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menetapkan bahwa hubungan kerja berakhir ketika masa kontrak atau jangka waktu yang disepakati bersama telah habis. Ketentuan ini khusus mengatur hubungan kerja dengan durasi tertentu yang terkait dengan suatu peristiwa atau kondisi di luar kendali salah satu pihak. Contohnya adalah pekerja yang dipekerjakan untuk menyelesaikan proyek tertentu atau pekerja pengganti sementara yang masa kerjanya selesai saat karyawan asli kembali bekerja.

Kondisi khusus lainnya dapat mencakup masa perang, pernikahan pekerja, atau keberlakuan izin usaha pengusaha. Aturan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak karena sejak awal durasi kerja telah disepakati sesuai dengan konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT dirancang khusus untuk pekerjaan bersifat sementara atau musiman sehingga hubungan kerja berakhir secara otomatis tanpa perlu melalui proses PHK.

Meski demikian, pelaksanaan PKWT harus tetap menjunjung prinsip perlindungan terhadap pekerja dan tidak boleh disalahgunakan, misalnya dengan mempekerjakan secara kontrak jangka pendek berulang kali untuk pekerjaan yang seharusnya permanen, karena hal ini berpotensi melanggar hukum dan menimbulkan konflik. keberlakuan izin usaha pengusaha.

Aturan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak karena sejak awal durasi kerja telah disepakati sesuai dengan konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT dirancang khusus untuk pekerjaan bersifat sementara atau musiman sehingga hubungan kerja berakhir secara otomatis tanpa perlu melalui proses PHK. Meski demikian, pelaksanaan PKWT harus tetap menjunjung prinsip perlindungan terhadap pekerja dan tidak boleh disalahgunakan, misalnya dengan mempekerjakan secara kontrak jangka pendek berulang kali untuk pekerjaan yang seharusnya permanen, karena hal ini berpotensi melanggar hukum dan menimbulkan konflik.

keberlakuan izin usaha pengusaha. Aturan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak karena sejak awal durasi kerja telah disepakati sesuai dengan konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT dirancang khusus untuk pekerjaan bersifat sementara atau musiman sehingga hubungan kerja berakhir secara otomatis tanpa perlu melalui proses PHK. Meski demikian, pelaksanaan PKWT harus tetap menjunjung prinsip perlindungan terhadap pekerja dan tidak boleh disalahgunakan, misalnya dengan mempekerjakan secara kontrak jangka pendek berulang kali untuk pekerjaan yang seharusnya permanen, karena hal ini berpotensi melanggar hukum dan menimbulkan konflik.

PHK sejatinya sudah memiliki dasar hukum yang jelas dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait dengan rendahnya penegakan hukum di lapangan. Hal ini seringkali disebabkan oleh infrastruktur penegakan hukum yang belum berjalan optimal sesuai ketentuan yang ada. Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja, mengingat posisi tawar pekerja yang secara umum lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, aturan hukum diperlukan guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak. Ketika regulasi gagal menciptakan keseimbangan ini, biasanya karena dua faktor utama, yaitu kelemahan substansi hukum dan kondisi lapangan yang cenderung mendukung pengusaha. Situasi ini menegaskan perlunya reformasi kebijakan serta peningkatan efektivitas penegakan hukum agar perlindungan terhadap pekerja benar-benar terealisasi secara maksimal.

Peraturan ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun, dalam membahas regulasi ini, tidak dapat dilepaskan dari keberadaan undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa UU No. 13 Tahun 2003 tidak secara eksplisit mencabut UU No. 12 Tahun 1964, sehingga keduanya masih saling terkait dalam praktik pelaksanaannya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya tidak bermaksud mencabut sepenuhnya regulasi terdahulu dan juga belum menetapkan ketentuan hukum acara yang khusus. Oleh karena itu, prosedur hukum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan masih mengacu pada ketentuan dalam UU No. 12 Tahun 1964. Secara umum, kedua undang-undang tersebut sejalan dalam hal pemutusan hubungan kerja yang hanya sah jika telah mendapatkan izin dari lembaga yang berwenang, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk kasus individu, serta Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk kasus PHK yang melibatkan sepuluh orang atau lebih.

2.1.2 Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sementara hak-hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan serta Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. Namun pada praktiknya, masih banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui proses perundingan terlebih dahulu.

2.1.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini menjadi dasar utama dalam pengaturan hubungan kerja di Indonesia. Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya boleh dilakukan dengan alasan yang sah dan harus mengikuti prosedur yang diatur oleh undang-undang. Selain itu, Pasal 156 mengatur hak-hak pekerja setelah PHK, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta kompensasi lainnya.⁹

2. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah ini memuat ketentuan yang lebih mendetail mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk kewajiban pihak pemberi kerja untuk menyampaikan alasan yang jelas terkait PHK serta prosedur yang harus dijalankan oleh kedua belah pihak.

- a. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 137 Tahun 2004 tentang Prosedur dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

- b. Keputusan Menteri tersebut menjelaskan secara rinci prosedur dan tata cara pelaksanaan PHK, seperti pemberitahuan PHK, proses perundingan

⁹ Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

bipartit, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang mungkin muncul akibat PHK..¹⁰

2.1.4 Jenis – Jenis Hubungan Kerja

Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama yang menggambarkan berbagai situasi dan kondisi di mana PHK dapat terjadi, baik atas inisiatif pemberi kerja maupun pekerja, serta situasi yang otomatis berakhir karena ketentuan hukum.

1. PHK oleh Pemberi Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja biasanya didasarkan pada alasan-alasan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan dan kondisi operasional perusahaan. Misalnya, apabila pekerja melakukan pelanggaran berat yang merugikan perusahaan secara signifikan, hal ini dapat menjadi dasar PHK. Selain itu, ketidakhadiran pekerja tanpa alasan yang dapat diterima atau mangkir juga menjadi salah satu alasan sah untuk pemutusan hubungan kerja.

Perubahan struktural perusahaan, seperti penggabungan dengan perusahaan lain, peleburan entitas bisnis, atau pergantian kepemilikan, juga dapat memicu PHK sebagai bagian dari restrukturisasi organisasi. Perusahaan yang mengalami kerugian berkelanjutan selama dua tahun atau yang terdampak oleh keadaan memaksa (*force majeure*) juga berhak mengambil langkah efisiensi yang dapat berupa PHK. Selain itu, pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan

¹⁰ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, “tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT:”, tentang Pemutusan Hubungan Kerja, dan Upah. Vol 2 No 1.

perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama dapat menjadi alasan yang sah untuk melakukan PHK demi menjaga tertib dan disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

2. PHK atas Inisiatif Pekerja

Pemutusan hubungan kerja juga dapat berasal dari keputusan pekerja sendiri. Contohnya adalah pengunduran diri, di mana pekerja secara sukarela memilih untuk mengakhiri hubungan kerja dengan memberikan pemberitahuan sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi ini biasanya terjadi ketika pekerja mencari peluang lain atau alasan pribadi. Selain itu, jika pengusaha terbukti melakukan pelanggaran berat yang merugikan pekerja, maka pekerja berhak mengakhiri hubungan kerja secara sah berdasarkan alasan hukum yang kuat.

3. PHK Otomatis Berdasarkan Ketentuan Hukum

Selain PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, terdapat pula jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara otomatis sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Misalnya, hubungan kerja akan berakhir ketika pekerja mencapai usia pensiun yang telah ditentukan oleh regulasi ketenagakerjaan, atau apabila pekerja meninggal dunia. Selanjutnya, kontrak kerja yang bersifat sementara akan berakhir secara otomatis ketika masa kontrak telah habis tanpa perlu adanya proses PHK formal. Terakhir, PHK juga dapat terjadi berdasarkan keputusan pengadilan yang memutuskan hubungan kerja karena alasan-alasan tertentu yang dibawa ke ranah hukum.

2.1.5 Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja tidak selalu berakhir karena keputusan dari pihak pengusaha saja, tetapi juga bisa terjadi atas inisiatif dari pekerja itu sendiri. Selain itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi secara otomatis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, atau melalui putusan pengadilan apabila terdapat sengketa yang perlu diselesaikan secara hukum. Berikut ini dijelaskan secara sistematis empat jenis PHK tersebut.

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemberi Kerja

PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja merupakan isu penting dan sensitif dalam dunia ketenagakerjaan. Dari sisi regulasi maupun pelaksanaan di lapangan, tindakan ini kerap menimbulkan dampak besar bagi para pekerja, terutama terkait kepastian kerja dan perlindungan hak. Tidak jarang terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pemberi kerja mengenai alasan yang dianggap sah serta prosedur yang harus ditempuh dalam melaksanakan PHK. Oleh sebab itu, regulasi ketenagakerjaan mengatur mekanisme dan tata cara yang harus dipatuhi agar PHK berlangsung secara adil dan transparan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Selain pemberi kerja, pekerja juga memiliki hak yang sah untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Prinsip utama dalam hal ini adalah bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus melanjutkan pekerjaannya apabila sudah tidak menginginkannya lagi. Namun, agar proses pengunduran diri berlangsung tertib, pekerja diwajibkan memberikan pemberitahuan secara resmi kepada perusahaan, biasanya paling lambat satu bulan sebelum tanggal berhenti

kerja yang diinginkan. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan waktu bagi perusahaan melakukan persiapan administrasi maupun pengalihan tugas kepada pekerja lain.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Otomatis Berdasarkan Ketentuan Hukum

PHK juga dapat terjadi secara otomatis tanpa perlu ada inisiatif langsung dari pengusaha maupun pekerja, melainkan karena terpenuhinya kondisi-kondisi tertentu yang sudah diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Contohnya adalah ketika seorang pekerja telah mencapai usia pensiun sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga hubungan kerja berakhir secara alami. Selain itu, hubungan kerja juga otomatis selesai jika pekerja meninggal dunia atau jika masa kontrak kerja yang sudah disepakati sebelumnya habis masa berlakunya. Dalam kasus-kasus seperti ini, pemutusan hubungan kerja tidak membutuhkan persetujuan dari salah satu pihak karena telah menjadi akibat hukum yang sah berdasarkan peraturan yang ada.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan

Dalam situasi di mana terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan secara musyawarah atau bipartit, maka penyelesaian sengketa dapat dibawa ke lembaga peradilan hubungan industrial atau pengadilan negeri. Putusan pengadilan inilah yang kemudian dapat memutuskan berakhirnya hubungan kerja secara sah secara hukum. Proses ini biasanya merupakan jalan terakhir ketika negosiasi gagal, dan putusan hakim akan mengikat kedua belah pihak. Hal ini menjadi mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja maupun

pengusaha agar hak dan kewajiban masing-masing dipenuhi sesuai ketentuan yang berlaku.

2.2 Tinjaun Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dan tenaga kerja. Sebelum istilah "hukum ketenagakerjaan" dikenal, bidang ini biasa disebut sebagai hukum perburuhan (*arbeidsrecht*). Sejak masa awal kemerdekaan Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan mulai diatur secara resmi melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja.

Kemudian, pada tahun 1997, regulasi tersebut diperbarui dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Namun, pelaksanaan undang-undang ini menimbulkan kontroversi dan penolakan dari berbagai kalangan masyarakat, terutama terkait isu penyalahgunaan dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang diduga digunakan untuk membangun menara Jamsostek. Akibat tekanan sosial dan kritik tersebut, implementasi undang-undang ini sempat ditunda dan akhirnya dibatalkan, kemudian digantikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (diundangkan dalam Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279), yang hingga kini dikenal sebagai payung hukum utama di bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pada Pasal 1 angka 1, dijelaskan bahwa istilah "ketenagakerjaan" meliputi seluruh hal yang terkait dengan tenaga kerja, mulai dari persiapan seseorang sebelum memasuki dunia kerja, selama menjalankan aktivitas kerja, hingga fase setelah hubungan kerja berakhir secara resmi. Penjelasan ini menegaskan bahwa tahap "setelah masa kerja" bukan hanya sekadar waktu pulang dari tempat kerja setiap hari, tetapi lebih mengacu pada kondisi di mana seseorang sudah menyelesaikan atau mengakhiri hubungan kerja secara formal, seperti saat memasuki masa pensiun.

Selain itu, Pasal 1 angka 2 Undang-Undang yang sama mengartikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang memiliki kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa. Kegiatan tersebut bisa dilakukan baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat luas. Definisi ini memperluas pengertian tenaga kerja, mencakup semua orang yang berperan dalam proses produksi maupun pelayanan, tanpa memandang jenis atau bentuk pekerjaan yang dilakoni.

Lebih jauh, Soerjono Soekanto (1986: 2-4) mengemukakan sembilan pengertian hukum yang meliputi berbagai dimensi, yaitu:

- (1) ilmu pengetahuan yang tersusun sistematis berdasarkan kemampuan berpikir manusia;
- (2) disiplin berupa sistem ajaran yang membahas fenomena kehidupan;
- (3) norma sebagai aturan yang mengarahkan perilaku masyarakat;
- (4) tata hukum sebagai kumpulan norma yang berlaku di tempat dan waktu tertentu, umumnya tertulis;

- (5) petugas atau aparat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan hukum;
- (6) keputusan penguasa yang merupakan hasil kebijakan pihak berwenang;
- (7) proses pemerintahan sebagai interaksi antar unsur dalam sistem kenegaraan;
- (8) sikap tindak yang ajeg, yakni perilaku konsisten untuk menjaga ketertiban; dan
- (9) jalinan nilai, yaitu rangkaian konsep yang menggambarkan pandangan tentang baik dan buruk dalam masyarakat.

2.2.2 Pihak – Pihak Dalam Ketenagakerjaan

a. Pekerja

Secara hukum, pengertian pekerja dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang secara tegas membedakan antara konsep pekerja dan tenaga kerja. Tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang sedang atau akan melakukan suatu pekerjaan, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat (Pasal 1 ayat 1 angka 2 UU No. 25 Tahun 1997).

keberlakuan izin usaha pengusaha. Aturan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak karena sejak awal durasi kerja telah disepakati sesuai dengan konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT dirancang khusus untuk pekerjaan bersifat sementara atau musiman sehingga hubungan kerja berakhir secara otomatis tanpa perlu melalui proses PHK. Meski demikian, pelaksanaan PKWT harus tetap menjunjung prinsip perlindungan terhadap pekerja dan tidak boleh disalahgunakan, misalnya dengan mempekerjakan secara kontrak jangka pendek berulang kali untuk pekerjaan yang

seharusnya permanen, karena hal ini berpotensi melanggar hukum dan menimbulkan

konflik.

Sementara itu, pekerja adalah bagian dari tenaga kerja yang melakukan aktivitas kerja dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha dan menerima upah sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaannya tersebut. Dalam konteks perlindungan sosial, terutama terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, istilah "pekerja" juga memiliki pengertian khusus sebagai penerima santunan akibat kecelakaan kerja dan risiko lainnya yang dijamin oleh program sosial tersebut.

b. Pengusaha

Istilah pengusaha memiliki pengaturan tersendiri dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang menggunakan kata "majikan" untuk merujuk pada orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Namun, istilah "majikan" dianggap kurang sesuai dengan prinsip hubungan industrial Pancasila karena memberikan kesan adanya dominasi atau penindasan terhadap buruh.

Oleh sebab itu, istilah yang lebih tepat dan digunakan saat ini adalah "pengusaha," yang mencerminkan kemitraan sejajar antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Sesuai Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, pengusaha memiliki kewajiban memberikan kesempatan kerja yang sama kepada seluruh tenaga kerja tanpa diskriminasi serta memperlakukan mereka secara adil. Selain itu, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan nasional, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk merancang dan menetapkan kebijakan tenaga kerja yang mencerminkan prinsip keadilan dan kesetaraan.

c. Organisasi Pekerja

Kebebasan berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat secara lisan maupun tulisan dijamin oleh Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah Indonesia menindaklanjuti jaminan ini dengan meratifikasi Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Nomor 18 Tahun 1956, yang menetapkan prinsip-prinsip dasar mengenai hak berorganisasi dan berunding bersama. Seiring dengan era reformasi yang membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, pemerintah juga mengesahkan Keputusan

Presiden Nomor 83 Tahun 1998 yang meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi (Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise). Hal ini menegaskan komitmen negara dalam menghormati hak-hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam organisasi pekerja sebagai bagian dari perlindungan hak-hak ketenagakerjaan.

2.2.3 Asas Ketenagakerjaan

Buruh atau tenaga kerja memegang posisi yang sangat strategis dalam mendukung proses pembangunan nasional di Indonesia. Hal ini tidak terlepas dari peran mereka sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi yang berkontribusi langsung terhadap kemajuan ekonomi negara. Sejalan dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa tujuan negara adalah menciptakan masyarakat yang merdeka, bersatu, adil, dan makmur, ketenagakerjaan di Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai tersebut. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memperkuat hal ini dengan menegaskan

bahwa sistem ketenagakerjaan harus berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila serta konstitusi negara. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak tenaga kerja tidak hanya menjadi kebutuhan normatif, tetapi juga aspek krusial yang mendukung keberhasilan pembangunan nasional secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan mengacu pada sejumlah asas fundamental yang berfungsi sebagai pijakan utama dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan praktik ketenagakerjaan, di antaranya adalah asas keadilan sosial, asas kemanusiaan, dan asas persamaan kesempatan kerja, yang

2.2.4 Asas Ketenagakerjaan

Buruh atau tenaga kerja memegang posisi yang sangat strategis dalam mendukung proses pembangunan nasional di Indonesia. Hal ini tidak terlepas dari peran mereka sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi yang berkontribusi langsung terhadap kemajuan ekonomi negara. Sejalan dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa tujuan negara adalah menciptakan masyarakat yang merdeka, bersatu, adil, dan makmur, ketenagakerjaan di Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai tersebut.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memperkuat hal ini dengan menegaskan bahwa sistem ketenagakerjaan harus berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila serta konstitusi negara. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak tenaga kerja tidak hanya menjadi kebutuhan normatif, tetapi juga aspek krusial yang mendukung keberhasilan pembangunan nasional secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan mengacu pada sejumlah asas fundamental yang berfungsi sebagai pijakan utama dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan praktik ketenagakerjaan, di antaranya adalah asas

keadilan sosial, asas kemanusiaan, dan asas persamaan kesempatan kerja, yang



kesemuanya bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif demi kesejahteraan bersama.

a. Asas manfaat

Setiap usaha dan kegiatan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat.

b. Prinsip usaha bersama dan kekeluargaan

Upaya mencapai tujuan bersama harus dilakukan secara kolektif dengan mengedepankan semangat kekeluargaan dan kebersamaan.

c. Asas demokrasi

Seluruh aktivitas dalam sistem ketenagakerjaan harus berlandaskan Pancasila, dengan penyelesaian masalah melalui musyawarah dan mufakat.

d. Asas keadilan dan kesetaraan

Hasil dari setiap usaha ketenagakerjaan harus dinikmati secara adil dan setara oleh seluruh masyarakat sesuai dengan kontribusi dan usaha yang dilakukan.

e. Asas keterbukaan

Para pencari kerja memiliki hak untuk memperoleh informasi yang transparan dan tepat mengenai lowongan pekerjaan yang mereka lamar. Informasi tersebut mencakup berbagai aspek penting seperti jenis pekerjaan yang ditawarkan, besaran upah atau gaji yang akan diterima, serta jam kerja yang harus dijalani. Penyediaan informasi yang lengkap dan akurat ini sangat penting agar para pencari kerja dapat membuat keputusan yang tepat dan menghindari

kesalahpahaman di kemudian hari. Dengan adanya keterbukaan informasi, proses pencarian kerja menjadi lebih adil dan efisien, serta mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis sejak awal.

2.2.5 Sifat dan Tujuan Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan termasuk dalam ranah hukum privat. Namun, karena adanya keterkaitan yang erat antar bidang-bidang hukum dan sulit untuk memisahkannya secara tegas, hukum ketenagakerjaan juga diklasifikasikan sebagai hukum fungsional yang mencakup aspek-aspek dari berbagai bidang hukum lainnya.

Secara karakteristik, hukum perburuhan memiliki dua sifat, yaitu privat (perdata) dan publik. Sifat privat tercermin dalam pengaturan hubungan antar individu, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerja. Sedangkan sifat publik terlihat dari peran pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

2.3 Tinjauan Umum Mengenai Efisiensi

Saat ini, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Pelaksanaan UU sebelumnya sempat mengalami kontroversi dan penundaan melalui serangkaian kebijakan, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 3 Tahun 2000, serta Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 hingga diberlakukan secara resmi pada 1 Oktober 2002. Selanjutnya, Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK) dan RUU

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagai pengganti UU No. 25 Tahun 1997 disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada 25 Februari 2003. Dari dua RUU tersebut, UU No. 13 Tahun 2003 mengakomodasi materi PPK, sementara RUU PPHI diundangkan secara terpisah menjadi Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan penjelasannya, tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi beberapa hal penting, yaitu:

- a. Memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal dengan prinsip kemanusiaan, yang berarti menyediakan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia. Melalui pemberdayaan ini, diharapkan tenaga kerja dapat berkontribusi aktif dalam pembangunan nasional sembari tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Pemerataan ini harus dilaksanakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu pasar tenaga kerja terpadu, memberikan peluang yang sama kepada seluruh tenaga kerja berdasarkan bakat, minat, dan kemampuan. Selain itu, penempatan tenaga kerja yang merata juga diperlukan untuk memenuhi kebutuhan di berbagai sektor dan daerah secara optimal.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja guna mencapai kesejahteraan, serta meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja beserta keluarganya.

Keberhasilan mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan ini sangat bergantung pada sinergi yang baik antara kinerja dunia usaha, kualitas tenaga kerja yang sesuai kebutuhan pasar kerja, serta pelaksanaan kebijakan yang efektif dan terkoordinasi secara terpadu. Upaya bersama ini menjadi fondasi penting untuk menciptakan lingkungan ketenagakerjaan yang sehat, produktif, dan berkelanjutan di Indonesia.

2.3.1 Pengertian Efisiensi

Efisiensi dapat dipahami sebagai perbandingan optimal antara upaya yang dikeluarkan dengan hasil yang dicapai. Berdasarkan berbagai definisi yang ada, inti dari efisiensi adalah metode kerja yang mampu menghasilkan output sebanyak dan sebaik mungkin dengan pengorbanan sumber daya yang seminimal mungkin. Cara kerja yang efisien adalah yang paling mudah, khususnya dalam hal penggunaan pikiran; paling ringan dalam pemakaian tenaga fisik; tercepat dalam pemanfaatan waktu; terpendek dalam penggunaan jarak atau ruang; dan paling hemat dalam penggunaan sumber daya, termasuk aspek biaya, tanpa mengurangi kualitas hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, hanya bekerja keras tidak selalu menjamin hasil yang optimal jika tidak didukung dengan prinsip efisiensi.

Secara lebih rinci, efisiensi dapat dibagi menjadi dua pengertian utama:

a. Definisi Efisiensi

Efisiensi merujuk pada perbandingan antara input atau sumber daya yang dipakai oleh sebuah organisasi dengan output atau hasil yang diperoleh. Konsep ini menggambarkan keberhasilan dalam mengelola sumber daya dan biaya secara

optimal agar tujuan dari kegiatan yang dilakukan dapat tercapai secara efektif dan tepat sasaran.

b. Efisiensi dalam Pemungutan Retribusi Pasar

Dalam konteks Pendapatan Asli Daerah (PAD), efisiensi menunjukkan rasio antara biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan pendapatan dengan jumlah pendapatan yang berhasil diterima. Efisiensi ini mengukur seberapa besar proporsi hasil pajak yang digunakan untuk menutup biaya pemungutan tersebut. Dengan demikian, efisiensi pemungutan retribusi pasar adalah perbandingan antara biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan dari retribusi pasar dengan jumlah pendapatan retribusi pasar yang berhasil direalisasikan, sekaligus mengukur seberapa efektif biaya tersebut dapat menutupi proses pemungutan. Hal ini menjadi indikator penting untuk menilai kinerja pengelolaan keuangan daerah, khususnya dalam meningkatkan pendapatan sekaligus mengendalikan pengeluaran.

2.3.2 Teori Efisiensi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efisiensi diartikan sebagai ketepatan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau aktivitas tanpa adanya pemborosan sumber daya seperti waktu, tenaga, maupun biaya. Pengertian ini juga mencakup aspek kedayagunaan, ketepatangunaan, serta kemampuan menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Selaras dengan itu, Mulyamah memandang efisiensi sebagai suatu ukuran yang membandingkan antara rencana awal penggunaan sumber daya (input) dengan realisasi pemakaian sumber daya tersebut, sehingga dapat dikatakan efisiensi merefleksikan seberapa optimal sumber daya digunakan dalam praktek.

Lebih lanjut, S. P. Hasibuan menekankan bahwa efisiensi adalah rasio terbaik antara input dan output, yakni perbandingan antara keuntungan atau hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Konsep ini sejalan dengan prinsip pencapaian hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin, sehingga organisasi dapat beroperasi secara hemat dan produktif.

Selain itu, Lubis menjelaskan efisiensi sebagai suatu proses internal dalam organisasi yang berkaitan dengan penggunaan berbagai sumber daya untuk menghasilkan produk atau jasa dalam jumlah tertentu. Efisiensi ini dapat diukur melalui rasio output terhadap input yang dipakai. Sedangkan menurut Rahardjo Adisasmita, efisiensi menitikberatkan pada pemanfaatan komponen input seperti waktu, tenaga, dan biaya secara tepat guna, sehingga meminimalisir terjadinya pemborosan atau pengeluaran yang tidak perlu.

Dengan demikian, efisiensi bukan hanya sekadar soal penghematan, tetapi juga mencakup kemampuan organisasi atau individu dalam mengelola sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan dengan hasil yang terbaik tanpa mengorbankan kualitas. Hal ini penting diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dan pengelolaan organisasi, guna memastikan keberlanjutan dan daya saing.

2.3.3. Cara Mengefesiensikan Perusahaan

Perusahaan dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk mengefesiensikan operasionalnya, terutama pada masa-masa yang penuh tantangan ekonomi. Beberapa metode yang sering diterapkan antara lain:

1. Pengurangan Gaji Karyawan

Pemotongan gaji menjadi salah satu strategi efisiensi yang banyak dilakukan oleh perusahaan di berbagai negara, terutama saat menghadapi tekanan finansial atau krisis. Keputusan untuk mengurangi gaji karyawan ini memang bukan hal yang mudah karena berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja. Besaran pengurangan gaji umumnya bervariasi, bergantung pada posisi atau jabatan karyawan tersebut, dengan rentang pengurangan antara 10 hingga 50 persen dari gaji normal. Biasanya, pengurangan gaji ini bersifat sementara dan diterapkan selama beberapa bulan tertentu, misalnya tiga sampai empat bulan, agar perusahaan bisa menyeimbangkan antara penghematan biaya dan mempertahankan tenaga kerja yang ada.

2. Cuti Tanpa Gaji (Unpaid Leave)

Selain memotong gaji, perusahaan juga dapat menerapkan kebijakan cuti tanpa gaji sebagai alternatif efisiensi biaya. Kebijakan ini memungkinkan perusahaan untuk mengurangi pengeluaran operasional tanpa harus langsung memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Pada praktiknya, perusahaan meminta karyawan untuk mengambil cuti selama periode tertentu tanpa menerima gaji, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya gaji secara signifikan. Strategi ini biasanya dipilih ketika perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan tidak memiliki dana cukup untuk memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi jika melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung. Cuti tanpa gaji juga memberikan kesempatan bagi perusahaan dan karyawan untuk menunggu sampai situasi keuangan membaik.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Langkah efisiensi yang paling drastis adalah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian karyawan. Meskipun langkah ini cukup berat dan berdampak signifikan bagi para pekerja, namun dalam kondisi tertentu PHK menjadi pilihan terakhir untuk memangkas biaya operasional, terutama biaya gaji yang merupakan komponen terbesar dalam pengeluaran perusahaan. PHK tidak hanya diterapkan oleh perusahaan besar yang sudah mapan, tetapi juga sering dilakukan oleh perusahaan rintisan (start-up) yang sedang mengalami tekanan finansial. Dalam beberapa kasus, karyawan yang masih dipekerjakan diatur untuk bekerja secara bergiliran dengan jam kerja yang dikurangi, sehingga pengeluaran gaji perusahaan dapat ditekan hingga sekitar 50 persen dari biaya normal.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Pengusaha

2.4.1 Pengertian Perusahaan

Dalam kehidupan sehari-hari, banyak orang umumnya menganggap perusahaan sebagai sebuah entitas yang bergerak di bidang perdagangan barang seperti roti, rokok, sepatu, dan lain-lain. Selain itu, ada pula yang memandang perusahaan semata-mata sebagai aktivitas usaha yang bertujuan untuk meraih keuntungan finansial. Namun, dari perspektif hukum, apa sebenarnya yang dimaksud dengan perusahaan? Penjelasan mendalam mengenai hal ini akan dijabarkan berikut ini. Pada masa lalu, istilah “perusahaan” belum tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) yang mulai diberlakukan sejak tahun 1847 (Stb. 1847-23). Dalam KUHD versi awal tersebut, istilah yang digunakan adalah “pedagang,” sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 hingga Pasal 5

Seiring perkembangan zaman, KUHD mengalami revisi pada tanggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/6/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)3/6/26

17 Juli 1938 (Stb. 1938-276), di mana istilah “pedagang” digantikan dengan “perusahaan.” Namun demikian, KUHD belum memberikan definisi resmi mengenai apa yang dimaksud dengan perusahaan secara eksplisit.

Menurut Purwosutjipto (1978:13), ketidakhadiran definisi resmi perusahaan dalam KUHD dilakukan secara sengaja oleh para pembuat undang-undang agar konsep perusahaan dapat terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan praktik bisnis yang dinamis dan kompleks. Oleh karena itu, pengertian perusahaan selanjutnya dikembangkan lebih lanjut melalui kajian ilmu hukum dan yurisprudensi yang relevan.

Dari perspektif ekonomi, Molengraaft mendefinisikan perusahaan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dengan tujuan utama memperoleh penghasilan, baik melalui perdagangan barang maupun pelaksanaan perjanjian-perjanjian bisnis lainnya (Said, 1987:32). Dengan kata lain, perusahaan bukan sekadar satu kali transaksi, tetapi merupakan aktivitas usaha yang berjalan terus-menerus.

Secara garis besar, definisi perusahaan mencakup beberapa unsur utama, yaitu:

1. Keberlangsungan aktivitas yang tidak terputus-putus (regelmatic), sehingga menunjukkan sifat usaha yang terus berjalan.
2. Pelaksanaan secara terbuka (openlijk) yang melibatkan pihak ketiga, bukan hanya aktivitas internal semata.
3. Bentuk atau kualitas tertentu (in zekere kwaliteit) yang menggambarkan karakteristik usaha tersebut.

4. Kegiatan perdagangan atau penyerahan barang serta perjanjian-perjanjian yang dilakukan dengan tujuan akhir memperoleh keuntungan atau laba.

Dengan pemahaman tersebut, perusahaan dapat dipandang sebagai suatu unit ekonomi yang beroperasi secara sistematis dan berkelanjutan dalam rangka menghasilkan nilai tambah melalui aktivitas perdagangan dan kontrak bisnis, sekaligus menjalankan fungsi sosial dan ekonomi yang lebih luas dalam masyarakat.

2.4.2 Bentuk-bentuk Perusahaan

Di Indonesia, jenis usaha dan badan usaha yang ada sangat beragam, banyak di antaranya merupakan warisan dari masa kolonial Belanda. Beberapa istilah asli dari bahasa Belanda masih tetap digunakan secara langsung, seperti *Maatschap*, *Vennootschap onder Firma* (VoF atau Firma), dan *Commanditaire Vennootschap* (CV), yang sudah melekat dalam praktik bisnis sehari-hari tanpa perubahan nama. Namun, ada juga istilah yang telah disesuaikan dan diindonesiakan, contohnya *Perseroan Terbatas* (PT) yang merupakan terjemahan dari *Naamloze Vennootschap* (NV).

Secara khusus, kata "*Vennootschap*" diterjemahkan menjadi "*perseroan*", sehingga muncul istilah-istilah seperti *Perseroan Firma*, *Perseroan Komanditer*, dan *Perseroan Terbatas* yang digunakan untuk menggambarkan berbagai bentuk badan usaha. Dalam praktik sehari-hari, istilah "*perseroan*" juga sering dipakai secara umum sebagai sinonim untuk perusahaan secara keseluruhan, tidak terbatas pada jenis badan usaha tertentu.

Secara etimologis, istilah "perseroan" berasal dari kata dasar “sero” yang berarti saham atau bagian kepemilikan dalam sebuah perusahaan. Karena itu, badan usaha yang menerbitkan saham disebut sebagai perseroan, dan pemilik saham tersebut disebut “pesero” atau lebih dikenal dengan istilah pemegang saham (shareholder). Hal ini menimbulkan aspek penting dalam dunia korporasi mengenai hak dan kewajiban para pemegang saham, serta bagaimana struktur tata kelola perusahaan diatur agar dapat menjamin keberlangsungan usaha sekaligus melindungi kepentingan pemegang saham dan stakeholder lainnya.

Dalam konteks pengelolaan, perseroan biasanya memiliki struktur organisasi yang melibatkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris, yang masing-masing memiliki fungsi dan tanggung jawab khusus. Struktur ini dirancang untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengambilan keputusan bisnis, sekaligus menciptakan keseimbangan antara kekuasaan dan perlindungan bagi semua pihak yang terkait dalam perusahaan.

2.4.3 Tanggung Jawab Perusahaan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, badan hukum termasuk dalam kategori subjek hukum yang memiliki kapasitas untuk memegang hak dan kewajiban. Dalam pelaksanaannya, badan hukum diperlakukan layaknya individu hukum, yang dapat bertindak, memiliki kekayaan, dan bertanggung jawab atas tindakannya secara mandiri. Kekayaan badan hukum dipisahkan secara tegas dari kekayaan pribadi para pengurusnya, sehingga memisahkan tanggung jawab antara entitas dan individu yang mengelolanya.

Pada contoh perseroan terbatas (PT), modal perusahaan terdiri dari sejumlah saham yang dibagi kepada para pemegang saham. Badan hukum ini bertindak melalui pengurus atau direksi yang ditunjuk untuk mewakili dan menjalankan kegiatan operasionalnya.

Semua tindakan hukum yang dilakukan oleh badan hukum merupakan tanggung jawab badan hukum itu sendiri, bukan secara pribadi pengurusnya. Dengan demikian, para pengurus tidak memikul tanggung jawab pribadi atas kewajiban atau kerugian perusahaan yang muncul akibat tindakan badan hukum tersebut. Demikian pula, para pemegang saham memiliki tanggung jawab terbatas, yakni sebatas nilai modal saham yang telah disetor, sehingga risiko keuangan mereka juga dibatasi.

Prinsip pembatasan tanggung jawab ini juga diterapkan pada berbagai bentuk badan hukum lain seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Koperasi. Dalam konteks ini, selama pengurus bertindak dengan itikad baik dan sesuai dengan kewenangannya, maka setiap keputusan atau tindakan yang diambil atas nama badan hukum menjadi tanggung jawab lembaga tersebut, bukan pengurus secara pribadi.

Hal ini penting untuk memberikan perlindungan hukum kepada pengurus sekaligus menjaga kelangsungan dan stabilitas badan hukum sebagai entitas yang mandiri secara hukum dan ekonomi. Selain itu, prinsip ini mendorong profesionalisme dalam pengelolaan badan hukum, di mana pengurus diharapkan bertindak dengan transparansi dan akuntabilitas, mengingat tanggung jawab hukum berada pada entitas dan bukan individu. Sistem ini juga memberikan kepastian hukum bagi para pemegang saham dan pihak ketiga yang bertransaksi dengan badan

hukum tersebut, karena batasan tanggung jawabnya jelas dan terdefinisi dengan

baik dalam peraturan perundang-undangan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung dalam jangka waktu yang relatif singkat. Kegiatan ini akan dimulai segera setelah penyelesaian seminar outline skripsi pertama serta setelah dilakukan revisi dan perbaikan sesuai dengan masukan yang diperoleh dari seminar tersebut. Estimasi waktu pelaksanaan penelitian diperkirakan berlangsung dari bulan Desember 2024 hingga seluruh tahapan penelitian selesai dilaksanakan. Perencanaan ini dibuat untuk memastikan bahwa penelitian dapat berjalan secara terstruktur dan tepat waktu, sehingga hasil yang diperoleh dapat optimal dan memenuhi standar akademik yang ditetapkan.

No.	Kegiatan	Bulan															
		September – Oktober 2024				November - Desember 2024				Mei - Juni 2024				Juli – Agustus 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																
2.	Seminar Proposal																
3.	Penelitian dan Bimbingan																

[illegible]

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merujuk pada lokasi atau wilayah yang dipilih sebagai area untuk pengumpulan data secara langsung di lapangan. Untuk penelitian ini, lokasi yang ditetapkan adalah Pengadilan Negeri Medan, yang beralamat di Jalan Pengadilan Nomor 8, Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dengan kode pos 20236. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi dan kemudahan akses dalam memperoleh data yang diperlukan untuk mendukung tujuan penelitian. Selain itu, lokasi ini dianggap representatif dan strategis untuk mendapatkan informasi yang valid dan akurat terkait objek penelitian.

3.2 Metologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan digunakan dalam proposal skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif. Jenis penelitian ini bertujuan mempertahankan dan mengembangkan karakteristik ilmu hukum sebagai disiplin normatif yang unik

(sui generis). Oleh sebab itu, dasar teori yang dipakai berasal dari sudut pandang hukum normatif atau reflektif, yang berfokus pada kajian norma dan prinsip hukum yang berlaku.

Menurut Johnny Ibrahim, penelitian hukum normatif merupakan metode ilmiah yang digunakan untuk mencari kebenaran hukum melalui logika dan kaidah normatif yang berlaku dalam sistem hukum. Pendekatan ini tidak hanya terbatas pada studi teks undang-undang semata, melainkan juga meliputi kajian doktrin hukum dan yurisprudensi. Hal ini sejalan dengan pandangan Peter Mahmud yang menyatakan bahwa penelitian hukum normatif adalah proses pencarian dan penafsiran terhadap aturan, prinsip, dan doktrin hukum untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang dihadapi dalam praktik.

3.2.2 Sumber Data

Dalam penulisan skripsi ini, sumber data yang dipakai terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah sumber hukum yang langsung mengatur masalah yang diteliti, terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Bahan Hukum Sekunder

Sementara itu, bahan hukum sekunder merupakan sumber informasi yang mendukung pemahaman terhadap hukum, seperti buku teks, tesis, skripsi, disertasi, artikel ilmiah, dan jurnal hukum yang relevan dengan topik penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan dua metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Metode ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis yang tersedia di perpustakaan atau arsip digital, seperti buku referensi, dokumen resmi, jurnal, dan catatan sejarah. Studi kepustakaan bertujuan untuk mendapatkan landasan teoritis dan memahami regulasi yang berlaku dalam konteks penelitian.

2. Wawancara

Metode wawancara dilakukan sebagai pelengkap untuk mendapatkan data primer dari narasumber terkait, khususnya untuk memperoleh informasi kualitatif yang tidak tertulis dalam dokumen. Wawancara dilakukan secara terstruktur maupun semi-terstruktur dengan menggunakan panduan pertanyaan, agar peneliti dapat menggali data yang dibutuhkan secara mendalam. Wawancara ini akan dilaksanakan di Pengadilan Negeri Medan sebagai lokasi penelitian.

3.4 Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, dengan pendekatan hipotesis deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis substansi

hukum dan norma yang terkait dengan permasalahan penelitian. Penulis akan melakukan analisis mendalam terhadap bahan hukum primer dan sekunder untuk mengidentifikasi relevansi, kekuatan hukum, serta implikasi dari norma yang ditemukan terhadap isu yang dikaji.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaturan PHK karena Efisiensi

Pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar efisiensi di perusahaan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Dalam ketentuan tersebut, PHK diperbolehkan apabila perusahaan mengalami kerugian atau bertujuan mencegah kerugian lebih lanjut. Perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebelum melaksanakan PHK, pengusaha wajib melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Faktor Penyebab PHK Efisiensi dan Dampaknya pada Pekerja

PHK karena efisiensi biasanya dipicu oleh beberapa faktor, seperti penurunan performa perusahaan, perubahan teknologi, restrukturisasi organisasi, dan upaya pengurangan biaya agar perusahaan tidak mengalami kerugian. Dampak PHK terhadap pekerja cukup signifikan, meliputi kehilangan sumber penghasilan, ketidakpastian finansial, tekanan psikologis, serta kesulitan memperoleh pekerjaan baru, terutama jika keterampilan yang dimiliki tidak lagi sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

3. Kajian Hukum atas PHK karena Efisiensi

Berdasarkan kajian yuridis dan putusan pengadilan, PHK atas dasar efisiensi dapat dianggap sah apabila dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Pasal 154A dan Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Keabsahan PHK ini umumnya didukung oleh bukti nyata seperti kondisi keuangan perusahaan yang menurun atau adanya restrukturisasi organisasi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung menegaskan bahwa PHK efisiensi tidak boleh dilakukan secara sepihak yang merugikan pekerja, wajib disertai kompensasi yang layak, serta harus melalui proses perundingan bipartit atau mediasi. Dengan demikian, PHK karena efisiensi sah secara hukum apabila dijalankan dengan itikad baik, prosedur yang benar, dan menghormati hak-hak pekerja.

5.2 Saran

1. Pengaturan PHK karena Efisiensi

Pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar efisiensi sebaiknya dilakukan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Perusahaan wajib melibatkan pekerja atau serikat pekerja dalam proses perundingan serta memberikan kompensasi yang layak sesuai ketentuan perundang-undangan. Selain itu, pemerintah perlu mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan PHK ini agar tidak disalahgunakan, serta menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat dan adil bagi kedua pihak.

2. PHK karena Efisiensi sebagai Strategi Perusahaan

PHK dengan alasan efisiensi merupakan salah satu strategi perusahaan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Namun, langkah ini memiliki dampak signifikan bagi para pekerja sehingga memerlukan kajian yang cermat dari aspek hukum dan sosial. Faktor-faktor yang mempengaruhi PHK karena efisiensi dan konsekuensinya bagi karyawan perlu dipahami dengan baik oleh semua pihak.

3. Kajian Hukum dan Saran dari Putusan Pengadilan

Berdasarkan putusan pengadilan, disarankan agar perusahaan melakukan PHK dengan alasan yang jelas, objektif, dan terdokumentasi, seperti adanya penurunan kondisi keuangan atau kebutuhan restrukturisasi organisasi. Perusahaan juga harus mematuhi prosedur hukum yang berlaku, termasuk melakukan perundingan bipartit atau mediasi sebelum mengambil keputusan PHK, serta memberikan kompensasi sesuai undang-undang. Pengadilan menekankan pentingnya perlindungan hak pekerja dengan mengedepankan prinsip keadilan dan transparansi, guna mencegah konflik hukum serta menjaga hubungan baik antara perusahaan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

- Anwar Saiful, (2007) “Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha”, (Medan: Kelompok Studi Hukum Dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara)
- Basri Amran, (2007), “*Hukum Perburuan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Medan: Universitas Tjut Nyak Dhien)
- Diantha I Made Pesek, (2016), “*Metologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*” (Jakarta: Pernada Media Grup)
- Fadhallah, (2021), “wawancara”, (Jakarta: Unj Press)
- Husni Lalu, (2000), “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Ibrahim Maulna, (2024), “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Keenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Hukum Dan Sosial*, 1(2)
- Iman Soepomo, “Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja”, (Jakarta: 1968), Hal. 143.
- Marbun Rocky, (2010), “*Jangan Mau Di Phk Begitu Saja*”, (Jakarta: Transmedia Pustaka)
- Pulungan Jemina S., (2013), “*Efisiensi Kerja Dalam Pekerjaan Rumah Tangga*”, (Jakarta: Kencana)
- Sunaryo Sidik, (2023), “*Adresat Hukum*”, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang)
- Sutedi Adrian, (2009), “Hukum Perburuan”, (Jakarta: Sinar Grafika).
- Tampubolon Manotar, (2023), “Hukum Ketenagakerjaan”, (Jakarta: PT Global Eksekutif Teknologi)
- Triningsih Anna, (2020), “*Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing*”, (Depok: Rajawali Pers)
- Wijayanti Asri, (2009), “Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”, (Jakarta: Sinar Grafika)
- Tri Mulyani Kartini, “Dinamika hubungan industrial dan hukum perburuan di Indonesia”, (Indonesia: Takaza Innovatix Labs, 2025), Hlm 204-206

2. JURNAL

- Febriansyah, F. I. (2017). Keadilan Berdasarkan Pancasila Sebagai Dasar Filosofis Dan Ideologis Bangsa. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 13(25), 368780.
- Kusumaweningrat, A. S. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*.
- Milya Sari, Penelitian Kepustakaan Dalam Pendidikan Ipa”, *Jurnal Penelitian Bidang Ipa Dan Pendidikan Ipa*, 6(1)
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, “tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT:”, Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, dan Upah., 2(1).

- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1).
- Wijayanti, A. (2009). "Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi", (Vol. 1). *Sinar Grafika*.
- Zaini, A. (2017). Ahmad Zaini Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan-undangan Ketenagakerjaan. *Al Ahkam*, 13(1).

1. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

D. WEBSITE

- Ismaya, "Pihak-pihak Dalam Ketenagakerjaan", <https://search.app/iteMbtRUTJ8eJk4Q9> (Dikutip: 11 November 2024, 16:51)
- Julius Bardeen, "Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi", <https://search.app/b5So4qDhjVq8Jgpx7> \ (Dikutip 8 November 2024 13:31).
- M.Rosari Kharisa Clara Bengu, "Tijauan Yuridis Terhadap Putusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di PT. Duta Sumpit Indonesia". <https://search.app/ktyCK8zYuYgohVNo8> \ (Dikutip, 7 November 2024, 12:51).
- Monica, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja PT Jonson Home Hygiene Product", <https://search.app/b5So4qDhjVq8Jgpx7> \ (Dikutip 7 November 2024, 13:14).
- Novia Widya Utami, "UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya" mekeri Talenta, <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/> (Dikutip: 1 Desember 2024 18: 40)
- Peter Mahmud, Universitas Medan Area, "Hukum Normatif", <https://search.app/Sx2sgX8Vftfdgnaw5> (Dikutip: 1 Desember 2024, 18:30)
- Presiden Republik Indonesia, "Undang – Undang Republik Indonesia", <https://bphn.go.id/data/documents/97uu025.pdf> (Dikutip: 1 Desember 2024, 18:35)
- Riski Putra Manik, "Kajian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Efisiensi Perusahaan", <https://search.app/3czhc71HQQQB6uH7> (Medan, 2021), Hal. 28.

- Risky Putra Manik, “Kajian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Efisiensi Perusahaan”, <https://search.app/UU6j1vD5Bu2Yan7x9> (Dikutip: 11 November 2024: 15.00), Hal. 34-35.
- Siti Nurhayati, “Tinjaun Yuridis Terhadap Pekerja Yang Di Demosi Dalam Pemutusan Hubungan Dunia Kerja”, <https://search.app/Y3BztANrNuKYypQD8> / (dikutip 7 November 2024, 13:03).
- Sundari, “Analisis Efisiensi Biaya Operasional Terhadap Tingkat Pendapatan Usaha Jual Beli Pisang Di Pasar Minasa Upa Kabupaten Gowa”, <https://search.app/pwJVHkyymYdWSwyt8> (Dikutip, 11 November 2024, 16.29
- Veronica Wahyu Kristi Murmaningtyas, “Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Pemungutan Retribusi Pasar Serta Kontribusinya Terhadap Pendapatan Asli Daerah”, <https://search.app/KQygrBfb1JKUwogAA>, (Dikutip: 11 November 2023, 16:14)

E. WAWANCARA

Surya Dharma, Pengadilan Negeri Medan (25 April 2025)

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pertanyaan wawancara

1. Bagaimana pandangan Bapak Hakim mengenai alasan efisiensi sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003?

Menurut pandangan saya, alasan efisiensi memang diakui dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagai salah satu dasar sah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tapi penting untuk ditekankan bahwa efisiensi yang dimaksud di sini bukan hanya sekadar keinginan perusahaan untuk mengurangi beban biaya. Harus ada bukti nyata bahwa kondisi usaha benar-benar memaksa perusahaan melakukan efisiensi, misalnya karena penurunan pendapatan yang signifikan, perubahan struktur pasar, atau gangguan serius terhadap operasional perusahaan. Jadi, alasan efisiensi ini tidak bisa digunakan sembarangan atau dijadikan alasan semata-mata untuk meningkatkan keuntungan.

2. Apa saja syarat sah yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila ingin melakukan PHK dengan alasan efisiensi?

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi kalau perusahaan ingin melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Pertama, perusahaan wajib melakukan perundingan dengan serikat pekerja atau perwakilan karyawan untuk mencari jalan keluar terbaik sebelum memutus hubungan kerja. Kedua, perusahaan juga harus bisa membuktikan bahwa efisiensi ini tidak dapat dihindari, misalnya dengan menunjukkan laporan keuangan yang merugi atau adanya perubahan sistem produksi. Selain itu, prosedur PHK juga harus dilakukan sesuai ketentuan, seperti pemberitahuan kepada pekerja dan pembayaran hak-hak normatif secara penuh. Kalau syarat-syarat ini tidak dipenuhi, maka PHK bisa dianggap tidak sah secara hukum.

3. Sejauh mana alasan efisiensi dapat dibenarkan secara hukum dalam konteks hubungan industrial di Indonesia?

Alasan efisiensi bisa dibenarkan tetapi ruangan yang tetap harus memenuhi asas keadilan dalam konteks hukum Phk harus diuji secara objektif baik dari sisi kondisi Perusahaan maupun dampak terhadap pekerja, biasanya kami tidak serta merta menerima alasan begitu saja.

4. Dalam penilaian Bapak/Ibu, apakah alasan efisiensi yang diajukan oleh perusahaan dalam kasus ini cukup kuat dan sah menurut hukum?

Menurut penilaian saya, alasan efisiensi yang diajukan oleh perusahaan terlihat masih kurang kuat secara hukum. Memang ada argumen soal kebutuhan mengurangi biaya dan reorganisasi internal, tapi dari bukti yang dihadirkan, tidak tampak adanya tekanan ekonomi yang luar biasa atau

keadaan darurat usaha. Terlebih lagi, tidak semua prosedur dijalankan dengan benar. Jadi, kalau dilihat dari kacamata hukum, alasan efisiensi dalam kasus ini belum memenuhi syarat sah yang diatur dalam undang-undang.

5. Bagaimana pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara ini? Faktor apa saja yang menjadi perhatian utama?

Pertama, apakah benar telah terjadi upaya maksimal dari perusahaan untuk menghindari PHK, misalnya dengan melakukan efisiensi di sektor lain yang tidak berdampak langsung pada tenaga kerja. Kedua, hakim juga melihat apakah hak-hak pekerja sudah diberikan secara layak dan apakah ada pelanggaran prosedural. Selain itu, pertimbangan soal niat baik dalam proses perundingan juga ikut diperhatikan. Intinya, hakim mencoba menilai seimbang antara hak pekerja dan kelangsungan usaha perusahaan.

6. Apakah terdapat pelanggaran prosedur PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam kasus ini?

Dalam kasus ini memang ditemukan pelanggaran prosedur. Salah satu yang cukup mencolok adalah minimnya keterlibatan serikat pekerja dalam proses pengambilan keputusan, padahal itu sangat penting. Selain itu, perusahaan tidak memberikan pemberitahuan PHK secara tertulis dan tidak memberikan penjelasan yang memadai kepada pekerja mengenai alasan efisiensi.

7. Bagaimana peran serikat pekerja atau perwakilan pekerja dalam proses PHK ini menurut hasil pemeriksaan di persidangan?

Respons dari perusahaan kurang terbuka dan terkesan sepihak dalam mengambil keputusan PHK. Hal ini tentu menjadi poin negatif dalam penilaian majelis hakim, karena keberadaan serikat pekerja seharusnya dihargai sebagai mitra dalam menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan.

8. Menurut Bapak/Ibu, apakah putusan ini sudah mencerminkan keadilan baik bagi pekerja maupun perusahaan?

Secara umum, saya melihat bahwa putusan ini cukup mencerminkan keadilan, meskipun tentu ada hal-hal yang masih bisa dikritisi. Hakim sudah berusaha mempertimbangkan hak-hak pekerja agar tidak dikorbankan begitu saja, tapi di sisi lain juga tidak menutup mata terhadap kondisi perusahaan.

9. Apa implikasi hukum dari putusan ini terhadap praktik PHK efisiensi di masa mendatang?

Agar perusahaan-perusahaan akan lebih berhati-hati dan tidak gegabah menggunakan alasan efisiensi tanpa bukti kuat dan tanpa mengikuti prosedur yang benar. Secara hukum, ini menegaskan bahwa efisiensi bukan kartu bebas untuk melakukan PHK, tapi harus bisa dipertanggungjawabkan baik secara administratif, substantif, maupun moral.

10. Apa saran Bapak /Ibu terhadap dunia usaha maupun pekerja terkait PHK dengan alasan efisiensi agar tidak terjadi pelanggaran hukum di kemudian hari?

Yang pasti untuk pihak perusahaan jangan semudah itu untuk memutuskan nge PHK kariawan apalgiu dengan alasan yang tidak jelas dan jika memang ada pengurangan jelaskan secara berunding janagn sampe ada pihak yang merasa dirugiakan Sementara bagi pekerja dan serikatnya, penting juga untuk memahami kondisi riil perusahaan dan tidak menutup kemungkinan kompromi demi keberlangsungan usaha bersama. Intinya, komunikasi dua arah dan keterbukaan adalah kunci agar tidak terjadi pelanggaran hukum atau konflik berkepanjangan. Selain itu, selalu dokumentasikan seluruh proses dengan baik sebagai bukti bila terjadi sengketa hukum di kemudian hari.

A. Indentitas Responden 1

- 1. Nama : Surya Dharma
- 2. Jenis Kelamin : Laki- Laki
- 3. Umur : 48
- 4. Jabatan : Hakim Pengadilan Negeri Medan

Lampiran 2

Foto Dengan Informa





GAMBAR 1: foto penulis (Iman Cristian Suranta Kaban) Bersama dengan Hakim Pengadilan Negeri Medan

LAMPIRAN 3

Surat Permohonan Riset/Penelitian

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366876, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 655/FH/01.10/III/2025
Lampiran :
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

19 Maret 2025

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan

di-
Tempat

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

Nama : Iman Cristian Suranta Kaban
NIM : 218400120
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
No. HP : 0822 32 25 0553

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan efisiensi Di Perusahaan Berdasarkan UU 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Nomor: 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)".

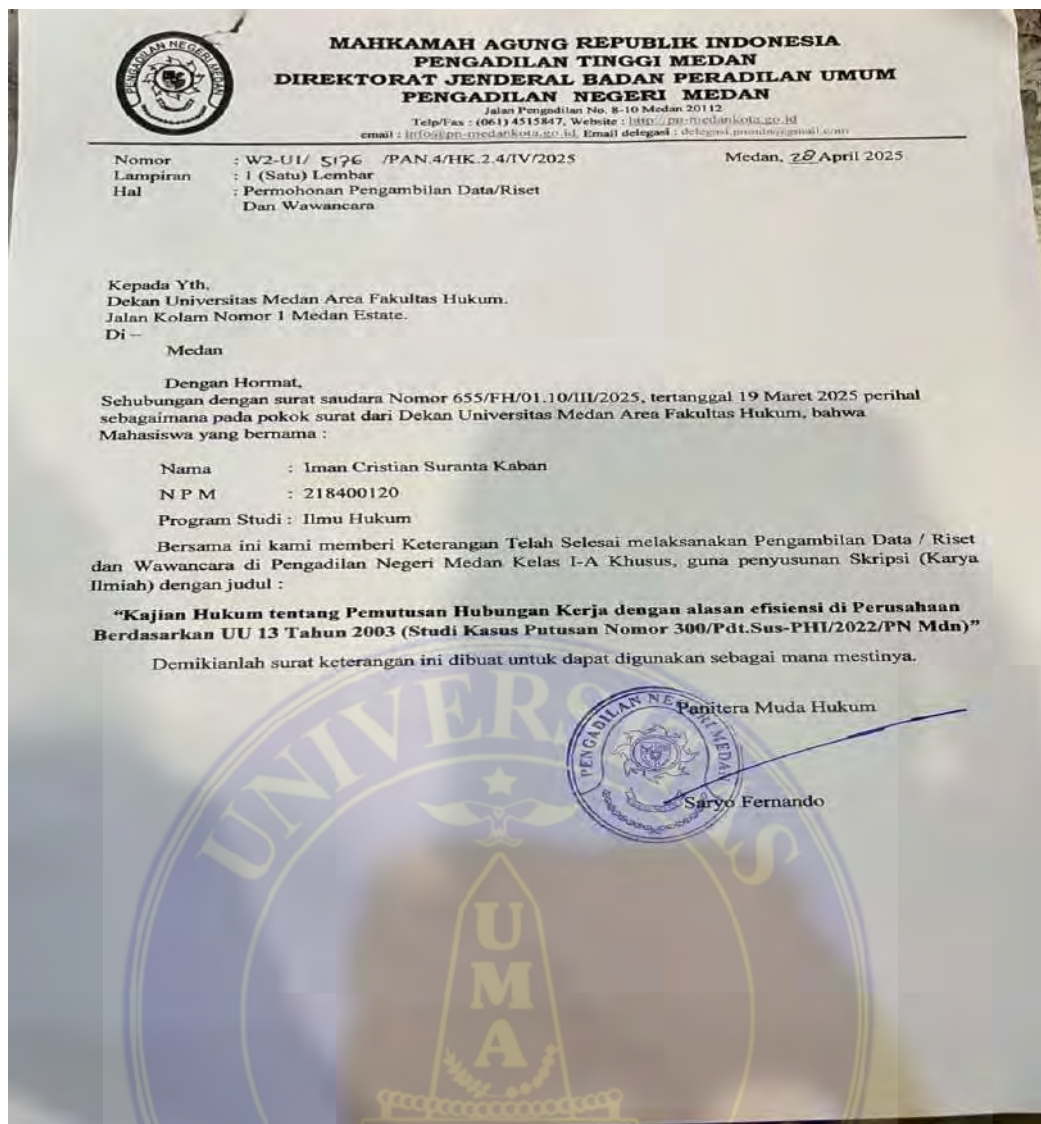
Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

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 kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


Dekan,
M. Citra Ramadhan, SH, MH





Surat Permohonan Riset/ Penelitian



P U T U S A N

Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-

A Khusus yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

SARIANTO, Warga Negara Indonesia, NIK 1205080312950002, Lahir di Paya Tusam, tanggal 03 Desember 1995, Jenis Kelamin: Laki-laki, Beralamat di Dusun I, Desa Paya Tusam, Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara;

Memberikan kuasa kepada **Indra G. Silalahi, S.H.** dan **Siska Farisna, S.H.**, Adalah Advokat pada kantor “Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Azasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH&PHAM Indonesia Bonum Communae)”, beralamat kantor di Dusun V Wonosari RT/RW.004/003, Desa Pasar Rawa, Kecamatan Gebang, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2022. Selanjutnya disebut sebagai

Penggugat

Lawan :

1. **PT Super Unggas Jaya**, berkedudukan di Desa Situngkit, Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, yang diwakili oleh **Han Jung Kyu** sebagai **Direktur PT Super Unggas Jaya** berdasarkan Akta Notaris No.25 tanggal 11 April 2022 Notaris I Gede Buda Gunamanta, S.H., Notaris di Jakarta, selanjutnya memberikan kuasa kepada **1. Lindung Hartanto M, S.H.**, **2. Ismail Panjaitan, S.H.**, **3. Dodi Hatopan Hutasoit, S.H.**, **4. M. Fitrah Juniarta, S.H.**, **5. Rendi Oktri Saputra, S.H.**, **6. Holey Yudianto, S.H.**, seluruhnya adalah Tim Legal dari PT Super Unggas Jaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor : 0010/SUJA-DIR/XI/2022 tanggal 24 Oktober 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;

2. **PT Citra Lentera Indonesia**, berkedudukan di Komp. Ruko Prima Blok A.16 Jalan Otista Raya, Ciputat Tangerang Selatan, yang diwakili oleh **Fitroh Abdul Malik** sebagai **Direktur PT Citra Lentera Indonesia** berdasarkan Akta Notaris No. 04. tanggal 13 Agustus 2019 yang dibuat dihadapan Notaris Imam Supriatna, S.H., M.Kn Notaris di Jakarta, selanjutnya memberikan kuasa kepada **1. Eri Lukmanul Hakim Pulungan, S.H.**, **2. Fariz Aziz Hp, S.H.**, Adalah Advokat pada kantor “FRH Law Firm”, beralamat di Jalan Poncowati No.1 Kelurahan Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan,



Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 November 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

3. **PT Jasa Primatama Mandiri**, berkedudukan di Vila Grand Tomang Boulevard Blok RS/18B, Kelurahan Periuk, Kecamatan Periuk, Kabupaten Tangerang, yang diwakili oleh **Irwan Likin** sebagai **Direktur Utama PT Jasa Primatama Mandiri** berdasarkan Akta Notaris No. 50. tanggal 23 Agustus 2022 yang dibuat dihadapan Notaris Ngadino, S.H., M.Kn Notaris di Tangerang, selanjutnya memberikan kuasa kepada **1. Eri Lukmanul Hakim Pulungan, S.H., 2. Fariz Aziz Hp, S.H.**, Adalah Advokat pada kantor "FRH Law Firm", beralamat di Jalan Poncowati No.1 Kelurahan Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 November 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

Dalam hal ini Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III disebut sebagai **Para Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut ; Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan; Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara; Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA :

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 26 Oktober 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 02 November 2022 dalam Register Nomor : 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengajukan gugatan terhadap Para Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat-I sejak Desember 2015;
- 2) Bahwa di perusahaan Tergugat-I yang merupakan perusahaan Peternakan, Penggugat bekerja pada bagian Operator Kandang;
- 3) Bahwa oleh karena pekerjaan sebagai Operator Kandang merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, maka berdasarkan Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mohon kiranya

Halaman 2 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap;

- 4) Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat-I, ternyata Penggugat dinyatakan sebagai pekerja yang disalurkan oleh Tergugat-II dan Tergugat-III untuk bekerja di Perusahaan Tergugat-I, dimana dengan demikian maka bentuk hubungan antara Tergugat-I dengan Tergugat-II dan Tergugat-III, secara hukum adalah alih daya;
- 5) Bahwa berdasarkan Surat No. 568-770.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 25 Oktober 2021 dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, diketahui Tergugat-I belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- 6) Bahwa dengan demikian Tergugat-I selaku perusahaan pemberi pekerjaan telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan yang dalam hal ini Tergugat-II dan Tergugat-III, sebelum Tergugat-I memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- 7) Bahwa berdasarkan fakta diatas, dan mengacu kepada Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang pada intinya menyatakan,

"Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan."

maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I;

- 8) Bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat-I, dan kondisi jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I adalah

Halaman 3 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama bekerja pada Desember 2015;

- 9) Bahwa sejak September 2021, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-I diputus oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II, dengan alasan efisiensi untuk menghindari kerugian;
- 10) Bahwa terkait dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, telah ditolak oleh Penggugat karena Tergugat-I tidak memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Penggugat;
- 11) Bahwa perundingan bipartit yang di inisiasi oleh Penggugat terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I, gagal mencapai kesepakatan karena ditolak oleh Tergugat-I, Tergugat-II dan Tergugat-III;
- 12) Bahwa karena gagalnya perundingan bipartit tersebut diatas, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat telah melakukan mediasi tripartit, dimana mediasi tersebut juga gagal mencapai kesepakatan apapun, dan telah membuat Mediator menerbitkan Surat No. 565-979.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 09 Desember 2021 perihal Anjuran;
- 13) Bahwa oleh karena Anjuran tersebut ditolak oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan;
- 14) Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyatakan:

"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."

maka dengan ini Penggugat menyatakan menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, dan oleh karenanya Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak September 2021;



- 15) Bahwa sebagaimana isi dari pada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 sebesar Rp.2.710.988,-, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut diatas adalah:

- uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2):
 $1 \times 6 \times \text{Rp.2.710.988,-} = \text{Rp.16.265.928,-}$
- uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3): $1 \times 2 \times \text{Rp.2.710.988,-} = \text{Rp.5.421.976,-}$
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) : = Rp. 0,-

Total Hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah Rp 21.687.904,-.

- 16) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
- 17) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
- 18) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas 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;
- 19) Bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah;
- 20) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 adalah Rp.2.710.988,- dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat-I wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat dalam rupiah sebesar $\text{Rp.2.710.988,-} \times 6 = \text{Rp.16.265.928,-}$ (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);
- 21) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat-I untuk membayar upah proses terhadap

Halaman 5 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



Penggugat sebesar Rp.16.265.928,- (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);

- 22) Bahwa agar Tergugat-I segera membayar hak Peggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Peggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (dwangsom) atas setiap sehari keterlambatan pembayaran hak Peggugat oleh Tergugat-I sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);

P E T I T U M

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian diatas Peggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut :

- 1) Menerima dan mengabulkan gugatan Peggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan pekerjaan Peggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap;
- 3) Menyatakan hubungan kerja Peggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I;
- 4) Menyatakan hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat-I adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Peggugat pertama bekerja pada Desember 2015;
- 5) **Menyatakan putus hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat-I dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak September 2021;**
- 6) Menyatakan hak Peggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
- 7) Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Peggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
- 8) Menyatakan Peggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah;
- 9) Memerintahkan Tergugat-I untuk membayar upah proses terhadap Peggugat sebesar Rp.16.265.928,- (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);
- 10) Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas setiap sehari keterlambatan pembayaran hak Peggugat oleh Tergugat-I sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);

Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya

menurut hukum (ex aquo et bono);



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Para Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Rbg Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, dimana Penggugat juga menyatakan ada perbaikan maupun perubahan gugatan, pada posita gugatan halaman 3 Poit 17 dan petitum gugatan halaman 4 point 7, sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Tergugat I memberikan jawaban secara tertulis**, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

1. GUGATAN PENGGUGAT ERROR IN PERSONA;

Bahwa hubungan hukum yang terjadi yakni melalui perjanjian kerja waktu tertentu di tanda tangani dan disepakati antara Penggugat dengan Tergugat II, tentu mengikat dan menjadi hukum bagi Penggugat dengan Tergugat II sesuai ketentuan pasal 1320 BW yang mengikat kedua belah pihak, dan bukan dengan Tergugat I sebagai pihak utama dalam perkara *a quo* karena tidak ada ikatan hukum apapun dengan Penggugat sehingga gugatan *a quo* telah salah pihak atau *error in persona*, sehingga sudah selayaknya majelis hakim untuk menolak atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

2. MASA DALUARSA GUGATAN PHI;

Daluarsa untuk mengajukan gugatan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat diajukan dalam waktu tenggang 1 tahun terhitung sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sesuai dengan pasal 82 UU No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. KOMPETENSI RELATIF PENGADILAN;

Bahwa gugatan Penggugat keliru diajukan ke Pengadilan Hubungan industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan, didalam surat gugatan disebutkan bahwa tempat tinggal Penggugat II di Komp ruko prima Blok A16, Jl Otista Raya, Ciputat, Tangerang Selatan, yang berada/termasuk di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial Tangerang sehingga

berdasarkan asas dalam hukum acara perdata: *Actor Sequitor Forum*
Iman Cristian Suranta Kaban - Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan...
Rei dalam pasal 118 ayat (2) HIR,

Halaman 7 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn





maka gugatan Penggugat seharusnya diajukan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang di wilayah hukum dimana Tergugat II Berdomisili atau bertempat tinggal yaitu Pengadilan Hubungan Industrial Tangerang di Pengadilan Negeri Tangerang yang mempunyai kewenangan/kompetensi relative untuk mengadili perkara ini dan tidak diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Oleh karena itu Ketua Pengadilan Negeri Medan harus menyatakan dirinya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan 300/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Mdn yang diajukan oleh Penggugat tertanggal 02 November 2022 dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

4. GUGATAN KABUR dan TIDAK JELAS (OBSCURE LIBELS) TERHADAP PENANGGUGAN TUNTUTAN HAK PENGUGAT;

Penggugat dalam dalil posita gugatannya pada angka 17 menyebutkan :
"Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);

1. Selanjutnya, Penggugat dalam dalil Petitum gugatannya pada angka 7 menyebutkan: **"Memerintahkan Tergugat"** untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
2. Bahwa dalil posita dan petitum sebagaimana tersebut diatas merupakan dalil yang Kabur dan Tidak Jelas (*Obscure Libels*) karena tuntutan hak atas pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan Penggugat tidak jelas ditujukan atau untuk ditanggung kepada siapa (Pihak dalam perkara aquo). Apakah kepada Tergugat I, Tergugat II atau Tergugat III, sehingga tuntutan yang didalilkan Penggugat *a quo* harus lah tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) oleh Yang Mulia Majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan memutuskan perkara *a quo*;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat I kemukakan dalam Eksepsi diatas, secara mutatis - mutandis dianggap menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi;
2. Bahwa Tergugat I menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali sepanjang diakui secara tegas oleh Tergugat I dalam jawaban *a quo*;





3. Sesuai dalil gugatan Penggugat pada angka 4, bahwa pada dasarnya Penggugat adalah pekerja alih daya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : /PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 dengan jangka waktu sejak tanggal 01 April 2021 dan berakhir sampai dengan 31 Desember 2021 (selanjutnya disebut "PKWT");
4. Bahwa sehubungan dengan adanya dampak pandemi Covid-19 yang berpengaruh kepada kegiatan usaha Tergugat I, Tergugat I meminta kepada Tergugat II untuk mengakhiri jangka waktu kerja Penggugat lebih awal yakni pada September 2021 dengan memberikan uang tali asih senilai Rp. 2.711.000,
- (dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah) yang telah diterima Penggugat pada tanggal 23 September 2021;
5. Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat pada dasarnya telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565-979.3/DISNAKER/2021, tanggal 09 Desember 2021 yang berbunyi:

MENGANJURKAN

1. *Bahwa agar PT Super Unggas Jaya membayar uang selisin kontrak kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
2. *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.*
6. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata yang menyebutkan : "*Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bag mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik*";
7. Sesuai dengan uraian dan ketentuan diatas, dengan telah diterimanya uang tali asih oleh Penggugat, maka seharusnya hak dan kewajiban antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II sebagaimana termuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : /PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 telah berakhir menurut hukum atau dengan kesepakatan, sehingga cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhannya;

Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada Bagian Eksepsi dan Bagian Pokok Perkara di atas, Kami mohon Majelis Hakim Yang



Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat terhadap Tergugat I *Error In Persona*;
3. Menyatakan gugatan Penggugat telah Daluarsa;
4. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Medan tidak memiliki kewenangan relative untuk memeriksa dan mengadili Perkara gugatan yang diajukan oleh Penggugat;
5. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat I sebagai pihak yang beritikad baik;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo*; Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Tergugat II** memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error In Persona*);

1. Bahwa Penggugat telah keliru menarik TERGUGAT II ke dalam perkara *a quo* (*gemis aanhoeda nigheid*) karena Penggugat sudah tidak lagi memiliki hubungan hukum atau hubungan hukum antara Penggugat dengan TERGUGAT II telah berakhir sejak 10 September 2021 ;
2. Sungguh pun (*quod non*) TERGUGAT II ditarik sebagai Pihak dalam perkara *a quo* seharusnya kedudukan TERGUGAT II adalah sebagai TURUT TERGUGAT, bukan sebagai TERGUGAT;
3. Selain dari pada itu, Penggugat dalam gugatannya **tidak ada satu pun dalil posita nya** yang menyatakan **TERGUGAT II telah melakukan suatu perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum)**. Begitu pula dengan dalil Petitum nya, **tidak ada satu dalil pun** Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menghukum TERGUGAT II atas perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum) yang diperbuatnya ;
4. Oleh karena cukup jelas dan terang, bahwasannya gugatan yang diajukan Penggugat telah salah pihak (*error in persona*), maka cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk

Halaman 10 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

;

B. Gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluwarsa);

1. Bahwa Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi : “gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggat waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan oleh pihak Pengusaha”.
2. Bahwa menurut Yahya Harahap dalam bukunya “Hukum Acara Perdata” menyebutkan : “Pasal 1941 KUH Perdata, selain merupakan dasar untuk memperoleh hak, juga menjadi dasar hukum untuk membebaskan (release) seseorang dari perikatan setelah lewat jangka waktu tertentu. Dengan demikian, apabila gugatan diajukan penggugat telah melampaui batas waktu yang telah ditentukan undang-undang untuk menggugatnya, berarti para Tergugat telah terbebas untuk memenuhinya. Jika Hakim menemukan gugatan telah daluwarsa, harus menjatuhkan putusan akhir dengan hakim, menyatakan gugatan tidak diterima. (Yahya Harahap, hal.891).”;
3. Bahwa sebagaimana pernyataan Penggugat dalam Posita Gugatannya pada angka 9, pada dasarnya perjanjian kerja Penggugat telah diakhiri lebih awal pada tanggal 10 September 2021 oleh Tergugat II atas permintaan Tergugat I dengan telah diterimanya uang tali asih oleh Penggugat dari Tergugat II ;
4. Bahwa apabila dihitung sejak tanggal diakhirinya perjanjian kerja Penggugat, **maka seharusnya gugatan Penggugat patut telah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya tanggal 10 September 2022**, namun pada faktanya, **gugatan Penggugat terdaftar pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam tanggal 02 November 2022 dengan Register Perkara Nomor : 300/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Mdn ;**
5. Bahwa sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagai salah satu dasar dan sumber hukum positif yang ada sebagai acuan dan pertimbangan bagi hakim dalam memutus suatu masalah berdasarkan pertimbangan hukum Majelis Hakim terdahulu yang menangani masalah dengan substansi dan konten yang sama maka wajib bagi Hakim mempertimbangkan Yurisprudensi sebagai acuan dalam memutus masalah apalagi tingkat Mahkamah Agung yang mana Hakim-Hakim Agung yang memutus tersebut telah menemukan filsafat

Halaman 11 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



dan asas hukum sebagai Patokan bagi Majelis-Majelis Hakim lainnya, dimana Yurisprudensi tersebut tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung dalam Daluwarsa Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial :

- Putusan MA No.494 K/Pdt.Sus-PHI/2013;
- Putusan MA No.646 K/Pdt.Sus-PHI/2013;
- Putusan MA No.641 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
- Putusan MA No.499 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
- Putusan MA No.533 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
- Putusan MA No.16 K/Pdt.Sus-PHI/2015;
- Putusan MA No.45 K/Pdt.Sus-PHI/2015;

Oleh karena gugatan Penggugat baru didaftarkan pada tanggal 02 November 2022 di kantor Kepaniteraan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Perkara Nomor 300/Pdt.Sus.PHI/2022/ PN.Mdn, maka gugatan Penggugat *a quo* pada dasarnya telah melampaui waktu 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan melalui pengadilan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, sehingga cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat *a quo* tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena lewat waktu pengajuan Gugatannya (daluwarsa);

6. Bahwa Penggugat dalam Petitum angka 5 meminta dinyatakan putusan hubungan kerja sejak bulan September tahun 2021 sehingga telah jelas dan nyata bahwa gugatan tersebut telah daluarsa;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat II kemukakan dalam Eksepsi diatas, secara *mutatis - mutandis* dianggap menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi ;
2. Bahwa Tergugat II menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali sepanjang diakui secara tegas oleh Tergugat II dalam jawaban *a quo* ;
3. Sesuai dalil gugatan Penggugat pada angka 4, bahwa pada dasarnya Penggugat adalah pekerja alih daya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 016/PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 dengan jangka waktu sejak tanggal 01 April 2021 dan berakhir sampai dengan 31 Desember 2021 (selanjutnya disebut "PKWT);
4. Bahwa sehubungan dengan adanya dampak pandemi Covid-19 yang berpengaruh kepada kegiatan usaha Tergugat I, maka Tergugat I meminta

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Disclaimer

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

Document Accepted 3/6/26





kepada Tergugat II untuk mengakhiri jangka waktu kerja Penggugat lebih awal yakni pada tanggal 10 September 2021, dimana Penggugat telah sepakat untuk menerima penghentian jangka waktu kerja lebih awal tersebut dengan telah menerima uang tali asih senilai Rp. 2.711.000,- (dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah) dari Penggugat pada tanggal 29 September 2021 ;

5. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 1338 KUHPdata yang menyebutkan :
“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.
6. Bahwa berdasarkan uraian dan ketentuan hukum diatas, maka seharusnya hak dan kewajiban antara Penggugat dengan Tergugat II sebagaimana termuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 016/PKWT-UNIT STABAT/CLI- SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 telah berakhir menurut hukum atau dengan kesepakatan, sehingga cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhannya ;
7. Bahwa selanjutnya, hal-hal terkait dengan apa yang dituntut Penggugat dalam gugatan *a quo* pada dasarnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565-979.3/DISNAKER/2021, tanggal 09 Desember 2021 yang berbunyi :

MENGANJURKAN :

1. Bahwa agar PT Sumber Unggas Jaya (ic. PT Super Unggas Jaya/TERGUGAT I) membayar uang selisih kontrak kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.
8. Bahwa berdasarkan isi dan bunyi Surat Anjuran diatas, cukup jelas dan terang bahwasannya apa yang dituntut oleh Penggugat bukan ditujukan kepada Tergugat II maupun Tergugat III, begitu pula terhadap apa yang dituntut Penggugat dalam gugatan perkara *a quo*, sehingga segala tuntutan yang dalilkan Penggugat dalam gugatannya yang berkaitan dengan Tergugat II dan Tergugat III haruslah ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.



9. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1946 KUHPdata pada Buku ke Empat Bab ke VII Bagian ke Satu tentang Daluwarsa, umumnya menyebutkan bahwa : *“Daluwarsa adalah suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat- syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang”*:

Selanjutnya, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Bab ke IV (empat) tentang Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Bagian Kesatu Paragraf Pertama (1) Pengajuan Gugatan pada Pasal 82 disebutkan bahwa :

“Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Dengan kaidah Hukum yang termuat dalam putusan-putusan Mahkamah Agung yang menjadi Yurisprudensi bahwa Mahkamah Agung berpendirian bahwa gugatan yang melampaui batas waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan Kadaluwarsa secara hukum apabila gugatan diajukan melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun dimulai dari hari yang bersangkutan dinyatakan berhenti atau diberhentikan dan atau mengundurkan diri karena kemauan sendiri dan atau karena dikualifikasikan mengundurkan diri; Oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan Penggugat pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah lewat waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukan suatu keputusan sebagaimana dalil yang telah Tergugat II uraikan pada angka 3 dan angka 4 bagian Eksepsi Tergugat II bagian Eksepsi Tergugat II tentang Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu (Daluwarsa), maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat telah daluwarsa, sehingga patut untuk ditolak;

Bahwa berdasarkan uraian dalil Jawaban Tergugat II baik Dalam Eksepsi maupun

Dalam Kompensi (Pokok Perkara) – Nya diatas, sudah seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*), atau apabila

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Majelis Hakim berpendapat lain, Para Tergugat mohon putusan seadil-adilnya





Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada Bagian Eksepsi dan Bagian Pokok Perkara di atas, Kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* untuk memberikan putusan sebagai berikut : **DALAM EKSEPSI:**

1. Menerima Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan TERGUGAT II sebagai pihak yang beritikad baik ;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo*;

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-

adilnya. (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak
Tergugat III

memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error In Persona*);

1. Bahwa Penggugat telah keliru menarik TERGUGAT III ke dalam perkara *a quo* (*gemis aanhoeda nigheid*) karena Penggugat sudah tidak lagi memiliki hubungan hukum atau hubungan hukum antara Penggugat dengan TERGUGAT III telah berakhir sejak 01 Januari 2018 ;
2. Bahwa selain dari pada itu, hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat III juga telah berakhir pada tanggal 10 Oktober 2017, dimana Tergugat III telah bersepakat dengan Tergugat II untuk mengalihkan pengelolaan tenaga kerja pada perusahaan Tergugat I;
3. Sungguh pun (*quod non*) TERGUGAT III ditarik sebagai Pihak dalam perkara *a quo* seharusnya kedudukan TERGUGAT III adalah sebagai TURUT TERGUGAT, bukan sebagai TERGUGAT;
4. Selain dari pada itu, Penggugat dalam gugatannya **tidak ada satu pun dalil posita nya** yang menyatakan **TERGUGAT III telah melakukan suatu perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum)**. Begitu pula dengan dalil Petitum nya, **tidak ada satu dalil pun** Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menghukum TERGUGAT III atas perbuatan yang melanggar ketentuan undang- undang (hukum) yang diperbuatnya ;
5. Oleh karena cukup jelas dan terang, bahwasannya gugatan yang diajukan Penggugat telah salah pihak (*error in persona*), maka cukup alasan bagi Yang

Halaman 15 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat III kemukakan dalam Eksepsi diatas, secara *mutatis - mutandis* dianggap menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi ;
2. Bahwa Tergugat II menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali sepanjang diakui secara tegas oleh Tergugat III dalam jawaban *a quo* ;
3. B
4. Bahwa sebagaimana yang terlampir dalam gugatan yang diterima Tergugat III, terdapat surat anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565-979.3/DISNAKER/2021, tanggal 09 Desember 2021 yang berbunyi :

MENGANJURKAN :

1. Bahwa agar PT Sumber Unggas Jaya (ic. PT Super Unggas Jaya/TERGUGAT I) membayar uang selisih kontrak kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.
5. Bahwa berdasarkan isi dan bunyi Surat Anjuran diatas, cukup jelas dan terang bahwasannya apa yang dituntut oleh Penggugat bukan ditujukan kepada Tergugat III maupun Tergugat II, begitu pula terhadap apa yang dituntut Penggugat dalam gugatan perkara *a quo*, sehingga segala tuntutan yang dalilkan Penggugat dalam gugatannya yang berkaitan dengan Tergugat III dan Tergugat II haruslah ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

Bahwa berdasarkan uraian dalil Jawaban Tergugat III baik Dalam Eksepsi maupun Dalam Konpensasi (Pokok Perkara)-nya diatas, sudah seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*), atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Para Tergugat mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada Bagian Eksepsi dan Bagian Pokok Perkara di atas, Kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat yang



memeriksa dan mengadili perkara *aquo* untuk memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima Eksepsi Tergugat III untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan TERGUGAT II sebagai pihak yang beritikad baik ;
 3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo*;
- Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil- adilnya. (*ex eaquo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Para Tergugat tersebut, Penggugat

mengajukan replieknya yang pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalil gugatannya, dan Para Tergugat juga mengajukan dupliknya yang pada pokoknya Para Tergugat tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat, yang telah dinazegelen atau dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi **tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-4**, berupa:

1. Fotokopi sesuai aslinya Surat Dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat No.565-979.3/Disnaker/2021, tanggal 09 Desember 2021 prihal Anjuran, selanjutnya diberi tanda dengan **P-1**;
2. Fotokopi sesuai fotokopinya surat dari PT Jasa Primatama Mandiri, tanggal 14 November 2022 prihal surat jawaban Tergugat III dalam perkara PHI No. 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn, selanjutnya diberi tanda dengan **P-2**;
3. Fotokopi sesuai aslinya surat dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat No.568-770.3/DISNAKER/2021, tanggal 25 Oktober 2021, Prihal jawaban Konfirmasi, selanjutnya diberi tanda dengan **P-3**;
4. Fotokopi sesuai aslinya Informasi Saldo Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Langkat-Stabat, selanjutnya diberi tanda dengan **P-4**;

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut **Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi** yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah atau janji, yaitu saksi **Julianto** dan saksi **Sarianto** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;



Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti dan keterangan saksi-saksi
Penggugat tersebut di atas, Kuasa Para Tergugat menyatakan akan
menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil
bantahannya Tergugat I telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah
dinazegelen atau dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan
aslinya lalu diberi tanda **bukti T.I-1 sampai dengan bukti T.I-2**, berupa:

1. Fotokopi sesuai fotokopinya, Surat Perjanjian Kerjasama Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing) antara PT Citra Lentera Indonesia (CLI) dan PT Super Unggas Jaya, tanggal 31 Mei 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **T.I-1**;
2. Fotokopi sesuai fotokopinya, Daftar tanda terima uang tali asih/kompensasi (ucapan terimakasih) PT Citra Lentera Indonesia, selanjutnya diberi tanda dengan **T.I-2**;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil
bantahannya Tergugat II telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah
dinazegelen atau dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan
aslinya lalu diberi tanda **bukti T.II-1 sampai dengan bukti T.II-4**, berupa:

1. Fotokopi sesuai aslinya, Daftar hadir dan tanda tangan terima uang tali asih (ucapan terimakasih) PT Citra Lentera Indonesia, selanjutnya diberi tanda dengan **T.II-1**;
2. Print out, foto Penggugat pada saat penerimaan uang tali asih (ucapan terimakasih) dari Tergugat II, selanjutnya diberi tanda dengan **T.II-2**;
3. Fotokopi sesuai aslinya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:016/PKWT- UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021 tanggal 1 April 2021 antara Penggugat dengan Tergugat II incasu PT Citra Lentera Indonesia, selanjutnya diberi tanda dengan **T.II-3**;
4. Fotokopi sesuai fotokopinya, Surat Keterangan Nomor 011/CLI/HRGA- MGR/IX/2021 atas nama Penggugat, tanggal 10 September 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **T.II-4**;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil
bantahannya Tergugat III telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah
dinazegelen atau dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan
aslinya lalu diberi tanda **bukti T.III-1 sampai dengan bukti T.III-3**, berupa:

1. Fotokopi sesuai fotokopinya, Surat elektronik (email) dari PT Super Unggas Jaya *incasu* Tergugat I kepada Pt Jasa Primatama Mandiri *incasu* Tergugat III, tanggal 29 Oktober 2014, Perihal Permintaan Tenaga Kerja Farm Stabat Medan, selanjutnya diberi tanda dengan **T.III-1**;



2. Fotokopi sesuai fotokopinya, Interoffice Memo Nomor: 465/HRGA/SUJA/MGR/IX/2017, tanggal 26 September 2017 dari PT Super Unggas Jaya *incasu* Tergugat I kepada PT Jasa Primatama Mandiri *incasu* Tergugat III, tentang Pengalihan/take over pengelolaan Tenaga Kerja di PT SUJA, selanjutnya diberi tanda dengan **T.III-2**;
3. Fotokopi sesuai aslinya, Surat Kesepakatan Bersama tentang Peralihan Tenaga Kerja Alih Daya/OS di Farm Unit Stabat PT Super Unggas Jaya antara PT Jasa Pritama Mandiri dan PT Citra Lentera Indonesia, tanggal 10 Oktober 2017, selanjutnya diberi tanda dengan **T.III-3**;

Menimbang, bahwa setelah Para Tergugat mengajukan bukti-bukti suratnya, Para Tergugat tidak mengajukan saksi-saksi dipersidangan, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti Para Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan ;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Para Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 22 Desember 2022;

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

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM :

Dalam Eksepsi

Menimbang, bahwa atas gugatan Pengugat, Para Tergugat di dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsinya. Eksepsi Para Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Pengugat *Error in Persona*;
 - a. Menimbang bahwa Para Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan hukum yang terjadi yakni melalui perjanjian kerja waktu tertentu di tanda tangani dan disepakati antara Penggugat dengan Tergugat II, tentu mengikat dan menjadi hukum bagi Penggugat dengan Tergugat II sesuai ketentuan pasal 1320 BW yang mengikat kedua belah pihak, dan bukan dengan Tergugat I sebagai pihak utama dalam perkara *a quo* karena tidak ada ikatan hukum apapun dengan Penggugat dan tidak satu pun dalil positifnya yang menyatakan Tergugat II dan Tergugat III telah melakukan sesuatu perbuatan yang melanggar ketentuan Undang-undang (hukum), sehingga gugatan *a quo* telah salah pihak atau *error in persona*, sehingga sudah



sebaliknya Majelis Hakim untuk menolak atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat tersebut, Majelis Hakim telah membaca gugatan Penggugat bahwa Penggugat pada pokoknya pernah bekerja pada Tergugat II dan Tergugat III dan ditempatkan pada Tergugat I, dengan demikian adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, Penggugat tidak salah menjadikan PT Super Unggas Jaya sebagai Tergugat I dan PT Citra Lentera Indonesia sebagai Tergugat II serta PT Jasa Primatama Mandiri sebagai Tergugat III dalam Perkara *aquo*, sehingga eksepsi Para Tergugat tersebut tidak beralasan menurut hukum dan eksepsi tersebut **ditolak**;

2. Gugatan Penggugat Daluarsa (Masa daluarsa gugatan PHI);

Tergugat I dan Tergugat II pada pokoknya menyatakan daluarsa untuk mengajukan gugatan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat diajukan dalam waktu tenggang 1 tahun terhitung sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sesuai dengan pasal 82 UU No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan Pasal 82 Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi: "*Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha.*", Menimbang, bahwa dalam ketentuan Pasal 82 Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur tenggang waktu mengenai Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

- Bahwa mengenai Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal ini, sudah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sesuai putusan MK No.12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004 dan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ,telah di hapus oleh Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020;
- Bahwa mengenai Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga telah di hapus oleh Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020;





Berdasarkan Pertimbangan-pertimbangan tersebut maka tenggang waktu (daluarsa) sebagaimana dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diberlakukan lagi, sehingga eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluarsa) tidak beralasan menurut hukum dan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut haruslah **ditolak**;

3. Kompetensi Relatif Pengadilan;

Tergugat I pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat keliru diajukan ke Pengadilan Hubungan industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan, didalam surat gugatan disebutkan bahwa tempat tinggal Penggugat II di Komp ruko prima Blok A16, Jl Otista Raya, Ciputat, Tangerang Selatan, yang berada/termasuk diwilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial Tangerang sehingga berdasarkan asas dalam hukum acara perdata: *Actor Sequitor Forum Rei* dalam pasal 118 ayat (2) HIR, maka gugatan Penggugat seharusnya diajukan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang di wilayah hukum dimana Tergugat II berdomisili atau bertempat tinggal yaitu Pengadilan Hubungan Industrial Tangerang pada Pengadilan Negeri Tangerang yang mempunyai kewenangan/kompetensi relative untuk mengadili perkara ini dan tidak diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Oleh karena itu Ketua Pengadilan Negeri Medan harus menyatakan dirinya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan 300/Pdt.Sus. PHI/2022/PN.Mdn yang diaju kan oleh Penggugat tertanggal 02 November 2022 dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan azas *lex specialis derogat legi generali*, yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*); Menimbang bahwa perkara Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur khusus oleh Undang Undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang merupakan hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*), sehingga Majelis Hakim mengesampingkan Pasal 118 ayat (2) HIR, yang bersifat umum (*lex generalis*);

Menimbang bahwa Pasal 81 Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi: "*Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada*





Menimbang bahwa tempat Penggugat ditempatkan bekerja adalah di PT Super Unggas Jaya yang berkedudukan di Desa Stungkit, Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat diajukan dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga eksepsi Tergugat I yang menyatakan gugatan Penggugat keliru diajukan ke Pengadilan Hubungan industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan **tidak beralasan menurut hukum dan eksepsi tersebut ditolak;**

4. Gugatan Penggugat Kabur dan tidak Jelas (*Obscur libel*);
Tergugat I pada pokoknya menyatakan Penggugat dalam dalil posita gugatannya pada angka 17 menyebutkan : "Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
Selanjutnya, Penggugat dalam dalil Petitum gugatannya pada angka 7 menyebutnya: "**Memerintahkan Tergugat** untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
Bahwa dalil posita dan petitum sebagaimana tersebut diatas merupakan dalil yang Kabur dan Tidak Jelas (*Obsure Libels*) **karena tuntutan hak atas pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan Penggugat tidak jelas ditujukan atau untuk ditanggung kepada siapa (Pihak dalam perkara aquo). Apakah kepada Tergugat I, Tergugat II atau Tergugat III**, sehingga Tergugat I dan Tergugat II mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I tersebut, Majelis Hakim telah membaca secara teliti gugatan Penggugat, bahwa gugatan Penggugat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dan Penggugat menuntut hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengenai kepada siapa dikenakan tuntutan Penggugat tersebut akan dipertimbangkan Majelis Hakim dalam pokok perkaranya, sehingga eksepsi Tergugat I, yang menyatakan gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) tidak beralasan menurut hukum, dan **eksepsi tersebut ditolak;**





Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi-eksepsi Para Tergugat tersebut tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Para Tergugat tersebut haruslah dinyatakan **ditolak seluruhnya**;

Dalam Pokok Perkara

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat dalam pokok perkaranya pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya pada pokoknya menyatakan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat-I sejak Desember 2015. Tergugat-I merupakan perusahaan Peternakan, Penggugat bekerja pada bagian Operator Kandang yang merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, sehingga pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap. Selama bekerja di perusahaan Tergugat-I, Penggugat dinyatakan sebagai pekerja yang disalurkan oleh Tergugat-II dan Tergugat-III secara alih daya. Penggugat menyatakan berdasarkan Surat No. 568- 770.3/DISNAKER/2021 tanggal 25 Oktober 2021 dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, diketahui Tergugat-I belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. oleh karena hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat-I, dan kondisi jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama bekerja pada November 2014. Pada bulan September 2021, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-I diputus oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II, dengan alasan efisiensi untuk menghindari

kerugian. Tergugat-I tidak memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Penggugat. Perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan karena ditolak oleh Para Tergugat, oleh karenaagalnya

Halaman 23 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn





perundingan bipartit tersebut diatas, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat telah melakukan mediasi tripartit, dimana mediasi tersebut juga gagal mencapai kesepakatan dan Mediator menerbitkan Surat No. 565-979.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 09 Desember 2021 perihal Anjuran.

Anjuran tersebut ditolak oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II dengan alasan efisiensi maka Penggugat menyatakan Penggugat berhak sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

diatas adalah:

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 adalah sebesar Rp.2.710.988,-, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut

- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2): $1 \times 6 \times \text{Rp.2.710.988,-} = \text{Rp.16.265.928,-}$.
- Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3): $1 \times 2 \times \text{Rp.2.710.988,-} = \text{Rp.5.421.976,-}$.
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) : = Rp. 0,-

Total Hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah

Rp.21.687.904,- dan Penggugat juga menuntut upah proses sebesar 6 x upah sebulan, sebesar $\text{Rp.2.710.988,-} \times 6 = \text{Rp.16.265.928,-}$ (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian gugatan Penggugat tersebut, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya membantah gugatan Penggugat dan Para Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam jawaban Para Tergugat;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Para Tergugat maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Para Tergugat dan Penggugat adalah benar pernah bekerja pada Tergugat II dan Tergugat III dan Penggugat ditempatkan bekerja pada

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Penggugat dibantah oleh
Para Tergugat, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg Jo.
Pasal 1865

Halaman 24 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn





K.U.H.Perdata, kepada Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil - dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah diberi tanda **bukti P-1 sampai dengan bukti P-4** dan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi yang bernama **Julianto** dan saksi yang bernama **Sugiarno**, dibawah sumpah saksi-saksi pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat benar bekerja yang ditempatkan pada Tergugat I;

Menimbang, bahwa sebalikn ya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat I telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T.I-1 sampai dengan T.I-2, Tergugat II telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T.II-1 sampai dengan T.II-4, dan Tergugat III telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T.III-1 sampai dengan T.III-3;

Menimbang bahwa, setelah Para Tergugat mengajukan bukti-bukti suratnya dipersidangan, Para Tergugat tidak ada mengajukan saksi-saksinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Para Tergugat, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Para Tergugat, pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Para Tergugat tanpa diberikan pesangon, sedangkan Para Tergugat menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena telah habis masa kontraknya dan Penggugat tidak berhak atas uang pesangon;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim meneliti dan mencermati persengketaan antara kedua belah pihak, tentang bagaimana menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat terhadap Penggugat dan Apa hak-hak normatif Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat?

Menimbang, bahwa Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan peristiwa perkaranya berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan, sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Menimbang bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat-I *in casu* PT

Document Accepted 3/6/26

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Disclaimer

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

Iman Cristian Suranta Kaban - Kajian Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan...
Super Unggas Jaya, yang merupakan perusahaan bergerak dibidang peternakan. Penggugat bekerja sejak bulan Desember 2015 dan Penggugat merupakan tenaga kerja yang disalurkan oleh Tergugat-II *in casu* PT Citra Lentera Indonesia dan Tergugat-III *in casu* PT Jasa Primatama Mandiri secara alih daya;

Halaman 25 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn





- Menimbang bahwa **bukti P-4**, yaitu Informasi saldo jaminan hari tua dan Jaminan Pensiun atas nama perusahaan: PT Jasa Primatama Mandiri dan atas nama Tenaga Kerja: Sarianto *incasu* Penggugat, kepesertaan awal: Desember 2015, yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Langkat Stabat, dari bukti tersebut **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat pernah bekerja pada Tergugat III *incasu* PT Jasa Primatama Mandiri sejak bulan Desember 2015 yang ditempatkan pada Tergugat I *in casu* PT Super Unggas Jaya;**
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti T.III-1** yaitu surat elektronik (*email*) dari Tergugat I *in casu* PT Super Unggas Jaya kepada Tergugat III *incasu* PT Jasa Primatama Mandiri, tanggal 29 Oktober 2014, Perihal Permintaan Tenaga Kerja *farm* Stabat Medan, dari bukti tersebut **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat I *in casu* PT Super Unggas Jaya meminta kepada Tergugat III *incasu* PT Jasa Primatama Mandiri untuk memenuhi permintaan kebutuhan tenaga kerja Tergugat I di *farm* Stabat Medan;**
- Menimbang bahwa Tergugat III *incasu* PT Jasa Primatama Mandiri dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan pernah menjalin kerjasama dengan PT Super Unggas Jaya *incasu* Tergugat I untuk melakukan dan mengelola karyawan di Stabat *farm*/Hatchery untuk bekerja sebagai tenaga pembantu pekerja bagi Tergugat I, terhitung sejak tanggal 1 November 2014 sampai dengan 31 Oktober 2017 (vide: **bukti P-2**);
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti T.III-2** yaitu Interoffice Memo Nomor: 465/HRGA/SUJA/MGR/IX/2017, tanggal 26 September 2017, bukti tersebut menerangkan bahwa PT Super Unggas Jaya *incasu* Tergugat I melakukan pengalihan/take over pengelolaan tenaga kerja;
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti T.III-3** yaitu Surat Kesepakatan Bersama tentang Peralihan Tenaga Kerja Alih Daya/OS di Farm Unit Stabat PT Super Unggas Jaya antara PT Jasa Pritama Mandiri dengan PT Citra Lentera Indonesia, tanggal 10 Oktober 2017, bukti tersebut menerangkan bahwa karyawan Tergugat III ditake over menjadi Karyawan Tergugat II dan peralihan karyawan antara PT Jasa Primatama Mandiri dengan PT Citra Lentera Indonesia dilakukan pada hari Rabu tanggal 10 Oktober 2017 yang disaksikan oleh Tergugat I /An HRGA PT Super Unggas Jaya;
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti T.I-1** yaitu Surat Perjanjian Kerjasama Tenaga Kerja Alih Daya (*outsourcing*) antara Tergugat I/PT Super Unggas Jaya dengan Tergugat II/PT Citra Lentera Indonesia (CLI), tanggal 31 Mei 2021, bukti tersebut menerangkan PT Super Unggas Jaya membuat Surat Perjanjian Kerjasama Tenaga Kerja Alih Daya (*outsourcing*) dengan PT Citra Lentera

Halaman 26 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



Indonesia (CLI) untuk jangka waktu selama 1 tahun terhitung sejak tanggal 01 Juni 2021 sampai tanggal 31 Mei 2022;

- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti T.II-3** yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:016/PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021 tanggal 1 April 2021 antara Penggugat dengan Tergugat II incasu PT Citra Lentera Indonesia, bukti tersebut menerangkan bahwa Tergugat II membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Penggugat untuk jangka waktu terhitung sejak tanggal 01 April 2021 hingga tanggal 31 Desember 2021;
- Menimbang pada bulan September 2021, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-I diputus oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II, sesuai dengan **bukti T.II-4** yaitu Surat keterangan dari PT Citra Lentera Indonesia, Nomor: 011/CLI/HRGA- MGR/IX/2021, tanggal 10 September 2021, bukti tersebut menerangkan bahwa Penggugat benar karyawan Tergugat II sejak tanggal 01 Oktober 2017 sampai dengan 10 September 2021, sehingga **Majelis Hakim berkesimpulan masa kerja Penggugat hingga tanggal 10 September 2021**;
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti T.I-2 = bukti T.II.1**, yaitu Daftar tanda terima uang tali asih/kompensasi (ucapan terimakasih) dari PT Citra Lentera Indonesia, bukti tersebut menerangkan bahwa Tergugat II memberikan uang tali asli kepada 12 orang karyawannya termasuk kepada Penggugat di no.urut 2 (dua) masing- masing sebesar Rp2.711.000,- (*dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah*), dan uang tali asih tersebut telah diterima Penggugat pada tanggal 29 September 2021 sebagaimana **bukti T.II-2** yaitu foto Penggugat pada saat penerimaan uang tali asih (ucapan terimakasih) dari Tergugat II;
- Menimbang bahwa atas Pemutusan hubungan kerja tersebut, telah dilakukan Perundingan bipartit, namun tidak tercapai kesepakatan;
- Menimbang bahwa selanjutnya dilakukan perundingan tripartit oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, dimana pada mediasi tersebut juga gagal mencapai kesepakatan dan Mediator menerbitkan Surat No. 565-979.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 09 Desember 2021 perihal Anjuran (vide: **bukti P.1**). Anjuran tersebut ditolak oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan ;

Menimbang bahwa mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Halaman 27 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn



Pasal 56 ayat (2) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyebutkan: “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:*

- a. Jangka waktu ; atau*
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;”*

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut dalam hal ini, Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan 2 (dua) bentuk, yaitu :

1. Didasarkan Jangka waktu;
2. Didasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Menimbang, bahwa Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berbunyi :

Ayat (1), “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”.

Ayat (2), “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*”;

Ayat (3), “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Menimbang bahwa Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyebutkan: “*Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan*”;

Menimbang bahwa Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan: “*Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.*”



Menimbang bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan **bukti P-3**, yaitu Surat No. 568-770.3/DISNAKER/2021 tanggal 25 Oktober 2021 dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, yang pada pokoknya menyatakan Para Tergugat belum memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. sehingga **Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;**

Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat I/ PT Super Unggas Jaya dan Penggugat bekerja pada bagian Operator Kandang yang merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, maka berdasarkan Pasal

59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka **Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu, sejak Penggugat pertama bekerja pada Desember 2015;**

Menimbang bahwa Penggugat tidak terbukti ada melakukan pelanggaran, maka Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat I terhadap Penggugat adalah dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, terhitung sejak 10 September 2021;

Menimbang bahwa Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di terbitkan dan diberlakukan pada tanggal 2 November 2020 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diterbitkan serta diberlakukan pada tanggal 2 Februari 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 tahun 2021, gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, berlaku ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perkara aquo gugatan perselisihan hubungan industrial ini diajukan /didaftarkan pada tanggal 02 November 2022, sehingga dalam perkara aquo menggunakan Peraturan Pemerintah No.35





Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junto* Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan : *"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"*;

Menimbang bahwa Tergugat I, belum memberikan hak-hak apapun atas pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyatakan: "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."

Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dengan alasan efisiensi, maka Majelis Hakim menyatakan Penggugat berhak sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa untuk menghitung hak-hak Penggugat, Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat adalah berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 adalah sebesar Rp.2.710.988,- (dua juta tujuh ratus sepuluh ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah), karena Penggugat diputus hubungan kerjanya pada bulan 10 September 2021;

Menimbang bahwa Penggugat bekerja sejak bulan Desember 2015 dan diputus hubungan kerjanya pada **tanggal 10 September 2021, sehingga masa kereja Penggugat adalah 5 (lima) tahun 9 (sembilan) bulan:**

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut, Majelis Hakim menyatakan menghukum Tergugat I untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia





2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat, secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :

Atas nama Sarianto, masa kerja 5 (lima) tahun 9 (sembilan) bulan, upah Rp.2.710.988,-

- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2):
 $1 \times 6 \times \text{Rp } 2.710.988,- = \text{Rp } 16.265.928,-$
- Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3): $1 \times 2 \times \text{Rp } 2.710.988,- = \text{Rp } 5.421.976,-$
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4): = Rp. 0,- Total Hak Penggugat, Rp16.265.928,- + Rp 5.421.976,- = Rp 21.687.904,-

(dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 9** (sembilan) gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat-I agar membayar upah proses terhadap Penggugat. Upah proses adalah upah yang dibayarkan kepada Pekerja, apabila pekerja yang di PHK sebelum adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena perselisihan mengenai perkara *aquo* mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Para Tergugat, namun oleh karena menurut pertimbangan Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka beralasan menurut hukum Penggugat tidak berhak atas upah proses (vide : SEMA No. 3 Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2015 juncto SEMA No. 3 Tahun 2018, tanggal 16 November 2018), sehingga permohonan upah proses tersebut **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 10** (sepuluh) gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat-I untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim Putusan Perkara ini merupakan tuntutan pembayaran sejumlah uang, bila dihubungkan dengan Pasal 606a Rv, 611 Rv juncto Pasal 1234 KUHPdt juncto

Halaman 31 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn





26 Februari 1973, bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut tidak dapat diterima atau **ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan seluruh alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagai mana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat haruslah dikabulkan sebagian ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka **gugatan selain dan selebihnya harus ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan

oleh karena gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak dalam perkara ini tidak dikenakan biaya, sehingga **biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara**;

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta SEMA Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam pokok perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II dan Tergugat III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat I;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sejak Penggugat pertama bekerja pada bulan Desember 2015;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat I untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021





Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat, secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :

- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2): 1 x 6 x Rp 2.710.988,- = Rp16.265.928,-.
 - Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3): 1 x 2 x Rp 2.710.988,- = Rp 5.421.976,-.
 - Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4): = Rp. 0,- Total Hak Penggugat, Rp16.265.928,- + Rp5.421.976,- = Rp21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
 6. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp520.000,- (lima ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 02 Januari 2023, oleh kami, **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.** sebagai hakim ketua, **Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.**, dan **Minggu Saragih, S.H., M.H.**, masing- masing sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut dibacakan pada hari senin, tanggal 16 Januari 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua didampingi oleh Para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Berry Prima, S.H.**, sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, serta dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Para Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.

Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.,

Minggu Saragih, S.H., M.H.





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

Berry Prima, S.H.,

Rincian biaya perkara :

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. Biaya Panggilan | Rp 500.000,- |
| 2. Biaya Matrai | Rp 10.000,- |
| 3. Redaksi | Rp 10.000,- |
| Jumlah | Rp 520.000,- |

**Halaman 34 dari 34 halaman, Putusan No.300/pdt.sus-
PHI/2022/PN Mdn**

