

BAB IV

ANALISIS IMPLIKASI YURIDIS DAN DAMPAK PUTUSAN NOMOR 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn TERHADAP PRAKTIK PEYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Implikasi Yuridis

¹Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn merupakan tonggak penting untuk menciptakan yurisprudensi dalam persoalan sengketa hubungan industrial di Indonesia, khususnya terkait penetapan status ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kasus Mustar Saragih, seorang pekerja harian lepas di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, yang diberhentikan dengan alasan habis masa kontrak ternyata dianulir oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Medan dengan mengklasifikasi ulang status Mustar Saragih dari Pekerja Harian Lepas (BHL) yang dianggap sebagai bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Konsekuensinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan dinyatakan tidak sah menurut hukum dan perusahaan harus membayar hak-haknya sebagaimana ketentuan Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) .

Putusan ini memiliki implikasi yuridis yang mendalam dan menegaskan pentingnya kehati-hatian dalam membuat perjanjian kerja dan memperketat interpretasi alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama terkait alasan efisiensi dalam melakukan PHK. Dampaknya terhadap praktik penyelesaian hubungan industrial mendorong perusahaan untuk lebih patuh terhadap ketentuan ketenagakerjaan, khususnya dalam pengelolaan kontrak kerja dan prosedur PHK. Di

¹Lihat hal. 56, Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

sisi lain, putusan ini memperkuat perlindungan bagi pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan, dengan memastikan hak-hak mereka terpenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Kasus yang menjadi fokus analisis ini adalah perselisihan hubungan industrial yang dilakukan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Sei Merah Estate kepada Mustar Saragih dengan alasan sudah habis kontrak. Ternyata saat terjadi gugatan terhadap hak-hak normatif melalui jalur mediasi tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, Mediator yang ditunjuk mengeluarkan anjuran pada tanggal 25 November 2019, dengan ²Nomor: 560/3922/DK-2/DS/2019, yang merekomendasikan PT. PP London Sumatra Tbk untuk membayar hak-hak Mustar Saragih yaitu meliputi Uang Pesangon sebesar Rp. 55.538.100,-, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp. 9.256.350,-, dan Uang Pengganti Hak sebesar Rp. 9.719.167,-

Karena perusahaan tidak melaksanakan anjuran tersebut, Mustar Saragih mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Medan, yang terdaftar dengan nomor perkara 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. dan selanjutnya pada 4 November 2020, Majelis Hakim PHI memutuskan untuk mengabulkan gugatan Mustar Saragih, memerintahkan perusahaan untuk membayar kompensasi Hak-hak Normatif Mustar Saragih dengan perhitungan yang serupa sebagaimana tercantum dalam surat anjuran Dinas Ketenagakerjaan.

Tabel 1: Kronologi Peristiwa dan Tindakan Hukum

Tanggal	Peristiwa Kunci	Pihak Terlibat	Hasil/Tindakan
Oktober	Mustar Saragih mulai	Mustar Saragih,	Awal hubungan kerja

²Lihat hal. 56 – 60, Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

Tanggal	Peristiwa Kunci	Pihak Terlibat	Hasil/Tindakan
2010	bekerja sebagai Pekerja Harian Lepas (keepakatan lisan, waktu tidak tertentu)	PT. PP London Sumatra Tbk	informal
Januari 2017	Perusahaan meminta Mustar Saragih menandatangani PKWT sebagai Pekerja Harian Lepas	Mustar Saragih, PT. PP London Sumatra Tbk	Formalisasi kontrak kerja (PKWT)
Januari 2018	Perjanjian kerja diperpanjang hingga Desember 2018	Mustar Saragih, PT. PP London Sumatra Tbk	Perpanjangan PKWT
Januari 2019	Mustar Saragih masih dipekerjakan meskipun PKWT telah berakhir pada Desember 2018	Mustar Saragih, PT. PP London Sumatra Tbk	Hubungan kerja berlanjut secara implisit
Awal Februari 2019	Mustar Saragih diberhentikan dengan alasan kontrak berakhir	PT. PP London Sumatra Tbk	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kompensasi
(Sebelum Nov 2019)	Mediasi bipartit gagal	Mustar Saragih, PT. PP London Sumatra Tbk	Tidak tercapai kesepakatan
25 November 2019	Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang mengeluarkan Anjuran No. 560/3922/DK-2/DS/2019	Dinas Ketenagakerjaan, Mustar Saragih, PT. PP London Sumatra Tbk	Rekomendasi pembayaran hak-hak Mustar Saragih sebesar Rp. 74.513.617,-
(Setelah Nov 2019)	Perusahaan tidak melaksanakan Anjuran	PT. PP London Sumatra Tbk	Mustar Saragih mengajukan gugatan ke PHI
4 November 2020	Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn	Majelis Hakim PHI Medan	Mengabulkan gugatan Mustar Saragih, memerintahkan pembayaran kompensasi sesuai Anjuran

2. Tinjauan Yuridis sengketa Hubungan Industrial

Hubungan industrial di Indonesia diatur secara komprehensif oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagai kerangka hukum utamanya. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, mencakup

berbagai aspek mulai dari perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja, hingga pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

a. Terkonversinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

³Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara umum syarat-syarat terjadinya PKWT dan selanjutnya ⁴Kepmenaker No.KEP : 100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menguraikan secara spesifik tentang pola kerja PKWT yaitu pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru yang masih dalam percobaan, atau pekerjaan yang jenis dan sifatnya tidak tetap. Meskipun demikian, dalam praktiknya, perpanjangan dan pembaruan PKWT seringkali dianggap sama, bahkan ada kecenderungan pekerja tetap bekerja tanpa ikatan hubungan kerja formal setelah masa kontrak berakhir.

Kasus ini menekankan Surat anjuran sebagai bukti surat yang didukung oleh bukti lainnya sehingga pengadilan mampu melihat esensi dari hubungan kerja para pihak, yang hanya bukan dalam bentuk formal kontraknya akan tetapi melihat fakta-fakta yang terungkap dipesidangan yaitu Mustar Saragih telah bekerja secara terus-menerus selama 8 tahun 5 bulan dalam kegiatan inti perusahaan (perawatan tanaman sawit), yang secara inheren bersifat permanen dan berkelanjutan. Upaya perusahaan untuk memformalkan status Pekerja Harian Lepas ini ke dalam PKWT dilakukan Perusahaan pada tahun 2017 dan 2018, padahal sebelumnya Mustar dipekerjakan hanya dengan kesepakatan lisan untuk waktu tidak tertentu dan

³ Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

⁴ Kepmenaker No.KEP : 100/MEN/VI/2004 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

kemudian dengan alasan kontrak sudah habis maka Mustar di berhentikan. Akan tapi fakta persidangan serta regulasi yang ada, Pengusaha tidak bisa menggunakan PKWT ditetapkan kepada Mustar Saragih, untuk pekerjaan yang bersifat permanen dan berkelanjutan demi menghindari kewajiban terhadap pekerja tetap.

Selain UU Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT (Kepmennaker 100 Tahun 2004) memberikan aturan lebih rinci, khususnya terkait pekerja harian lepas. Menurut Kepmenaker ini, pekerja harian lepas adalah bagian dari PKWT. Namun terdapat batasan penting mempekerjakan pekerja harian lepas tidak dapat dilakukan secara terus-menerus, lamanya bekerja tidak boleh lebih dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pelaksanaan pekerjaan mencapai 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka status pekerja secara otomatis berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT).

Dalam kasus Mustar Saragih, fakta bahwa ia bekerja terus-menerus sejak Oktober 2010 hingga Januari 2019, dengan skala waktu kerja melampaui 21 hari/bulan sebagaimana yang ditetapkan dalam Kepmen 100 Tahun 2004, merupakan syarat pekerja dengan status PKWTT. Fakta hukum ini menjadi dasar hukum langsung bagi pengadilan untuk mengubah statusnya dari PKWT menjadi PKWTT. Ini menunjukkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas secara terus-menerus memiliki potensi risiko terhadap perubahan status pekerja menjadi PKWTT secara otomatis dan pada gilirannya akan memicu hak-hak penuh sebagai pekerja PKWTT saat pemutusan hubungan kerja, termasuk mendapatkan uang pesangon.

a. Peraturan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan prinsip bahwa PHK harus menjadi upaya terakhir dan harus dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan. Putusan pengadilan secara eksplisit menyebutkan bahwa PHK dalam kasus ini bertentangan dengan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan pasal 151 ayat 3 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “(3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” Meskipun kutipan langsung Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 prinsipnya adalah larangan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.⁵ PHK yang dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar, seperti tanpa surat peringatan atau tanpa proses pembinaan, menunjukkan pelanggaran terhadap prinsip kehati-hatian dan keadilan dalam proses PHK. Pengusaha tidak dapat secara sepihak mengakhiri hubungan kerja tanpa alasan yang sah secara hukum dan tanpa mengikuti prosedur yang diwajibkan, termasuk negosiasi bipartit atau putusan pengadilan. Kegagalan dalam mematuhi prosedur ini akan membuat PHK menjadi tidak sah dan mewajibkan pengusaha membayar kompensasi penuh sesuai ketentuan undang-undang.

Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur PHK karena alasan efisiensi. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena efisiensi meskipun perusahaan tidak mengalami kerugian berturut-turut atau bukan karena *force majeure*, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal

⁵Lihat Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang *Tenaga Kerja*

156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Namun, Pasal 164 ayat (3) ini telah diuji materiil di Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011. Putusan MK menyatakan bahwa frasa perusahaan tutup dalam Pasal 164 ayat (3) harus diartikan sebagai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Dengan kata lain, PHK alasan efisiensi hanya sah jika diikuti dengan penutupan perusahaan secara permanen atau restrukturisasi signifikan yang benar-benar menghilangkan posisi pekerjaan⁶

Dalam kasus Mustar Saragih, meskipun perusahaan mengklaim PHK alasan efisiensi, pengadilan menemukan fakta bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Mustar Saragih ternyata masih tetap dilakukan oleh pekerja lain. Hal ini secara langsung kontradiktif dengan alasan Perusahaan. Jika pekerjaan masih ada dan dilakukan oleh orang lain, klaim efisiensi (terutama tanpa penutupan perusahaan secara permanen) tidak dapat menjadi alasan yang sah untuk PHK. Ini menunjukkan bahwa pengusaha tidak bisa semata-mata mengklaim alasan efisiensi sebagai alasan PHK, terutama jika pekerjaan tersebut masih berlanjut. Meskipun formula kompensasi untuk PHK alasan efisiensi dapat diterapkan, keabsahan PHK itu sendiri harus dilakukan sesuai dengan koridor yang berlaku.

b. Ketentuan Hak-Hak Pekerja saat PHK

Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 merinci perhitungan komponen kompensasi yang harus diterima pekerja saat PHK. Pada ayat (1) menyatakan kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ayat (2) mengatur perhitungan uang pesangon berdasarkan masa kerja, dengan ketentuan bagi pekerja yang memiliki masa kerja 8

⁶Lihat Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011

tahun atau lebih berhak atas 9 bulan upah. Ayat (3) mengatur perhitungan uang penghargaan masa kerja, di mana untuk masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, pekerja berhak atas 3 bulan upah. Ayat (4) merinci uang penggantian hak, yang mencakup cuti tahunan yang belum diambil, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima, serta penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Dalam Putusan pengadilan, hak-hak yang diterima sebagai kompensasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sesuai sebagaimana perhitungan Surat anjuran Dinas Ketenagakerjaan tanggal 25 November 2019, dengan Nomor: 560/3922/DK-2/DS/2019. Dengan menetapkan Hak-hak normatif yang digunakan dalam membayar hak-hak kepada Mustar Saragih berdasarkan Pasal 156 dan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, menunjukkan penerapan yang kuat terhadap ketentuan perlindungan pekerja. Bahkan ketika PHK dinyatakan tidak sah, pekerja tidak dibiarkan tanpa pembayan atas hak-haknya, sebaliknya perlindungan terhadap hak normatif sebagaimana diatur oleh undang-undang harus dipenuhi. Hal ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan baik secara finansial kepada pekerja, terutama jika pemutusan hubungan kerja mereka dinyatakan tidak sah. Pengusaha menghadapi kewajiban membayar kompensasi finansial yang besar.

Tabel 2: Perbandingan Persyaratan PKWT dan PKWTT

Kriteria	PKWT (UU 13/2003 Jo Kepmen 100/2004)	PKWTT	Relevansi dalam Putusan Mustar Saragih
Jenis Pekerjaan	Pekerjaan yang sekali selesai, sementara, musiman, berhubungan dengan produk baru,	Pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, dan merupakan bagian	Mustar Saragih melakukan perawatan tanaman sawit, pekerjaan inti

Kriteria	PKWT (UU 13/2003 Jo Kepmen 100/2004)	PKWTT	Relevansi dalam Putusan Mustar Saragih
	atau tidak tetap (Pasal 59 UU 13/2003).	dari kegiatan inti perusahaan.	dan berkelanjutan, yang lebih sesuai dengan PKWTT.
Jangka Waktu	Jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu. Pekerja harian lepas maksimal 21 hari/bulan; jika 21+ hari selama 3 bulan berturut-turut, berubah jadi PKWTT (Kepmen 100/2004).	Tidak memiliki jangka waktu tertentu, berlangsung hingga pensiun atau PHK yang sah.	Mustar Saragih bekerja 8 tahun 5 bulan secara terus-menerus, jauh melampaui batas PKWT/BHL, sehingga statusnya dikonversi menjadi PKWTT.
Masa Percobaan	Tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Jika disyaratkan, batal demi hukum (Pasal 58 UU 13/2003).	Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja maksimal 3 bulan.	Tidak relevan langsung dalam putusan, namun mendukung argumen konversi status.
Perpanjangan/ Pembaruan	Dapat diperpanjang/diperbarui dengan ketentuan tertentu (Pasal 59 UU 13/2003). Praktiknya sering disalahgunakan.	Tidak ada perpanjangan/pembaruan karena sifatnya tidak terbatas waktu.	Perusahaan mencoba memperpanjang PKWT, namun sifat pekerjaan dan durasi yang panjang mengesampingkan formalitas ini.
Kompensasi PHK	Ganti rugi sebesar upah pekerja sampai berakhirnya hubungan kerja jika PHK sebelum kontrak berakhir (Pasal 62 UU 13/2003). Tidak ada pesangon/penghargaan masa kerja.	Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 UU 13/2003).	Setelah dikonversi menjadi PKWTT, Mustar Saragih berhak atas seluruh komponen kompensasi PKWTT.
Dasar Hukum Konversi	Pelanggaran Pasal 59 UU 13/2003 atau Kepmen 100/2004 (misal: bekerja lebih dari 21 hari/bulan selama 3 bulan	Status awal atau hasil konversi dari PKWT yang tidak sah.	Putusan secara tegas menyatakan pelanggaran Pasal 59 UU 13/2003 dan Kepmen 100/2004 sebagai dasar

Kriteria	PKWT (UU 13/2003 Jo Kepmen 100/2004)	PKWTT	Relevansi dalam Putusan Mustar Saragih
	berturut-turut) secara otomatis mengubah status menjadi PKWTT.		konversi.

c. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Putusan Majelis Hakim menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak dibenarkan menurut hukum. Dalam pertimbangannya ada dua alasan utama yang mendasari pertimbangan ini :

- Pertama, PHK dilakukan tanpa adanya Surat Peringatan I, II dan III oleh Tergugat kepada Para Penggugat dan tanpa adanya pembinaan. Ini menunjukkan kegagalan perusahaan dalam mematuhi prosedur yang seharusnya dilakukan sebelum PHK, terutama jika PHK didasarkan pada pelanggaran disiplin atau kinerja.
- Kedua, meskipun perusahaan mengklaim PHK karena efisiensi, pengadilan menemukan fakta bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Mustar saragih ternyata masih tetap dilakukan oleh pekerja lain. Klaim efisiensi sebagai alasan PHK ternyata tidak didukung oleh kondisi riil, karena pada faktanya posisi pekerjaan yang dilakukan oleh Mustar Saragih ternyata digantikan oleh pekerja lain. Jika pekerjaan Mustar Saragih masih ada dan dilakukan oleh pekerja lain, klaim efisiensi perusahaan tidak dapat dibenarkan sebagai alasan yang sah untuk PHK.

Putusan ini menyoroti bahwa PHK dapat dinyatakan tidak sah berdasarkan beberapa aspek, baik secara prosedural (kurangnya surat peringatan, tidak ada proses penyelesaian perselisihan yang benar) maupun secara substantif (alasan yang

tidak sah, seperti klaim efisiensi yang tidak didukung fakta. Faktor-faktor diatas memperkuat alasan hukum untuk menyatakan PHK tidak sah. Walaupun Pengadilan mengakui terhadap klaim efisiensi perusahaan, namun pada faktanya tidak sesuai dengan alasan efisiensi yang didalilkan oleh perusahaan.

d. Dasar Perhitungan Kompensasi

Mengingat perubahan status Mustar Saragih menjadi PKWTT dan putusan PHK yang tidak sah, Majelis Hakim memerintahkan perusahaan untuk membayar kompensasi sesuai dengan perhitungan yang diajukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam Anjuran mereka. Perhitungan ini didasarkan pada Pasal 156 dan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Berikut adalah rincian perhitungan kompensasi yang dikabulkan oleh Majelis Hakim:

- Masa Kerja: 8 Tahun 5 bulan (Oktober 2010 s/d Januari 2019).
- Uang Pesangon: $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 55.538.100,-$.
Perhitungan ini didasarkan pada Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menetapkan 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih, kemudian dikalikan 2 kali sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) untuk PHK karena efisiensi.
- Uang Penghargaan Masa Kerja: $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 9.256.350,-$.
Perhitungan ini didasarkan pada Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang menetapkan 3 bulan upah untuk masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, kemudian dikalikan 1 kali sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3).

- Uang Pengganti Hak: $15\% \times (\text{Rp. } 55.538.100 + \text{Rp. } 9.256.350) = 15\% \times \text{Rp. } 64.794.450 = \text{Rp. } 9.719.167,-$. Perhitungan ini didasarkan pada Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

TOTAL = Rp. 74.513.617,- (Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Tiga Belas Ribu Enam Ratus Tujuh Belas Rupiah).

Tabel 3: Rincian Perhitungan Kompensasi

Jenis Kompensasi	Dasar Hukum	Formula Perhitungan	Jumlah (Rp)
Uang Pesangon	Pasal 156 ayat (2) x 2 (sesuai Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003)	$2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450$	55.538.100
Uang Penghargaan Masa Kerja	Pasal 156 ayat (3) x 1 (sesuai Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003)	$3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450$	9.256.350
Uang Pengganti Hak	Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003	$15\% \times (\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$	9.719.167
TOTAL KOMPENSASI			74.513.617

Keputusan pengadilan untuk mengabulkan kompensasi terhadap hak-hak normatif sebagaimana yang tertuang dalam surat anjuran tanggal 25 November 2019, dengan Nomor: 560/3922/DK-2/DS/2019, menunjukkan adanya pengaruh Surat anjuran dalam Peradilan Perselisihan perburuhan.

3. Implikasi Yuridis Putusan

Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn membawa implikasi yuridis antara lain sebagai berikut :

a. Menciptakan Rasa Keadilan

Keputusan ini memperkuat posisi pekerja, khususnya mereka yang berada dalam pengaturan kerja yang rentan seperti pekerja harian lepas, yang seringkali disalahgunakan untuk menghindari kewajiban pengusaha. Putusan ini menjadi preseden hukum yang jelas mengenai penerapan konversi otomatis status PKWT menjadi PKWTT apabila persyaratan hukum melanggar aturan sebagaimana diatur⁷Kepmennaker No.KEP : 100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu. Selain itu, putusan ini memperkuat interpretasi ketat terhadap alasan PHK, terutama terkait alasan efisiensi. Kepatuhan pengadilan terhadap interpretasi Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, mengenai Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, menunjukkan bagaimana putusan pengadilan yang lebih tinggi membentuk putusan pengadilan yang lebih rendah. Sifat *erga omnes* dari putusan Mahkamah Konstitusi bersifat mengikat dan final. Oleh karena itu, praktisi hukum dan pengusaha harus menyadari perubahan pemaknaan sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi dalam rangka mempersempit alasan yang diizinkan dalam melakukan PHK.

b. Menciptakan Kepastian Hukum

Putusan ini mengklarifikasi bahwa substansi pola hubungan kerja lebih diutamakan daripada bentuk formalitas kontrak. Hal ini menggarisbawahi pentingnya persyaratan ketat untuk PHK yang sah, selain itu menekankan bahwa kepatuhan prosedural (misalnya, surat peringatan, penyelesaian sengketa yang tepat) dan alasan substantif yang sah adalah mutlak diperlukan. Ini berarti bahwa pengadilan akan mengkaji berdasarkan fakta-fakta hukum yang terungkap

⁷Kepmennaker No.KEP : 100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu.

dipersidangan tentang terbitnya formalitas kontrak untuk menentukan hak-hak pekerja yang sebenarnya.

Dengan menetapkan Mustar Saragih di PHK secara tidak sah, pengadilan menghukum pengusaha karena lalai dan gagal untuk mematuhi formalitas hukum dan persyaratan substantif. Ini memberikan alasan yang kuat bagi pengusaha agar secara proaktif mematuhi undang-undang ketenagakerjaan daripada mengandalkan praktik mencari kesempatan dalam menutupi kesalahan dalam membangun pola hubungan kerja. Putusan ini berfungsi sebagai pencegah terjadinya praktik pelanggaran ketenagakerjaan dan mendorong pengusaha menuju transparansi dan kepatuhan yang lebih besar terhadap kewajiban hukum, sehingga meningkatkan perlindungan pekerja secara keseluruhan.

c. Menciptakan manfaat bagi Perlindungan Pekerja

Putusan ini memberdayakan pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan serta memperkuat hak mereka atas perlakuan yang adil. Hal ini menekankan pentingnya pekerja untuk memahami hak-hak mereka, terutama terkait konversi PKWT menjadi PKWTT dan syarat-syarat untuk PHK yang sah.