



**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TIDAK TERTENTU DENGAN ALASAN EFISIENSI
(Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

JULIUS BARDEEN

**NPM : 1516000126
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

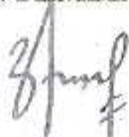
**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
DENGAN ALASAN EFISIENSI**

(Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)

Nama : Julius Bardeen
NPM : 1516000126
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

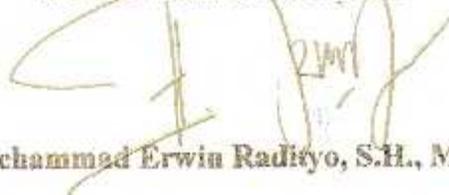
Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING I



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

DOSEN PEMBIMBING II



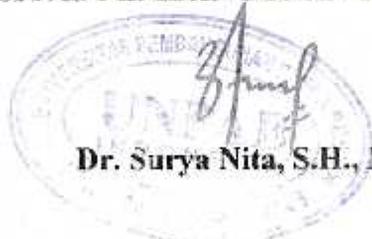
Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn.

**DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH :
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**



Dr. Onuy Medaline, S.H., M.Kn.

**DIKETAHUI OLEH :
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
DENGAN ALASAN EFISIENSI
(Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)**

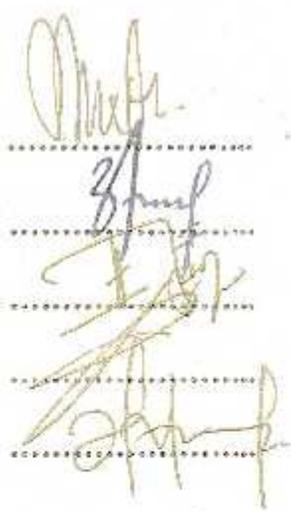
Nama : Julius Bardeen
NPM : 1516000126
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN SIDANG PENGUJI

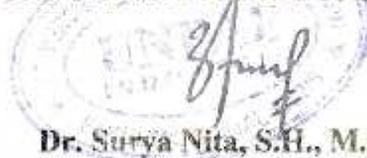
Pada hari/Tanggal : Kamis, 16 Januari 2020
Tempat : Ruang Judicium/Ujian Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Jam : 12:00 WIB
Dengan Tingkat Judicium : Sangat Memuaskan (A)

PANITIA UJIAN/TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.
Anggota I : Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Anggota II : Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn.
Anggota III : Andoko, S.H.I., M.Hum.
Anggota IV : Suci Ramadani, S.H., M.H.



DIKTAHUI OLEH :
DEKAN PRODI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PACA BUDI MEDAN



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Status Terakreditasi Nomor : 091/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013, Tanggal 21 Februari 2013
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 PO BOX 1099 Telp 061 50200503 Medan 20112

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Julius Bardeen
 Tempat/Tgl. Lahir : Titian Resak, 12 Juli 1997
 Tahun Masuk : 2015
 N.P.M : 1516000126
 Program Pendidikan : Strata Satu (S-1)
 Fakultas : Sosial Sains
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Konsentrasi : Hukum Perdata
 Jumlah SKS diperoleh: 141 Kredit, IPK 3,18

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang Ilmu Hukum, Konsentrasi Hukum Perdata, sebagai berikut: "Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)".

Medan, 31 Juli 2019

Pemohon,

(JULIUS BARDEEN)

CATATAN :

Diterima Tanggal.....

Dekan Fakultas Sosial Sains,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Pembimbing I

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Diketahui bahwa : TIDAK ADA JUDUL DAN ISI SKRIPSI YANG SAMA

Nomor : 478/HK.PDT/FSSH/2019

Tanggal : 31 Juli 2019

Ketua Program Studi,

(Abdul Rahman Maulana Siregar, S.H., M.H Li)

Pembimbing II

(Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : JULIUS BARDEEN
 Tempat/Tgl. Lahir : / 12 Juli 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1516000126
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Konsentrasi : Perdata
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.18
 Nomor Hp : 082168453972
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU DENGAN ALASAN
 EFISIENSI (STUDI PUTUSAN NOMOR 204/PDT.SUS-PHI/2018/PN MDN JO

Dibahas Maret/2019

Disetujui Oleh Dosen, Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Pede

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 Maret 2019

Pemohon,

(Julius Bardeen)

Tanggal :

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Ilmu Hukum

 (Abdul Rahmani Maulana Siregar, SH., M.H.Li)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(MOHAMMAD FERDIN RADIYO, SH., M.Kn)

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme 54...%

FM-BPAA-2012-011

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 28 Desember 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAD Medan

Di Tempat
Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan 06/01/2020
Ks. BPAA
AM. *Alif*
TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULIUS BARDEEN
Tempat/Tgl. Lahir : Titian Resak / 12 Juli 1997
Nama Orang Tua : Ir. Palti Siregar
N. P. M : 1516000126
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ilmu Hukum
No. HP : 082247634595
Alamat : jln. Kapten Muslim

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Putusan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn). Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintal pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenuk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidhan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [224] Bebas Biaya U-komprehensif	: Rp.	100,000

Total Biaya : Rp. ~~2.100.000~~ 2.200.000
UKT 50% : Rp. 2.625.000

Total: Rp. 4.825.000
06/01-2020

Periode Wisuda Ke : 64

Ukuran Toga : XL

Diketahui/disetujui oleh :

Dr. Surya Hita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

Juli
JULIUS BARDEEN
1516000126

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAD Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





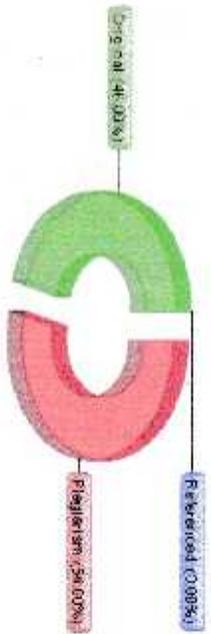
Plagiarism Detector v 1451 - Originality Report

Analysed document: 11/23/19 11:05:15

"JULIUS BARDEEN_1516000126_ILMU HUKUM.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi, Licenses

Relation chart:



Distribution graph:



Example on Preset Report: Detected language: Indonesian
Top sources of plagiarism:

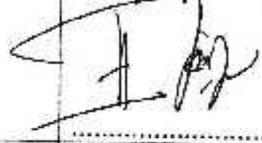
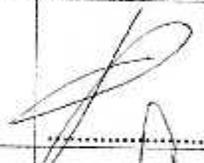
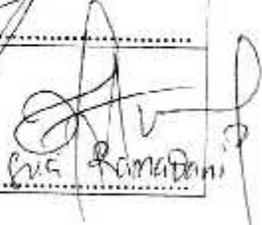
- 5:104 words: STRAK <https://bantenwork.kediri.lakomguitte.wp.ccs.indipada.ac.id/index.php/strak> (No. 614) (0%)
- 5:127 words: STRAK <https://www.spa.gov.id/indonesia/indonesia/indonesia> (No. 614) (0%)
- 5:116 words: STRAK <https://www.konvensional.go.id/indonesia/indonesia/indonesia> (No. 614) (0%)



**FORM PERBAIKAN DAN PERSETUJUAN LUX SKRIPSI
PRODI ILMU HUKUM**

Nama : JULIUS BARDEEN
 NPM : 1516000126
 Konsentrasi : HUKUM PERDATA
 Judul Skripsi : ANALISIS ~~PUTUSAN~~ PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN
 HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
 TIDAK TERTENTU DENGAN ALASAN EFISIENSI
 (STUDI PUTUSAN NOMOR 204/Pdt.Sus-PM/2018/PN.MDN)
 Jumlah Halaman Skripsi : 67
 Jumlah Persen Plagiatchecker : 54 %
 Hari/Tanggal Sidang Meja Hijau : KAMIS/16 JANUARI 2020
 Dosen Pembimbing I : Dr. Suryo Nita, S.H., M.Hum
 Dosen Pembimbing II : Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn
 Penguji I : Andoko SHi., MH
 Penguji II : Suci Ramadani, SH, MH

TIM PENGUJI/PENILAI:

Catatan Dosen Pembimbing I	: Acc lux	
Catatan Dosen Pembimbing II	: Margh disetujui.	
Catatan Dosen Penguji I	: Acc Lux	
Catatan Dosen Penguji II	: Acc lux	 Suci Ramadani

Note : Berlaku Bagi Mahasiswa yang
 Selesai Sidang Awal Bulan Agustus 2019
 Sampai dengan Seterusnya

Diketahui Oleh,
 Ketua Prodi



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Julius Bardeen
NPM : 1516000126
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn).

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia memberikan konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 01 November 2019



Julius Bardeen



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Status Terakreditasi Nomor : 091/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013, Tanggal 21 Februari 2013
Jl. Jend. Gatot Sobroto Km. 4,5 PO BOX 1099 Telp. 061 30106063 Medan 20122

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

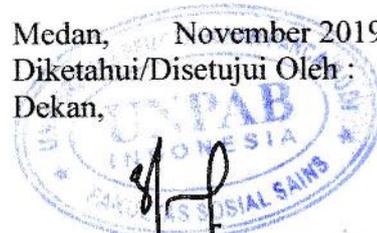
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum
Nama Mahasiswa : Julius Bardeen
Program Studi : Ilmu Hukum
NPM : 1516000126
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)

No.	Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf
1.	05 MARET 2019	Pengajuan judul skripsi	
2.	15 Juni 2019	Pengajuan proposal skripsi	
3.	16 Juli 2019	Revisi proposal skripsi	
4.	18 Juli 2019	ACC proposal untuk diseminarkan	
5.	03 November 2019	Pengajuan Skripsi lengkap dan Revisi	
6.	04 November 2019	ACC Skripsi dengan perbaikan	
7.		ACC skripsi untuk ujian meja Hijau	

Medan, November 2019

Diketahui/Disetujui Oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

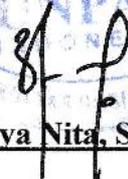
Status Terakreditasi Nomor : 091/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013, Tanggal 21 Februari 2013
Jl. Jend. Gatot Sobroto Km. 4,5 PO BOX 1099 Telp. 061 30106063 Medan 20122

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn
Nama Mahasiswa : Julius Bardeen
Program Studi : Ilmu Hukum
NPM : 1516000126
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)

No.	Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf
1.	05 Maret 2019	Pengajuan judul skripsi	af
2.	04 Mei 2019	Pengajuan proposal skripsi	af
3.	8 Juni 2019	Revisi proposal skripsi	af
4.	13 Juni 2019	ACC proposal dilanjutkan ke Doping 1	af
5.	12 September 2019	Pelaksanaan Seminar Proposal	
6.	08 Oktober 2019	Pengajuan Skripsi Lengkap	af
7.	29 Oktober 2019	Revisi skripsi	af
8.	03 November 2019	Acc Skripsi Lengkap dan dilanjutkan ke Doping 1	af

Medan, November 2019
Diketahui/Disetujui Oleh :
Dekan,


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

ABSTRAK

ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU DENGAN ALASAN EFISIENSI (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)

Julius Bardeen *

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum**

Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn**

Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sering menjadi Perselisihan Hubungan Industrial karena pekerja/buruh tidak akan serta merta menerima keputusan perusahaan tersebut pada dirinya, meskipun perusahaan memiliki kewenangan atau alasan-alasan pendukung untuk melakukan pemutusan hubungan kerja guna menyelamatkan perusahaan itu sendiri atau pekerja/buruh lainnya.

Rumusan masalah yang menjadi pokok pembahasan adalah Bagaimana dasar hukum seorang pekerja dinyatakan PHK?, Bagaimana justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia?, dan Bagaimana analisis terhadap Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn?.

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan cara studi pustaka. Studi pustaka adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dengan cara mengidentifikasi data sekunder yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas, menganalisis putusan pengadilan yakni Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efisiensi sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia adalah diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UUK oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Namun, hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Karena di dalam Pasal 164 ayat (3) menyebutkan bahwa alasan efisiensi “karena perusahaan tutup” dan tentu saja alasan lain tidak beralasan hukum. Penulis menyarankan hendaknya Majelis Hakim memutus perkara berdasarkan aturan Perundang-Undangan dalam hal ini sesuai UUK.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, PKWTT, Efisiensi.

* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

** Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	9
F. Tinjauan Pustaka	11
G. Metode Penelitian.....	16
H. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II DASAR HUKUM SEORANG PEKERJA	
 DINYATAKAN PHK	
A. Dasar hukum PHK di Indonesia.....	20
B. Alasan-alasan PHK yang benar secara hukum.....	23
C. Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT	33

BAB III	JUSTIFIKASI EFISIENSI SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	
	A. Tinjauan umum tentang hubungan kerja Antara pekerja dengan perusahaan.....	43
	B. Aspek hukum yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja.....	48
	C. Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan.....	50
BAB IV	ANALISIS TERHADAP PUTUSAN MAJELIS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN DALAM PUTUSAN NOMOR: 204/PDT.SUS-PHI/2018/PN MDN	
	A. Kasus Posisi	53
	B. Dasar dan pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara	54
	C. Analisis terhadap Putusan Hakim Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.....	58
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	62
	B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor Ketenagakerjaan sangat diperlukan di setiap Negara di dunia, seperti halnya di Negara Republik Indonesia ini, yang sedang berkembang dalam bidang infrastruktur dan ekonomi. Akan tetapi sering terjadi perselisihan karena faktor kepentingan seperti pemutusan hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam meningkatkan pembangunan pada umumnya, dan pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum antar/inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.¹

Adapun landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), yang pada pokoknya menegaskan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹Sendjurn dan H. Manullang, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal. 1.

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK), menyatakan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dari bunyi Pasal tersebut dapat diketahui bahwa keberadaan ketenagakerjaan dalam suatu Negara sangatlah penting, yang mengatur segala aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Keberadaan pekerja dalam melakukan hubungan hukum berupa hubungan kerja sangat memerlukan perlindungan hukum.² Artinya bahwa pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan di lapangan menentukan jalan atau tidaknya perlindungan hukum kepada pekerja dalam hubungannya dengan perusahaan atau tempat dimana ia bekerja. Menurut Erick Tucker, dilihat dari aspek sejarah, hukum perburuhan dibuat untuk lebih memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam menentang pasar yang kapitalis.³

Perlindungan hukum kepada pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh Negara dan perusahaan guna menjamin hak-hak asasi pekerja. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 12.

³ Erick Tucker, *Remorning Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas*, *Industrial Law Joernal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010, hal. 99.

tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.⁴

Untuk terwujudnya suatu hubungan industrial maka diperlukan suatu hubungan hukum yang sah diantara para pihak, yakni hubungan hukum dalam bentuk hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, dan dijalankan menurut Undang-Undang yang dibuat oleh pihak pemerintah atau penguasa yang berdaulat.

Berkaitan dengan hal tersebut, Lalu Husni menyatakan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁵ Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa keberadaan perjanjian kerja sangat penting dalam menentukan hubungan pekerja dengan perusahaan. Sehingga menjadi rujukan utama dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut, dan menjadi bukti dasar dalam menyelesaikan perkara para pihak di kemudian hari.

Perjanjian kerja juga dibahas dalam Hubungan Industrial yang menjelaskan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur tersebut, dalam tatanan sistem Ketenakerjaan Indonesia terdapat Pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan

⁴ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 10.

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63.

rambu-rambu berupa aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.⁶

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur berbagai hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Salah satunya adalah ketentuan bentuk perjanjian kerja atau sistem kerja. Berdasarkan Pasal 59 Ayat (4) UUK, diatur tentang sistem pelaksanaan sistem kerja kontrak kerja atau lebih dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Meskipun Hukum Ketenagakerjaan telah mencakup segala aspek hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, namun masalah atau perselisihan di antara pekerja dan perusahaan sering terjadi. Ini ditimbulkan akibat ulah dari pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya, dan bisa juga ditimbulkan oleh pihak perusahaan yang tidak memenuhi hak dari pekerja atau bertindak secara semena-mena terhadap pekerja.

Salah satu masalah yang sering terjadi antara pekerja dengan perusahaan adalah masalah pengakhiran atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan alasan efisiensi. Meskipun hubungan kedua belah pihak dari awal kesepakatan hingga berakhirnya kesepakatan telah diatur dalam perjanjian kerjal, namun ada saja pihak yang

⁶Sri Subandiani Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo, Jakarta, 2008, hal. 14.

mengingkari hal tersebut karena faktor keegoisan atau karena kepentingan pribadi. Salah satu dalil yang sering digunakan oleh perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah alasan efisiensi.

Pemutusan hubungan kerja suatu hal yang merupakan hal yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerja akan menghadapi suatu kondisi baru, yang berkaitan dengan masalah perekonomian pekerja yang akan goyah karena kehilangan sumber pencaharian untuk bertahan hidup. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dan pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pada saat ini pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda, yakni efisiensi dapat dilakukan apabila perusahaan tutup, namun ada juga yang menafsirkan bahwa perusahaan dapat melakukan efisiensi apabila tindakan perusahaan justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagiannya pekerja lainnya.⁷

Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sering menjadi permasalahan karena pekerja/buruh tidak akan serta merta menerima keputusan perusahaan tersebut pada dirinya, meskipun perusahaan memiliki kewenangan atau alasan-

⁷ Ferianto dan Darmawanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 263.

alasan pendukung untuk melakukan pemutusan hubungan kerja guna menyelamatkan perusahaan itu sendiri atau pekerja/buruh lainnya. Ironisnya, perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sengaja menggunakan alasan efisiensi sebagai alasan yang dibuat-buat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh secara halus, apalagi jika perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi segala hak pekerja/buruh.

Contoh kasus pemutusan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan alasan efisiensi di Kota Medan adalah pada Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn. Para Penggugat dalam perkara tersebut merupakan pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 (lima) dan 4 (empat) tahun pada Tergugat yang merupakan perusahaan tempat Para Penggugat bekerja.

Adapun awal perselisihan hubungan industrial para pihak adalah bahwa Tergugat telah melakukan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat dengan alasan efisiensi. Menurut penilaian Majelis Hakim yang memeriksa, memutus dan mengadili perkara tersebut, sistem perjanjian kerja para pihak adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perselisihan hubungan industrial di antara para pihak sampai di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan karena Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi segala hak Para Tergugat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana dasar hukum seorang pekerja dinyatakan PHK?
2. Bagaimana justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia?
3. Bagaimana analisis terhadap Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dasar hukum seorang pekerja dinyatakan PHK.
2. Untuk mengetahui justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Untuk menganalisa Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan faedah atau manfaat. Adapun manfaat penelitian ini dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bersifat pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah dan wawasan serta peningkatan mutu pengetahuan yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan alasan efisiensi.

2. Manfaat Akademis

Manfaat Akademis yakni penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis diharapkan diambil oleh pembuat kebijakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan praktisi dalam kehidupan sehari-hari

mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan alasan efisiensi.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan dan pemeriksaan yang telah dilakukan di Kepustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan browsing melalui internet ditemukan beberapa hasil penulisan yang terkait dengan judul dan permasalahan yang sedang diteliti, diantaranya:

1. Skripsi oleh Dina Firdaus, NIM: 1114048000143. Mahasiswi Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan judul penelitian skripsi: “Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT Atau PKWTT Di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada (Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/PDT.SUS-PHI/2018”’. Penelitian dilakukan tahun 2018, dengan rumusan masalah sebagai berikut:⁸
 - a. Bagaimana tinjauan mengenai pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia?

⁸Dina Firdaus, *Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT Atau PKWTT Di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada (Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/PDT.SUS-PHI/2018,* <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44300/1/DINA%20FIRDAUS-FSH.pdf>, diakses tgl 19 Mei 2019, pkl 11:00 WIB.

- b. Bagaimana pelaksanaan hukum pemutusan hubungan kerja pada sektor pelayaran di Indonesia?
 - c. Bagaimana pemutusan hubungan kerja secara lisan di PT Internusa Bahari Persada dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/PDT.SUS-PHI/2018?
2. Skripsi oleh Musrifah, NIM: 10927007945. Mahasiswi Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Dengan judul penelitian skripsi: “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG”. Penelitian dilakukan tahun 2013, dengan rumusan masalah sebagai berikut:⁹
- a. Bagaimana proses pembuktian yang dilakukan dalam perkara Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG?
 - b. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG?
3. Skripsi oleh Defi Hidayahni, NIM: 0906519324. Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Indonesia Depok. Dengan judul penelitian skripsi: “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberian

⁹Musrifah, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG*, http://repository.uin-suska.ac.id/2946/1/2013_2013287IH.pdf, diakses tgl 19 Mei 2019, pk1 11:15 WIB.

Pasangon (Studi Kasus Putusan Nomor: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)”.¹⁰

penelitian dilakukan tahun 2013, dengan rumusan masalah sebagai berikut:¹⁰

- a. Bagaimana pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pasangon terkait ada atau tidak ada kesalahan?
- b. Bagaimana implementasi pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pasangon terkait ada atau tidak ada kesalahan pada PT. Merck Tbk. Indonesia?

Yang membedakan ketiga penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah bahwa ketiga penelitian tersebut membahas tentang Pemutusan Hubungan kerja tetapi tidak membahas mengenai alasan efisiensi, sedangkan penulis membahas tentang pemutusan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan alasan efisiensi. Hal ini membuktikan bahwa penelitian skripsi penulis berbeda dengan penelitian skripsi sebelumnya dan tidak pernah diteliti sebelumnya.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur di dalam Pasal 150 UUK yang meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak,

¹⁰ Defi Hidayahni, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberian Pasangon (Studi Kasus Putusan Nomor: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)*, <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-08/S44822-delfi%20hidayahni>, diakses tgl 19 Mei 2019, pkl 11:56 WIB.

milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Kuncoro, pemutusan hubungan kerja definisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.¹¹

Menurut Dian Saraswati, PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan upaya pencegahan pemutusan kerja.¹²

PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh/ pekerja berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan. maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya

¹¹ Kuncoro, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru, 2009, hal. 2013.

¹² Dian Saraswati, *Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak*, Jurnal Lex et Societatis, Volume III Nomor 7, Agustus 2015, hal. 95.

kemampuannya memenuhi keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹³

2. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 Ayat (15) UUK disebutkan pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Kadarmo pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.¹⁴

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.¹⁵

Menurut Rivai hubungan pekerja dengan perusahaan (*Employee Relation*) meliputi:¹⁶

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 158.

¹⁴ Siwi Ultima Kadarmo, dkk, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta, 2001, hal. 10.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 46.

¹⁶ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 489.

- a. Upaya untuk mening-katkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik.
- b. Bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.
- c. Bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi.
- d. Mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

3. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dalam Pasal 1 Ayat (14) UUK merumuskan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Abdulkadir Muhammad pengertian perjanjian merupakan persetujuan yang mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.¹⁷ Jenis lain dari perjanjian kerja yang sering digunakan dalam dunia hubungan industrial adalah kontrak kerja. Menurut Wiliiam T. Major, sebuah kontrak dibuat oleh beberapa pihak yang membuat kesepakatan, atau dianggap telah bersepakat, dan hukum mengakui hak dan kewajiban yang muncul dari kesepakatan tersebut.¹⁸

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 225.

¹⁸ Wiliiam T. Major, *Hukum Kontrak*, Nuansa Cendekia, Bandung, 2018, hal. 16.

Menurut Johannes Mangapul Turnip, dkk, menyatakan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu disebutkan secara tersurat dalam Pasal 1603 Ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.¹⁹

Menurut FX. Dumialdji sebagaimana dikutip oleh Fitriathus Shalihah dalam Jurnalnya, mengemukakan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.²⁰

4. Pengertian Efisiensi

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengertian efisiensi adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat; ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu.²¹

Menurut Dol dan Orazem yang dikutip oleh Friska E. D. Panjaitan dalam Jurnal nya, menyatakan bahwa efisiensi adalah suatu cara yang digunakan

¹⁹ Johannes Mangapul Turnip, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Perguruan Tinggi Swasta Yang Di-PHK*, USU Law Journal, Volume 6.Nomor 1 (Januari 2018), hal. 150.

²⁰Fitriathus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 4 Nomor 4, Oktober 2016, hal. 75.

²¹ Bambang Marhiyanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Victory Inti Cipta, Jakarta, 2015, hal. 110.

dalam proses produksi dengan menekan menghasilkan *output* yang maksimal dengan menekan pengeluaran produksi serendah-rendahnya.²²

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang mana bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran untuk memecahkan masalah-masalah tertentu.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah Penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, Putusan Pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.

3. Metode Pengumpulan Data

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian normatif maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan (*Library*

²² Friska E. D. Panjaitan, *Analisis Efisiensi Produksi Dan Pendapatan Usaha Tani Jagung*, Journal On Social Economic Of Agriculture And Agribusiness, Volume 3, Nomor 3, 2014, hal. 4.

Research) dan studi dokumen. Studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah mencari landasan teoritis dan permasalahan penelitian. Sehingga penelitian yang dilakukan bukan aktivitas yang bersifat trial and error.

4. Jenis Data

a. Bahan Hukum Primer

Data yang diperoleh melalui Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Pengadilan yang berkekuatan hukum yang terkait dengan objek penelitian, yaitu Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

b. Bahan Hukum Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen, tulisan ilmiah hukum, jurnal dan internet, sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Bahan Hukum Tersier

Data yang bahan-bahan hukumnya memberikan informasi penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus hukum.

5. Analisis Data

Setelah data yang terkumpul baik primer maupun sekunder kemudian di analisa kembali dengan menggunakan metode analisis kualitatif sebagai analisis data yang berdasarkan kualitas, mutu dan sifat nyata yang berlaku

dalam masyarakat. Cara menganalisis data yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, Putusan Pengadilan, prinsip hukum, pendapat pakar atau pandangan peneliti sendiri, yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan alasan efisiensi.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi terdiri dari 5 BAB, yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan. Terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Dasar hukum seorang pekerja dinyatakan PHK. Terdiri dari: Dasar hukum PHK di Indonesia, Alasan-alasan PHK yang benar secara hukum, dan Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT.

BAB III Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan. Terdiri dari: Tinjauan Umum tentang hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, Aspek hukum yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja, dan Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan.

BAB IV Analisis terhadap Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-

PHI/2018/PN Mdn. Terdiri dari: Kasus Posisi, Dasar dan pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara, dan Analisis terhadap Putusan Hakim Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

BAB V Penutup. Terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

DASAR HUKUM SEORANG PEKERJA DINYATAKAN PHK

A. Dasar Hukum PHK di Indonesia

Bahwa tenaga kerja sangatlah penting di Negara Indonesia, seperti yang dinyatakan oleh Sendjurno dan H. Manullang, bahwa tenaga kerja adalah tulang punggung dalam meningkatkan pembangunan pada umumnya, dan pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum antar/inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.²³

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK tidak boleh dilepas dari hubungan sosial, hubungan hukum antar/inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Artinya bahwa tidaklah dibenarkan secara hukum apabila perusahaan melakukan PHK dengan sembarangan karena akan bertentangan dengan hukum dan hak-hak pekerja tersebut. Selain itu, pekerja sejatinya tidak melakukan hal-hal yang melanggar hukum dan melanggar Perjanjian Kerja

²³Sendjurno dan H. Manullang, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal. 1.

sehingga tidak terjadi perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan yang berujung PHK.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.²⁴

Bahwa Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Termasuk melakukan efisiensi melalui Pemutusan Hubungan Kerja dengan pekerja.

Seperti dinyatakan oleh Lalu Husni bahwa perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁵

²⁴Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hal. 88.

²⁵ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 2.

Adapun tentang PHK yang diatur di dalam Pasal 150 UUK yang meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara umum PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 menyatakan bahwa :

1. Pasal 150 UUK: Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pasal 151:
 - a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Alasan-Alasan PHK Yang Benar Secara Hukum

Di Era Globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, sebagaimana penulis jelaskan sebelumnya bahwa kontribusi karyawan pada perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai elemen utama dalam satu sistem kerja, karyawan tidak bisa terlepas dari berbagai kesulitan dan masalah. salah satu masalah yang marak terjadi adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduran yang menyebabkan pendapatan pun mengalami keterpurukan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang mengadakan restrukturisasi yaitu mengurangi karyawan dengan alasan yang efisien.

Adapun Alasan-alasan PHK yang benar secara hukum sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri

Adapun alasan bahwa pekerja dapat mengundurkan diri sendiri adalah bahwa Pekerja sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri.²⁶ Menurut Taufiq Yulianto, pengertian pengunduran diri adalah salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja. Jadi secara hukum dan dalam praktek PHK tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh.²⁷

Namun, permasalahan akan timbul apabila si pekerja dalam mengundurkan diri tersebut bertentangan dengan perjanjian kerja atau dengan melawan hukum ketenagakerjaan. Permasalahan juga akan timbul apabila perusahaan tidak menyetujui secara ikhlas perbuatan si pekerja tersebut atau alasan lainnya sehingga perusahaan tidak membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK).

Dasar hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri tercantum dalam Pasal 162 ayat (1) UUK yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK. Tentu saja,

²⁶ Y.W Sunindhia dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Akasara, Jakarta, 1998, hal. 78.

²⁷ Taufiq Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri*, Jurnal Law Reform, Volume 6, Nomor 2, Oktober 2011, hal. 89.

karyawan yang ingin mengajukan pengunduran diri harus memenuhi berbagai persyaratan sebagaimana tertulis dalam Pasal 163 ayat (3) yakni bahwa mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai mengundurkan diri; tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 UUK.

2. Pekerja mencapai usia pensiun

Bahwa dalam Hubungan Industrial diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Situasi dan kondisi pemerintahan dan stabilitas ekonomi yang tidak menentu berdampak pada perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil yang mengalami kerugian bahkan tutup. Untuk menyelamatkan perusahaan tetap berdiri dan kelangsungan perusahaan terjaga, banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik itu memasuki masa pensiun maupun karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ataupun atas kemauan karyawan itu sendiri.

Di Indonesia sendiri pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan memasuki masa pensiun diatur dalam Pasal 167 ayat (1) UUK, yang berbunyi:

”Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/ buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/ buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Dalam pasal 167 ayat (1) disebutkan bahwa salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf C Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu berbunyi: “Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang - undangan”.

Dengan demikian, mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

3. Pekerja melakukan kesalahan berat

Dalam UUK tidak mengatur pengertian tentang kesalahan berat, sehingga sulit memastikan apakah suatu perbuatan yang dilakukan dalam situasi kerja merupakan kesalahan berat atau bukan. Undang undang ketenagakerjaan hanya mengatur yang termasuk perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai kesalahan berat termuat dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pada dasarnya semua kualifikasi kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan kualifikasi perbuatan melanggar hukum (*delict*) atau kejahatan atau perbuatan pidana sebagaimana diatur dalam buku kedua *Wetboek Van Starfrecht* atau Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), oleh karena itu penyelesaiannya harus mengikuti mekanisme yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Perbuatan pidana adalah perbuatan yang oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana.²⁸

Namun, menurut penulis bahwa Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat nyata-nyata telah melanggar

²⁸ Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1985, hal. 54.

asas *Equality Before The Law* dan asas praduga tak bersalah (*Presumption Of Innocence*) dimana seseorang tidak dapat dinyatakan bersalah sebelum ada putusan hakim yang *Incracht* dan menyatakan pekerja tersebut melakukan kesalahan berat. Artinya bahwa seharusnya perusahaan hendaknya menunggu keputusan dari Pengadilan yang menyatakan bahwa pekerja bersalah dan dinyatakan dihukum sehingga ditahan barulah PHK dapat dilaksanakan terhadap pekerja tersebut.

4. Perusahaan atau pengusaha mengalami kerugian

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uan pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Namun, Penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja kerap

menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tak ada pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, contohnya kepada pekerja yang dianggap sudah tidak produktif atau yang dianggap “melawan dan membahayakan” perusahaan.

5. Pekerja Mangkir secara terus menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

kerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian

kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) UUK.

6. Pekerja meninggal dunia

Apabila pekerja meninggal dunia, maka secara otomatis putus hubungan kerja. Tentu saja hal ini tidak ada permasalahan karena pekerja telah meninggal dunia. Hal ini disebutkan dalam Pasal 166 UUK. Namun, perlu diketahui bahwa perusahaan tetap berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak kepada ahli warisnya. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

7. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan perusahaan

Apabila Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan perusahaan terjadi, maka:

- a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

- b. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapat uang pisah.

8. Karena alasan efisiensi

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

Namun, yang sering menjadi permasalahan adalah bahwa perusahaan tidak memiliki cukup alasan yang kuat untuk PHK dengan alasan efisiensi, bahkan alasan ini sering disamakan dengan perusahaan mengalami kerugian atau pailit. Sehingga seringkali hal ini menimbulkan perselesihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.

Selain beberapa alasan yang telah dijelaskan di atas, M. Manullang Dan Marihot Manullang mengemukakan pendapatnya mengenai alasan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja antara suatu perusahaan dengan seseorang atau

beberapa orang buruh atau pegawai, dapat digolongkan atas tiga sebab utama, yaitu:²⁹

- a. Karena keinginan perusahaan, yang mencakup pekerja tidak cakap dalam masa percobaan, alasan-alasan mendesak, pekerja sering mangkir, tidak cakap, atau berkelakuan buruk, pekerja sedang diproses hukum, pekerja sakit, pekerja telah berusia lanjut, dan penutupan perusahaan atau pengurangan tenaga kerja.
- b. Karena keinginan pekerja, yang mencakup pekerja tidak mampu cakap dalam masa percobaan, alasan-alasan mendesak, menolak bekerja pada majikan atau perusahaan baru, dan alasan lain sesuai dengan keinginan pegawai.
- c. Karena upah, insentif, dan atau tunjangan-tunjangan, yang mencakup upah pokok, uang jasa, uang pasangon, uang ganti rugi, dan tunjangan-tunjangan lain tidak sesuai dengan keinginan pekerja atau keinginan perusahaan.

C. Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT

1. Tinjauan umum tentang PKWTT

Bahwa berdasarkan Pasal 60 ayat (1) dan (2) UUK disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan kerja tersebut pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

²⁹ M. Manullang Dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 197.

Terkait hal tersebut, Suwanto menyatakan bahwa apabila masa percobaan telat dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.³⁰

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UUK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep/100/Men/VI/2004 yang mana bahwa jenis pekerjaan sudah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yang sifatnya sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau pekerjaan yang sifatnya harian atau lepas.

Jika melihat ketentuan Pasal 59 ayat (2) UUK tersebut, maka dapat dilihat bahwa pekerjaan waktu tidak tertentu adalah suatu pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

³⁰ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam praktek*, Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hal. 50.

2. Ketentuan tentang berakhirnya PKWTT

Mengenai berakhirnya PKWTT dapat merujuk pada Pasal 61 ayat (1) UUK, yaitu :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

3. Peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam hal PKWT tidak memenuhi syarat-syaratnya, maka PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP. 100/VI/2004, sebagai berikut:

- a. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- b. Dalam hal PKWT yang dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 4 ayat (2) atau pasal 5 ayat (2) yakni pekerjaan yang

dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu saja/pekerjaan musiman, maka PKWT akan berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

- c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) yakni untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru dengan jangka waktu 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun saja, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhi syarat PKWT tersebut.
- e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap buruh dengan hubungan PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

4. Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT

Pada prinsipnya bahwa Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum terjadi PHK. Bahwa dalam hubungan industrial hendaknya pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari PHK, pengusaha

dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia.

Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pengertian Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Apabila merujuk pada UU PPHI, maka prosedur PHK PKWTT haruslah memenuhi beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh pekerja dan

perusahaan. Apabila bila tahap pertama tidak tercapai kesepakatan maka dilanjutkan ke tahap berikutnya dan begitu seterusnya hingga upaya hukum Kasasi di Mahkamah Agung. Berikut uraian prosedur PHK PKWTT yang menjadi Perselisihan hubungan industrial, sebagai berikut:

a. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PHK PKWTT melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi)

Penyelesaian sengketa melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi) sering disebut dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS), dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan *Alternative Disputes Resolution* (ADR). Di Indonesia dasar hukumnya adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU APS).

Menurut Stanford M. Alstchul sebagaimana dikutip oleh M. Khoidin, memberikan pengertian ADR adalah “*A trial of case before a private tribunal agreed to by the parties so as to save legal cost, avoid publicity, and avoid lengthy trial delays*”, yang artinya Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah suatu persidangan mengenai suatu perkara atau kasus sebelum pengadilan perdata disetujui oleh para pihak sehingga menghemat biaya, menghindari publisitas, dan menghindari lamanya penundaan sidang.³¹

³¹ M. Khoidin, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata (Eksistensi, Pengaturan Dan Praktek)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hal. 19.

Adapun bentuk-bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa yang dapat digunakan dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi), yaitu:

1) Perundingan Bipartit

Dalam Pasal 1 Ayat (10) UU PPHI dirumuskan tentang pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit dilakukan oleh para pihak secara langsung, baik di dalam maupun di luar perusahaan paling lama tiga puluh hari kerja.

2) Konsiliasi

Konsiliasi diatur dalam Pasal 1 Ayat 13 UU PPHI, yang pada pokoknya menyatakan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian sengketa atau perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat perkerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator.

Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³²

3) Arbitrase

Dalam Pasal 1 Ayat (15) UU PPHI dirumuskan pengertian arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

4) Mediasi

Dalam Pasal 1 Ayat (11) UU PPHI menyatakan bahwa pengertian mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral.

b. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PHK PKWTT melalui jalur pengadilan (litigasi)

³² Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hal. 95.

Bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial PHK PKWTT dapat dilakukan melalui jalur pengadilan, apabila proses-proses penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar pengadilan tidak mencapai kesepakatan antara pihak yang berperkara. Artinya bahwa, apabila permasalahan perselisihan PKWTT telah sampai ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, itu berarti bahwa para pihak yang berperkara mempercayakan dan memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan sengketa diantara pekerja dan pengusaha dan menyatakan Putus Hubungan Kerja PKWTT tersebut.

Perlu diketahui bahwa terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi tetapi hanya bisa Upaya Hukum Kasasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang yang berkepanjangan, dan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengenal gugatan administrasi ke Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana sistem lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pengadilan Negeri), yang berwenang, memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Jadi, tegas lingkup kewenagannya sebatas

menangani perselisihan hubungan industrial, bukan perselisihan lain, seperti perselisihan perusahaan dengan masyarakat, perselisihan perusahaan dengan pemerintah, kasus perdata umum dan pidana, dan sebagainya.³³

Upaya kasasi ke Mahkamah Agung menyangkut tentang putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.³⁴

³³ *Ibid.*, hal. 97.

³⁴ *Ibid.*, hal. 98.

BAB III
JUSTIFIKASI EFISIENSI SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Tinjauan Umum tentang hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan

1. Perjanjian Kerja

Kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan lazimnya dibuat dalam bentuk perjanjian kerja atau kontrak kerja termasuk dalam PKWTT, setelah adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja maka secara hukum telah tercipta hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Lazimnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Bahwa Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara satu orang atau lebih yang disebut perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Selanjutnya, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian merupakan persetujuan yang mana dua orang atau lebih saling

mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.³⁵ Jenis lain dari perjanjian kerja yang sering digunakan dalam dunia hubungan industrial adalah kontrak kerja. Menurut Wiliiam T. Major, sebuah kontrak dibuat oleh beberapa pihak yang membuat kesepakatan, atau dianggap telah bersepakat, dan hukum mengakui hak dan kewajiban yang muncul dari kesepakatan tersebut.³⁶

Dalam Pasal 1 Ayat (14) UUK merumuskan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Supaya suatu perjanjian kerja sah dan memiliki kekuatan hukum, maka haruslah dibuat dengan memenuhi syarat-syarat sah nya suatu perjanjian.

Adapun syarat-syarat sah nya suatu perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- b. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan menurut hukum;
- c. Suatu perihal/objek tertentu; dan
- d. Sesuatu kausa (sebab) yang halal.

³⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 225.

³⁶ Wiliiam T. Major, *Op., Cit.*, hal. 16.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja PKWTT haruslah memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perjanjian sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Apabila dalam suatu perjanjian kerja tidak memenuhi syarat-syarat tersebut maka dapat batal demi hukum, dan akan menjadi masalah apabila terjadi Perselesihan Hubungan Industrial dalam hal keabsahan pembuktian perjanjian kerja itu karena perjanjian kerja dianggap tidak sah dan dianggap tidak pernah ada.

2. Hubungan Kerja

Bahwa apabila pihak pekerja dan pihak perusahaan telah sepakat untuk membuat dan menandatangani perjanjian kerja, maka sejak itu kedua pihak terikat dalam suatu hubungan kerja hingga pada waktu berakhir perjanjian kerja tersebut sesuai dengan isi perjanjian dan atau kesepakatan bersama. Menurut Pasal 1 Ayat (15) UUK disebutkan pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Kadarmono pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai

akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.³⁷

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.³⁸

Menurut Rivai hubungan pekerja dengan perusahaan (*Employee Relation*), meliputi:³⁹

- a. Upaya untuk mening-katkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik.
- b. Bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.
- c. Bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi.
- d. Mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

Apabila telah ada perjanjian kerja yang dilanjutkan dengan hubungan kerja, maka terciptalah Hubungan Industrial dengan segala konsekuensi hukumnya.

³⁷ Siwi Ultima Kadarmo dkk, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta, 2001, hal. 10.

³⁸ *Ibid.*, hal. 46.

³⁹ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 489.

Bahwa dalam suatu hubungan kerja yang baik haruslah mencakup para pihak-pihak yang lengkap pula, sehingga dapat memenuhi unsur-unsur Hubungan Industrial. Para pihak tersebut merupakan subjek hukum dalam hubungan industrial yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Ketiga unsur tersebut sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan di negeri ini, sehingga peran mereka haruslah benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial sesuai dengan filosofi pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.⁴⁰

Pada Pasal 102 UUK mengamanatkan bahwa fungsi atau peran para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial, sebagai berikut:

a. Pemerintah, yang mempunyai fungsi:

- 1) Menetapkan kebijakan;
- 2) Memberikan pelayanan;
- 3) Melaksanakan pengawasan; dan
- 4) Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan.

b. Pengusaha, mempunyai fungsi:

- 1) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;

⁴⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 10.

- 2) Menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi;
 - 3) Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - 4) Mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - 5) Ikut memajukan perusahaan; dan
 - 6) Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, mempunyai fungsi:
- 1) Menciptakan kemitraan;
 - 2) Mengembangkan usaha;
 - 3) Memperluas lapangan kerja; dan
 - 4) Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

B. Aspek Hukum Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja

Aspek hukum yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja maksudnya adalah hal-hal yang harus diperhatikan setelah si pekerja tidak bekerja lagi atau purna kerja. Hal ini berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja pada saat proses PHK dan setelah PHK, hak-hak pekerja, dan termasuk jaminan sosial pekerja setelah purna kerja. Hal ini berangkat dari prinsip Indonesia sebagai negara hukum.

Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.⁴¹ Maka, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan wujud pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang menjadi tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.

Pasal 5 UUK menjadi payung hukum untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Bahwa salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang

⁴¹ A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hal. 27.

dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁴²

Dari beberapa penjelasan di atas, maka aspek hukum yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja menurut penulis, sebagai berikut:

- a. Aspek pemutusan hubungan kerja, yakni bahwa posisi pekerja harus diperhatikan pada saat proses pemutusan hubungan kerja seperti mendengarkan pendapat pekerja dan mendapatkan perlindungan hukum.
- b. Pekerja mendapatkan hak-haknya.
- c. Pekerja mendapatkan jaminan sosial.
- d. Pekerja wajib menyelesaikan segala sangkutannya selama bekerja, seperti membayar utangnya selama di perusahaan apabila ada, melakukan serah terima pekerjaan kepada pengusaha atau teman kerja.
- e. Pekerja wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan atau pengusaha apabila PHK terjadi karena perbuatan terlarang pekerja.

C. Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Tentang alasan efisiensi disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3) UUK, yang menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja

⁴² Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, hal.73.

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

Dari bunyi pasal di atas dapat diketahui bahwa substansi Pasal 164 UUK tersebut adalah mengenai keadaan perusahaan tutup yang dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan disertai timbulnya kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi yang besarnya sesuai dengan masing-masing alasan tutupnya perusahaan, yakni bisa karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, keadaan memaksa, atau melakukan efisiensi.

Oleh karenanya, penggunaan Pasal 164 ayat (3) UUK oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja sering menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam UUK yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Namun, hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh

pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, misalnya terhadap pekerja yang dianggap telah tidak produktif atau yang dianggap “melawan dan membahayakan” perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan hukum yang mengemuka adalah apakah efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.⁴³

⁴³ Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Mimbar Hukum, Volume 25, Nomor 3, Oktober 2013, hal. 404.

BAB IV
ANALISIS TERHADAP PUTUSAN MAJELIS HAKIM
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN
NEGERI MEDAN DALAM PUTUSAN NOMOR: 204/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Mdn

A. Kasus Posisi

Adapun kasus posisi atau kronologis perkara Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, yakni bahwa pada mulanya Para Penggugat merupakan Pekerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa, masing-masing dengan masa kerja dan upah, sebagai berikut : AMIR HAMZAH, masa kerja 5 (lima) tahun dan menerima upah sebesar Rp. 2.250.000,- (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan, SAWALLUDDIN, masa kerja 4 (empat) tahun dan menerima upah sebesar Rp. 2.250.000,- (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan.

Bahwa pada tanggal 25 September 2017 Tergugat melakukan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Para Penggugat dengan alasan efisiensi (pengurangan karyawan. Bahwa atas penolakan Para Penggugat, Tergugat tidak memberikan apresiasi baik atas keberatan Para Penggugat, dengan tetap memaksakan memberhentikan Para Penggugat dengan alasan efisiensi.

Oleh karena itu, Para Penggugat menyatakan bahwa tindakan Tergugat yang tidak bersedia melaksanakan hak Para Penggugat tidak dapat ditafsirkan lain selain perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) berimplikasi hilangnya hak yang seharusnya diterima Para Penggugat dalam kurun waktu tersebut seperti hak atas upah, pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan yang seharusnya menjadi milik para Penggugat yang telah mengabdikan dalam kurun waktu setidaknya 5 (lima) dan 4 (empat) tahun.

Selanjutnya Penggugat menyatakan bahwa perbuatan Tergugat dengan memberhentikan Para Penggugat dengan alasan efisiensi merupakan alasan yang tidak berdasar dan cenderung mengada-ngada yang merupakan gambaran dari itikad buruk Tergugat dan tidak mungkin lagi Tergugat disadarkan akan kekeliruannya sehingga Para Penggugat mengajukan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

B. Dasar Dan Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Dalam Memutus Perkara

1. Dasar hukum yang digunakan Majelis Hakim dalam memutus perkara

Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

- a. Pasal 147 ayat (1) RBg dan SEMA No. 1 Tahun 1971 jo SEMA No. 6 Tahun 1996 tentang Surat Kuasa Khusus dinyatakan bahwa syarat pembuatan Surat Kuasa Khusus. Dasar hukum ini digunakan oleh Majelis Hakim untuk memeriksa Eksepsi Tergugat tentang Surat Kuasa Khusus Para Penggugat

yang cacat secara hukum perdata. Namun, Majelis Hakim atas dasar hukum tersebut menolak Eksepsi itu.

- b. Pasal 283 R.Bg. Majelis Hakim menggunakan dasar hukum ini untuk memerintahkan Para Penggugat berkewajiban membuktikan dalil-dalil gugatannya, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dali -dalil bantahannya.
- c. Pasal 164 ayat (3) UUK, dengan hak hak Uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dasar hukum ini digunakan oleh Majelis Hakim dalam memeriksa terkait alasan efesiensi dalam perkara.
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Hal-hal yang menjadi pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

Sebelum menjatuhkan putusan, terlebih dahulu Majelis hakim mendengar dan menyaksikan proses jawab menjawab dari pihak yang berperkara yang selanjutnya disebut sebagai fakta di persidangan. Adapun hal-hal yang menjadi

pertimbangan Majelis Hakim sebelum mengadili dan memutus perkara Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, sebagai berikut:

1. Majelis Hakim memeriksa berkas-berkas Para Penggugat terkait formilnya berdasarkan Eksepsi dari Tergugat.
2. Majelis Hakim mempertimbangkan Posita dan Petitum Para Tergugat sebagaimana yang termuat dalam Surat Gugatan.
3. Majelis Hakim memeriksa dan mempertimbangkan alat-alat bukti surat dari Pihak Para Penggugat dan alat-alat bukti surat dari Pihak Tergugat.
4. Majelis Hakim memeriksa, mendengarkan dan mempertimbangkan keterangan Saksi-Saksi dari para pihak yang berperkara.
5. Majelis Hakim mempertimbangkan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
6. Majelis Hakim mempertimbangkan tentang hak-hak pekerja apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Majelis Hakim mempertimbangkan Pasal 164 ayat (3) UUK untuk menilai tentang alasan efisiensi yang didalilkan oleh Para Penggugat.
8. Majelis Hakim mempertimbangkan Pasal 156 ayat (2) UUK, Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK, dan Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat

- (4) UUK, untuk menentukan hak-hak pekerja sebagai konsekuensi hukum atas PHK.
9. Bahwa untuk penghitungan hak-hak Para Penggugat sebagaimana yang diamanatkan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana dimaknai , maka Majelis hakim perlu menetapkan masa kerja dan upah untuk masing masing Para Penggugat, Amir Hamzah bekerja sejak 15 Maret 2013 sampai dengan 25 September 2017 sehingga lamanya masa kerja 4 tahun 8 bulan, dan Sawaluddin bekerja sejak 25 November 2014 sampai dengan 25 September 2017 sehingga lamanya masa kerja 2 tahun 10 bulan, serta upah terakhir yang mereka terima adalah Penggugat Amir Hamzah harian tetap sebesar rata-rata 3 bulan terakhir Rp.2.935.333.- sebagaimana bukti T-08 yang diajukan oleh Tergugat, dan Penggugat Sawaluddin sebesar Rp.3.070.000.
10. Majelis Hakim menyatakan bahwa dalam memutus perkara Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara tersebut.

C. Analisis terhadap Putusan Hakim Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

Adapun Amar Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn pada pokoknya adalah Majelis Hakim menolak Eksepsi Tergugat, mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk sebagian dengan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) putus berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengadilan sejak putusan diucapkan. Serta Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 164 ayat (3) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan pengobatan.

Analisa penulis pada Amar Putusan Hakim yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terhadap Amar Putusan tersebut penulis tidak sependapat karena Majelis Hakim tidak secara jelas menguraikan tentang pertimbangan hukum sehingga Majelis Hakim menyatakan bahwa status hubungan kerja para pihak yang berperkara adalah PKWTT.

Oleh karena itu, berdasarkan penelusuran penulis ternyata bahwa Majelis Hakim menyatakan status hubungan kerja para pihak adalah PKWTT berdasarkan pada alat bukti Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Harian Tetap Nomor:

019/SK/HCR/III/2013 an. Amir Hamzah (bukti T-01) yang diajukan oleh Tergugat, dan selanjutnya Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor: 097/SK/PBR/2014 an. Sawaluddin (bukti T-06). Namun, dalam pertimbangan hukumnya tidak diuraikan secara jelas oleh Majelis Hakim apakah Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap ini merupakan PKWTT atau bukan.

Berdasarkan hasil analisis penulis bahwa ternyata Surat Pengangkatan Karyawan Tetap yang dimaksud adalah merupakan PKWTT yang dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana disebut dalam Pasal 63 UUK. Maka, perjanjian antara Para Penggugat dan Tergugat adalah termasuk dalam PKWTT sebagaimana penulis jelaskan dalam pembahasan Bab II sebelumnya.

Selanjutnya, bahwa Majelis Hakim menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengadilan sejak putusan diucapkan. Artinya bahwa Majelis Hakim membenarkan alasan efisiensi dari perusahaan tersebut. Menurut analisa penulis, bahwa maksud alasan efisiensi dalam perkara ini adalah **“Perusahaan mengadakan efisiensi dalam upaya penyeimbangan biaya operasional yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada”** sebagaimana tertulis pada halaman 20 sampai dengan halaman 21 Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

Menurut analisa penulis bahwa alasan efisiensi perusahaan tersebut tidak dapat dibenarkan secara yuridis dan Majelis Hakim telah keliru mengartikan atau keliru menafsir bunyi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Karena di dalam Pasal 164 ayat (3) tersebut tidak ada menyebutkan kalimat “**Perusahaan mengadakan efisiensi dalam upaya penyeimbangan biaya operasional yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada**”. Yang ada dalam Pasal 146 ayat (1), (2), dan (3) UUK tersebut adalah alasan efisiensi “**karena perusahaan tutup**”. Tetapi pada faktanya perusahaan atau Tergugat tidak tutup.

Oleh karena itu, Putusan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja PKWTT antara Para Penggugat dan Tergugat adalah karena alasan efisiensi berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengadilan sejak putusan diucapkan, serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 164 ayat (3) *jo* Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan perobatan adalah **Putusan Yang Keliru**.

Dengan demikian, Penulis patut menyatakan bahwa Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn adalah **Putusan yang keliru** karena Majelis Hakim **salah menerapkan hukum, salah dalam pertimbangan hukumnya, dan**

salah memahami atau menafsir bahasa hukum dalam Pasal 164 UUK,
sehingga tidak memuat rasa keadilan dan tidak memenuhi prinsip penegakan
hukum khususnya penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dasar hukum PHK di Indonesia adalah diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 150 UUK yang meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Justifikasi efisiensi sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia adalah penggunaan Pasal 164 ayat (3) UUK oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja sering menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam UUK yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Namun, hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan

pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, misalnya terhadap pekerja yang dianggap telah tidak produktif atau yang dianggap “melawan dan membahayakan” perusahaan.

3. Hasil analisa penulis terhadap Putusan Nomor: 204/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn adalah bahwa alasan efisiensi perusahaan atau Tergugat tersebut tidak dapat dibenarkan secara yuridis dan Majelis Hakim telah keliru mengartikan atau keliru menafsir bunyi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Karena di dalam Pasal 164 ayat (3) tersebut tidak ada menyebutkan kalimat **“Perusahaan mengadakan efisiensi dalam upaya penyeimbangan biaya operasional yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada”**. Yang ada dalam Pasal 146 ayat (1), (2), dan (3) UUK tersebut adalah alasan efisiensi **“karena perusahaan tutup”**. Tetapi pada faktanya perusahaan Tergugat tidak tutup.

B. Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pekerja/buruh agar melaksanakannya sesuai dengan dasar hukum PHK sebagaimana ditentukan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Sehingga PHK yang terjadi memuat rasa keadilan bagi perusahaan dan pekerja, serta tidak menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Diharapkan kepada pemerintah dan para pembuat kebijakan agar segera merevisi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan menyusun secara jelas ketentuan mengenai alasan efisiensi dalam PHK dengan menggunakan redaksi yang mudah dipahami. Sehingga, Pasal 146 UUK tersebut tidak dimanfaatkan oleh Pengusaha atau Perusahaan untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja secara sewenang-wenang.
3. Hendaknya Majelis Hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara haruslah benar-benar memahami perkara atau fakta di lapangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang mengaturnya. Sehingga tidak keliru dalam memberikan putusan karena penerapan hukum yang salah dalam memutus perkara.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Aspan, h., e.s. wahyuni, s. Effendy, s. Bahri, m.f. rambe, dan f.b. saksono. (2019). "the moderating effect of personality on organizational citizenship behavior: the case of university lecturers". *International journal of recent technology and engineering (ijrte)*, volume 8 no. 2s, pp. 412-416.
- Aspan, h., fadlan, dan e.a. chikita. (2019). "perjanjian pengangkutan barang loose cargo pada perusahaan kapal bongkar muat". *Jurnal soumatara law review*, volume 2 no. 2, pp. 322-334.
- Bintang, h. J. (2019). Peran hukum kesehatan dalam melindungi peserta program badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan (studi di rsud dr. Pirngadi medan). *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 34-47
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Effendi, Masyur, A., 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional Dan Inernasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ferianto dan Darmawanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gultom, Subandiani, 2008, Sri, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo, Jakarta.
- Hadjon, M., Philipus, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, I. R. (2019). Hak restitusi terhadap korban anak berdasarkan undang undang nomor 35 tahun 2014 tentang perubahan atas undang-undang nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak di belawan. *Jurnal hukum responsif*, 7(2), 30-39.
- Hasibuan, I. R. (2019). Implementasi peraturan daerah kota medan no. 3 tahun 2014 tentang kawasan tanpa asap rokok pada kota medan. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 96-101
- Hasibuan, s. A. (2019). Kebijakan kriminal (criminal policy) terhadap anak yang melakukan kekerasan dalam rumah tangga. *Jurnal hukum responsif*, 7(2), 17-29.

- Hasibuan, s. A. (2019). Kebijakan pertanggungjawaban pidana dalam rangka perlindungan hukum bagi anak. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 169-175
- Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Imran, z. (2019). Peran pemuka agama dalam menjaga kerukunan umat beragama di kelurahan mangga kecamatan medan tuntungan. *Jurnal hukum responsif*, 6(6), 93-104
- Kadarmo, Ultima, Siwi, dkk, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Kadarmo, Ultima, Siwi, dkk, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2015, *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Khoidin, M., 2017, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata (Eksistensi, Pengaturan Dan Praktek)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya.
- Kuncoro, 2009, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru.
- Major, T., Wiliiam, 2018, *Hukum Kontrak*, Nuansa Cendekia, Bandung.
- Manullang, M., Dan Marihot Manullang, 2011, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marhiyanto, Bambang , 2015, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Victory Inti Cipta, Jakarta.
- Moeljatno, 1985, *Asas-asas Hukum Pidana*, PT Bina Aksara, Jakarta. Muhammad, Abdulkadir, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rafianti, f. (2019). Pemberian izin poligami oleh pengadilan agama di indonesia. *De lega lata: jurnal ilmu hukum*, 4(1), 1-15.
- Rafianti, f. (2019, november). Law enforcement against the collateral provisions halal products in medan. In international halal conference & exhibition 2019 (ihce) (vol. 1, no. 1, pp. 276-280)

- Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sembiring, t. B. (2019, october). Problema penegakan hukum lingkungan di desa pantai cermin kecamatan tanjung pura kabupaten langkat. In prosiding seminar nasional hasil penelitian (vol. 2, no. 2, pp. 1629-1634).
- Sendjum dan H. Manullang, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sendy, b. (2019). Hak yang diperoleh anak dari perkawinan tidak dicatat. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 1-10.
- Siregar, a. R. M. (2019). Penyelesaian tindak pidana dengan delik pidana adat di kabupaten padang lawas utara. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 137-144
- Soepomo, Imam, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. Sunindhia, Y.W, dan Ninik Widyanti, 1998, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Akasara, Jakarta.
- Suseno, Magsis, Frans, 1999, *Etika Politik Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam praktek*, Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta.
- Wardani, i. H. (2019). Perlindungan hak atas penguasaan tanah transmigrasi di lahan usaha ii upt seunaam iv provinsi aceh. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 145-157
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. Jurnal

Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Mimbar Hukum, Volume 25, Nomor 3, Oktober 2013.

Dian Saraswati, *Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak*, Jurnal Lex et Societatis, Volume III Nomor 7, Agustus 2015.

Fitriathus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 4 Nomor 4, Oktober 2016.

Friska E. D. Panjaitan, *Analisis Efisiensi Produksi Dan Pendapatan Usaha Tani Jagung*, Journal On Social Economic Of Agriculture And Agribusiness, Volume 3 Nomor 3, 2014.

Johanes Mangapul Turnip, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Perguruan Tinggi Swasta Yang Di-PHK*, USU Law Journal, Volume 6.Nomor 1 (Januari 2018), hal. 150.

Taufiq Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri*, Jurnal Law Reform, Volume 6, Nomor 2, Oktober 2011.

Tuker, Erick, *Remorning Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas*, Industrial Law Joernal, Vol. 39, No. 2, Juni 2010.

D. Internet

Defi Hidayahni, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberian Pasangon (Studi Kasus Putusan Nomor: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)*, <<http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-08/S44822-delfi%20hidayahni>>, diakses tgl 19 Mei 2019, pkl 11:56 WIB.

Dina Firdaus, *Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT Atau PKWTT Di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada (Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/PDT.SUS-PHI/2018)*, <<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44300/1/DINA%20FIRDAUS-FSH.pdf>>, diakses tgl 19 Mei 2019, pkl 11:00 WIB.

Musrifah, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor: 50/G/2009/PHI.BDG*, <http://repository.uin-suska.ac.id/2946/1/2013_2013287IH.pdf>, diakses tgl 19 Mei 2019, pkl 11:15 WIB.