

## **ANALISIS HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DENGAN ALASAN EFISIENSI PERUSAHAAN**

**Vira Mayuni\*, Hasan Hamid Safri, Mochamad Moro Asih**

Fakultas Hukum, Universitas Islam Syekh-Yusuf

1902010075@students.unis.ac.id, hhsafri@unis.ac.id, mmoroasih@unis.ac.id

### **Abstract**

*Termination of employment is a prevalent issue in the world of work, which is regulated by Articles 150 to 172 of Republic of Indonesia Law No. 13 of 2003 concerning manpower. This study addresses the application of sanctions in decision No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn and the judge's consideration of unilateral termination of employment based on company efficiency. The normative juridical method is utilized. The research findings reveal that the imposition of sanctions requires payment of the plaintiff's entitlements, including severance pay, long service awards, and compensation pay. In deciding this case, the judge considered the evidence, witness testimony, and the plaintiff's request and ordered the defendant to pay the shortfall in wages in line with the minimum wage of the city of Medan in 2018.*

**Keywords:** *Employment; Termination of Employment; Efficiency*

### **Abstrak**

Manusia dituntut bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Permasalahan umum yang sangat ditakuti para pekerja adalah pemutusan hubungan kerja, yang diatur pada Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah penerapan sanksi dalam putusan kasus No.184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan. Metode yang dipakai adalah yuridis normatif. Hasil penelitian dari penerapan sanksi adalah dengan membayarkan hak-hak penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan hakim dalam memutuskan perkara ini dengan pertimbangan alat bukti, keterangan saksi dan permohonan penggugat, memutuskan bahwa tergugat harus membayarkan kekurangan upah penggugat sesuai upah minimum kota medan pada tahun 2018.

**Kata Kunci :** *Ketenagakerjaan; Pemutusan Hubungan Kerja; Efisiensi*

## A. PENDAHULUAN

Agar Manusia adalah makhluk yang mempunyai batasan, dimana manusia selalu membutuhkan kebutuhan hidupnya di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Kebutuhan manusia untuk kelangsungan hidup dengan layak ialah sandang, papan, dan pangan. Apabila ketiga unsur tersebut sudah terpenuhi maka manusia dapat dikatakan sejahtera.<sup>1</sup> Dalam hal ini manusia dituntut untuk bekerja agar bisa dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Masalah ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang sering terdengar dalam bekerja, salah satunya adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjanya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kejadian yang tidak diharapkan terjadi karena menimbulkan kerugian dan kesengsaraan bagi pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan berarti berakhirnya mata pencariannya mereka.

Jumlah tenaga kerja di Indonesia tidak sepadan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Hal tersebut memicu majikan untuk melakukan tindakan yang sewenang-wenang kepada pekerja. Oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi suatu masalah yang sangat ditakuti bagi para pekerja, yang dapat menimbulkan dampak psikologi dan ekonomi bagi para pekerja dan keluarganya, sehingga dapat mengakibatkan kehilangan pendapatannya.<sup>2</sup> Dalam hal ini, masalah

pengangguran dapat mengakibatkan meningkatnya tindak kriminalitas kejahatan terhadap tindak pidana pencurian. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja adalah bagian awal dari segala penghentian bagi pekerjaan, penghentian pembiayaan kebutuhan sendiri dan sebagainya. Suatu konflik Pemutusan Hubungan Kerja atau yang disingkat (PHK) selalu menarik untuk dikaji serta diperdalam. Pekerja selalu menjadi pihak yang lemah bagi pemberi kerja yang mempunyai kekuatan. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdampak serius di kelangsungan hidup pekerja. PHK sendiri bisa diartikan menjadi pengakhiran hubungan kerja berdasarkan hak-hak tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban Pekerja dan Perusahaan/Majikan.

Masing-masing alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di atas memiliki konsekuensi yang berbeda-beda, terutama terkait hak-hak pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebab ada yang harus mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang pengganti hak. Aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan konsekuensinya telah diatur secara rinci di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun masalah pemecatan selalu menjadi bahan perdebatan. Beberapa pekerja menganggap tidak pantas untuk mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ada pun yang menganggap proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikenakan pada mereka tidak sesuai dengan prosedur.<sup>3</sup> Karena dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat rumit dan seringkali menyebabkan perselisihan, maka prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur supaya pekerja terlindungi secara

<sup>1</sup> Erni Dwita Silambi, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus Pt.Medco Lestari Papua).” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, vol. 5, no. 2, 2014, hlm 507–16.

<sup>2</sup> Ayu Ratna Hari Putri, Sonhaji, Solechan, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 274/K-Pdt.Sus-

PHI-2003).” *Diponegoro Law Review*, Vol. 5, no. 2, 2016, hlm 1–21.

<sup>3</sup> Ryan A Turangan, “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undnag - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum* Vol. IV, 2016, hlm 66–74.

memadai dan bisa menggunakan hak-haknya sesuai aturan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak-hak dasar yang menempel serta dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa<sup>4</sup> tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>5</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150, Pasal 151, Pasal 152, Pasal 153, Pasal 154, Pasal 155, Pasal 156, Pasal 157, Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>6</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha kepada pekerja bisa terjadi karena berbagai macam sebab, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>7</sup> Dalam kasus ini Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi sendiri sebagaimana dimaksud pada, Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Pengusaha dapat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh disebabkan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh pengusaha menjadi dasar hukum untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan sudah menjadi konflik di dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Pekerja/Serikat Pekerja menentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebab alasan Efisiensi, menurut mereka tidak terdapat Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan mampu dijadikan sebagai alasan dilaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Hal ini tidak adil sebab pengusaha sering memakai efisiensi sebagai alasan pemecatan secara sewenang-wenang.<sup>8</sup>

Selain itu, banyak pengusaha juga pekerja yang keliru memahami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menggunakan alasan efisiensi karena ada dua penafsiran yang berbeda, yang ditimbulkan sebab ketentuan peraturan ketenagakerjaan serta pada praktek peradilan. Merujuk Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, yang menjelaskan dimana bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

<sup>4</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>5</sup> Mohammad Wilda Sayyid Tijani, and Arinto Nugroho, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Kasus : PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero) Dengan Pekerja).” *Novum : Jurnal Hukum*, vol. 8, no. 3, 2021, hlm 81–90.

<sup>6</sup> Abdul R. Boediono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, hlm. 79.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 80.

<sup>8</sup> Budi Santoso, “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Mimbar Hukum*, vol. 25, no. 3, 2013, hlm 402–15.

menggunakan alasan efisiensi dilakukan jika perusahaan tutup secara tetap atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Dengan kata lain, perusahaan yang tutup sementara tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja karyawannya.

Dalam penelitian ini menggunakan Teori Negara Hukum dan Teori Keadilan:

1. Teori Negara Hukum

Konsep negara hukum berawal dari gagasan Plato bahwa pemerintahan yang baik didasarkan pada aturan-aturan yang baik yang disebut “*nomoi*”. Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*) yang artinya segala sesuatu berdasarkan hukum atau peraturan yang sudah ada untuk mencegah adanya tindakan sewenang-wenang pemerintah dan warga negarapun mempunyai haknya yang sama di depan hukum.<sup>9</sup>

2. Teori Keadilan

Teori keadilan adalah konsep yang mengacu pada prinsip dan norma yang digunakan untuk menentukan apa yang dianggap adil dan setara dalam masyarakat. Sehingga keadilan diterapkan disemua bangsa Indonesia yang telah benar-benar mengintegrasikan dasar-dasar kehidupan berbangsa dan bernegara atas dasar keadilan sosial.

Konsep keadilan sebagai suatu kondisi dimana semua orang dapat sama-sama mencapai kebaikan dan kebahagiaan. Menurut pendapat *Rawls* bahwa keadilan adalah kebijakan utama dari kehadiran lembaga-lembaga sosial. Namun menurutnya, kebaikan seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menghalangi rasa keadilan semua orang yang telah mem-

peroleh rasa keadilan, terutama masyarakat lemah.<sup>10</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu bagaimana penerapan sanksi oleh hakim dalam putusan kasus Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn dan Bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan dalam kasus Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn. Agar permasalahan yang diteliti dapat dipecahkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan sanksi oleh hakim dalam putusan kasus Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn dan untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan dalam kasus Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.

## B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk meneliti kasus ini yaitu menggunakan tipe penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan, teori-teori, asas-asas hukum, buku-buku literatur, jurnal supremasi hukum. Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan/mendesripsikan secara jelas tentang suatu objek penelitian, dan hasil tersebut dianalisis sesuai dengan permasalahan untuk diambil kesimpulannya. Sumber data yang dikumpulkan berasal dari data kepustakaan, sumber data yang digunakan ialah sumber data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain melalui:

<sup>9</sup> Annie Myranika, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Kota Tangerang.” *Supremasi Hukum*, vol. 17, no. 2, 2021, hlm 1–11.

<sup>10</sup> Pan Mohamad Faiz, “Teori Keadilan John Rawls (John Rawls’ Theory of Justice).” *Jurnal Konstitusi*, vol. 6, no. 1, 2009, hlm 135–49.

1. Bahan hukum primer  
Bahan hukum primer yang berhubungan dengan penulisan ini adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.
2. Bahan hukum sekunder  
Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang dimaksud dalam hal ini berupa buku-buku, jurnal ilmiah, karya ilmiah, dan hasil-hasil penelitian.
3. Bahan hukum tersier  
Bahan hukum tersier merupakan bahan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus, baik kamus Bahasa Indonesia, Istilah Hukum maupun Kamus Hukum.

Cara pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan melalui membaca dan menganalisis buku-buku, jurnal ilmiah, karya ilmiah, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dalam hal penelitian sesuai dengan kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dan umumnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis secara kualitatif, yaitu analisis yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti untuk menjelaskan hasil penelitian secara lengkap dan jelas untuk ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### C. PEMBAHASAN

Dalam kasus ini, antara INDA ERESHA melawan PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI. INDA ERESHA (penggugat) telah bekerja sejak tanggal 5 Januari 2011. PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI (tergugat) bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut. Pelapor/penggugat adalah staf administrasi EMKL, yang merupakan pekerja jangka panjang di PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI.

Pada tanggal 27 September 2018, PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI memutuskan hubungan kerjanya dengan INDA ERESHA dengan alasan perusahaan tutup karena kehabisan modal. Alasan yang diutarakan tergugat ketika menutup usaha karena kehabisan modal adalah alasan yang dibuat-buat oleh tergugat untuk tidak memenuhi seluruh hak penggugat dan pekerja lainnya terkait dengan hak atas Pemutusan Hubungan Kerja.

Modal menjadi penyebab penutupan usaha PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI. Terdakwa menjelaskan, laporan keuangan perusahaan selama 2 (dua) tahun terakhir telah diaudit oleh akuntan administratif sesuai dengan Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perundingan Tripartit yang di mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Tergugat tidak ada menunjukkan bukti audit tersebut. Dalam hal ini tidak terdapat bukti perusahaan mengalami kerugian dengan menunjukkan laporan keuangan perusahaan 2 (dua) tahun terakhir. Oleh karena itu, pemberhentian terdakwa merupakan pemberhentian Efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2015, 2016, 2017, 2018 upah yang dibayarkan (tergugat) PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI terhadap (penggugat) INDA ERESHA dibawah Upah Minimum Kota Medan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

1. Tahun 2015 upah minimum Kota Medan sebesar Rp. 2.037.000,- (dua juta tiga puluh tujuh ribu rupiah).
2. Tahun 2016 upah minimum Kota Medan sebesar Rp. 2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh lima rupiah).
3. Tahun 2017 upah minimum Kota Medan sebesar Rp. 2.528.815,- (dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus lima belas rupiah).
4. Tahun 2018 upah minimum Kota Medan sebesar Rp. 2.749.074,- (dua juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu tujuh puluh empat rupiah).

Berdasarkan uraian diatas, Penggugat meminta agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan upah Penggugat sejak tahun 2015 sampai dengan September 2018 sebesar Rp 39.286.506,- (tiga puluh sembilan juta dua ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam rupiah)

### **1. Analisis Penerapan Sanksi Oleh Hakim Dalam Putusan Kasus Nomor 184/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Mdn**

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan yang dilakukan oleh PT. JAYA BINA USAHA MANDIRI terhadap INDA ERESHA, yang menjadi vonis hakim adalah:

Dalam perkara ini, hakim mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, yaitu, menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tergugat terhadap penggugat adalah melawan hukum dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hakim memberikan sanksi terhadap Tergugat (PT. Jaya Bina Usaha Mandiri) untuk membayar hak penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. dan upah proses sejumlah Rp.85.227.728,00 (Delapan Puluh Lima Juta Dua Ratus Dua Puluh Tujuh ribu Tujuh Ratus Dua Puluh delapan Rupiah).

Dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat tidak dapat diterapkan dan dapat batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 mengenai efisiensi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mempunyai hukum yang mengikat. Dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja karena perusahaan tutup. Perusahaan tutup dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai tutup permanen atau tutup tidak sementara waktu.

Dalam pertimbangan hakim, Tergugat wajib membayar hak penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Mengenai pesangon, perlu diketahui lebih lanjut bahwa dalam hal ini penggugat telah bekerja selama 7 tahun 8 bulan, pesangon yang harus diterima oleh penggugat adalah 8 bulan upah sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam putusan hakim ini yang diberikan gaji hanya 7 bulan upah saja.

## 2. Pertimbangan Hakim Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Efisiensi Perusahaan Dalam Kasus Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan oleh majelis hakim. Dalam mengambil keputusan, majelis hakim hendaknya melihat dan mempertimbangkan dengan cermat bukti-bukti yang ada di dalam persidangan sehingga dalam mengambil keputusan majelis hakim dapat memutuskan dengan tepat. Yang menjadi pertimbangan hukum hakim adalah sebagai berikut:

- a. Majelis Hakim menimbang, bahwa gugatan dari penggugat tidak jelas objek gugatannya, gugatan tersebut menjadi gugatan yang tidak sempurna.
- b. Majelis Hakim menimbang, bahwa gugatan yang diajukan penggugat salah alamat. karena dalam hal ini tergugat tidak pernah menerima Surat Undangan Klarifikasi, Surat Somasi, dan Surat Perundingan Bipartit.
- c. Majelis Hakim menimbang, bahwa gugatan penggugat tidak memenuhi syarat formal persidangan alias cacat formal, karena tergugat tidak melampiri risalah Bipartit dan mediasi tidak sesuai dengan Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial (PPIH).
- d. Majelis hakim menimbang, berdasarkan Pasal 283 R.Bg penggugat wajib memberikan bukti yang menguatkan dan tergugat dapat mengajukan bukti sebaliknya (tegen bewijst).
- e. Majelis hakim menimbang, berdasarkan bukti-bukti yang telah diajukan oleh penggugat, yaitu:
  - 1) Tanggal 28 September 2018 mengajukan bukti Fotocopy Surat Keterangan Pengalaman Kerja;
  - 2) Tanggal 06 Maret 2019 mengajukan bukti Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
  - 3) Tanggal 01 Maret 2019 mengajukan bukti Fotocopy Tanda Terima Satu Unit Sepeda Motor;
  - 4) Dalam perkara ini penggugat menghadirkan 1 (satu) orang saksi, yaitu Wan Soraya Fauziah.
- f. Majelis Hakim menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dari bukti-bukti yang telah diajukan oleh tergugat yaitu:
  - 1) Tanggal 26 Oktober 2000 mengajukan bukti Fotocopy Akte Pendirian Perseroan Terbatas PT. Jaya Bina Usaha Mandiri;
  - 2) Tanggal 06 November 2015 mengajukan bukti Fotocopy Berita Acara Rapat PT. Jaya Bina Usaha Mandiri No.13;
  - 3) Tanggal 05 Juli 2002 mengajukan bukti Fotocopy Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;
  - 4) Tanggal 04 Desember 2015 mengajukan bukti Fotocopy Surat Keterangan Perubahan Alamat dan Penanggung Jawab Perusahaan EMKL;
  - 5) Dalam perkara ini tergugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi,
- g. Majelis Hakim menimbang, bahwa dalam hal ini upah yang diberikan penggugat tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota Medan pada tahun 2018. Dalam hal ini harus disesuaikan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/738/KPTS/2017, tentang Upah Minimum Kota (UMK) Medan Tahun 2018 ialah Rp. 2.749.074,00;
- h. Majelis Hakim menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tergugat tidak sah dan dapat batal demi hukum karena tidak mempunyai hukum yang mengikat dan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tidak dapat dilanjutkan kembali. Tergugat bertanggung jawab membayar hak-hak penggugat sebagai-

mana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Putusan Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi berdasarkan pertimbangan hukum, maka perkara penggugat diterima sebagian dan ditolak selebihnya. Dalam eksepsi majelis hakim menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya. Dan upah penggugat yang diberikan oleh tergugat tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota Medan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Dalam hal ini tergugat wajib membayar hak-hak penggugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai uang pesangon dua kali pada ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali pada ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai pada ketentuan Pasal 156 ayat (4).

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh tergugat sebagai dasar pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dapat batal demi hukum, karena bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi juga bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang membatalkan bunyi

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini perusahaan harus membayarkan hak-hak penggugat sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Putusan Mahkamah Agung dalam perkara Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn meliputi pertimbangan alat bukti, mendengarkan keterangan saksi dan permohonan penggugat diterima sebagian dan ditolak selebihnya, tergugat harus membayarkan kekurangan upah penggugat sesuai upah minimum kota medan pada tahun 2018 dan berlandaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

R, Abdul Boediono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta.

##### Jurnal

A, Ryan Turangan, “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum* Vol. IV, 2016

Dwita, Erni Silambi, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum ( Studi Kasus Pt.Medco Lestari Papua).” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, vol. 5, no. 2, 2014

Mohamad, Pan Faiz, “Teori Keadilan John Rawls (John Rawls’ Theory of Justice).” *Jurnal Konstitusi*, vol. 6, no. 1, 2009



Myranika, Annie, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Kota Tangerang.” *Supremasi Hukum*, vol. 17, no. 2, 2021.

Ratna, Ayu Hari Putri, Sonhaji, Solechan, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 274/K-Pdt.Sus-PHI-2003).” *Diponegoro Law Review*, Vol. 5, no. 2, 2016.

Santoso, Budi, “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Mimbar Hukum*, vol. 25, no. 3, 2013.

Wilda, Mohammad Sayyid Tijani, and Arinto Nugroho, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Kasus : PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero) Dengan Pekerja).” *Novum : Jurnal Hukum*, vol. 8, no. 3, 2021.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)