

**Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi
(Studi Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023)**

Fera Audia Br Purba¹, Ibnu Affan², Muhammad Faisal Rahendra Lubis³

Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

1audi4399@icloud.com, 2ibnu.affan@fh.uisu.ac.id, 3faisal.rahendra@fh.uisu.ac.id

Abstrak

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringi kali tidak dapat dihindari dan bila tidak segera di tengah dengan baik maka akan tercipta ketidak harmonisan dalam hubungan industrial. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai saat ini masih memiliki kelemahan sehingga belum memberikan keadilan bagi para pekerja. Dalam hubungan industrial pastinya ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha terkait hak dan kewajiban antar keduanya, dan bila mana terjadi pelanggaran maka harus diselesaikan dengan undang-undang sebagaimana pada Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Dimana pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi haruslah mendapat perlindungan hukum serta hak dan kewajiban yang telah di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan atau suatu fenomena yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh hasil bahwa Penggugat merupakan pekerja dengan status PKWTT dan harus mendapatkan hak dan kewajibannya yang telah di atur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesimpulan dalam penelitian Analisis Yuridis adalah mempelajari dengan cermat suatu peristiwa untuk memahami keadaan yang sebenarnya dan mendapat pengertian yang tepat berdasarkan hukum dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023) bahwa perimbangan Majelis Hakim sudah tepat dengan mengabulkan sebagian gugatan Pemohon Kasasi, bahwa berdasarkan fakta persidangan di temukan bukti bahwasanya Pemohon Kasasi benar sebagai pekerja dengan status PKWTT dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan nomor putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn dinyatakan batal demi hukum.

Kata Kunci : Analisis Yuridis, Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi

Abstract

Disputes between workers and entrepreneurs are inevitable and if they are not immediately mediated properly, there will be disharmony in industrial relations. The arrangement for the settlement of industrial relations disputes until now still has weaknesses so that it has not provided justice for workers. In industrial relations, of course, there is an agreement between workers and employers regarding the rights and obligations between the two, and if there is a violation, it must be resolved by law as in Decision Number 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Where workers/laborers who are affected by Termination of Employment due to Efficiency must receive legal protection as well as rights and obligations that have been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This research is descriptive, namely describing a situation or a phenomenon related to the problem to be studied. Based on the results of the research, it was obtained that the Plaintiff is a worker with PKWTT status and must obtain his rights and obligations that have been regulated in accordance with the applicable laws and regulations. The conclusion in the Juridical Analysis research is to carefully study a person to understand the actual situation and arrive at the right understanding based on the law in carrying out Termination of Employment (Study of Decision Number 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023) that the balance of the Panel of Judges is right by granting part of the lawsuit of the Cassation Petitioner, that based on the facts of the trial, evidence was found that the Cassation Applicant was correct as a worker with PKWTT status and the decision of the Industrial Relations Court at the Medan District Court with decision number Number 55/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn was declared null and void.

Keywords : Juridical Analysis, Termination of Employment, Efficiency

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Begitu penting arti pekerjaan bagi setiap masyarakat tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak yakni pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak, akan tetapi pada pelaksanaan di lapangan sering kali menimbulkan permasalahan atau kesalahpahaman yang berujung dengan perselisihan. Di dalam perjanjian kerja tersebut antara pihak pekerja dengan pengusaha yang mempunyai kepentingan berbeda yang berujung pada perselisihan hak dan kepentingan sampai kepada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun disini lain para pihak tidak bisa main hakim sendiri, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penegakan hukum (*law enforcement*) melalui hukum formil yang diatur melalui Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹ Sedangkan untuk proses penyelesaian juga diatur dengan beberapa tahap yaitu di dalam pengadilan dan di luar pengadilan, yang secara singkat proses di luar pengadilan melalui dengan cara perundingan melalui bipartit yaitu proses mediasi antara pekerja dengan pengusaha,

selanjutnya proses secara tripartit yang melibatkan pemerintah dalam hal ini bertindak sebagai Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat kota maupun provinsi.

Pemutusan hubungan kerja sering kali menjadi rumor yang paling di khawatirkan oleh hampir seluruh para pekerja, hal ini sering kali menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, beberapa perselisihannya diantaranya, perselisihan masalah hak, kepentingan dan perselisihan antara serikat. Umumnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan kerja diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau biasanya disebut dengan Pengadilan PHI, sebelum sampai ke tahap itu ada beberapa pilihan dalam menyelesaikan perselisihan dengan prosedur diantaranya yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa PHK tanpa penetapan akan batal demi hukum. Apabila belum ada penetapan putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka pengusaha dengan pekerja wajib tetap melaksanakan kewajibannya. Apabila masih dalam tahap proses pemecatan atau PHK, pengusaha bisa saja melakukan skorsing kepada karyawan tetap harus membayar gaji para pekerja serta hak yang masih wajib diterima oleh karyawan.²

¹ Nuryansyah Irawan, *Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Ketenagakerjaan Volume 18 No. 1, 2023, h. 48

² Nur Febya Adhawayah, Imam Budi Santoso, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum THE JURIS Vol. VI, No. 2, Desember 2022, h. 504

Berkaitan dengan kasus tersebut dijelaskan bahwa Ihsan Rizki selaku Penggugat dimana sejak tahun 2013 merupakan pekerja Tergugat yaitu PT. Indako Trading Coy dengan tanggung jawab kerja sebagai Sales Marketing di unit usaha Tergugat yang beralamat di Jl. Makmur No. 30 Medan. Bahwa tanggung jawab kerja tersebut dalam usaha Tergugat yang menjual sepeda motor merek Honda dengan *ID card* atas nama Penggugat dengan Nomor 247798 adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat dengan menerima upah gaji setiap bulannya sebesar Rp.2.969.284,00.

Berdasarkan kronologis kasus di dalam Putusan Nomor 1058 K /Pdt.Sus-PHI/2023, penelitian ini berfokus pada akibat hukum perdata untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan fakta-fakta persidangan dan bukti-bukti yang telah dikorelasikan, diperoleh adanya surat kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat terkait upaya Pengunduran Diri karena efisiensi.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja Akibat Efisiensi Dalam UU No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana Hak dan Kewajiban Pekerja Akibat PHK Efisiensi?

3. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

C. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penulisan ini adalah Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi (Studi Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023).

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang sedetail mungkin. Penelitian deskriptif ini dimulai dengan pengumpulan data yang berkaitan dengan pembahasan, selanjutnya menyusun, mengklarifikasikan data, sehingga diperoleh gambaran yang konkrit tentang fenomena yang di teliti atau dibahas.³

Metode Pendekatan

Metode dilakukan dengan menggunakan yuridis normatif. Metode yuridis normatif dipergunakan untuk mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi (Studi Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023). Sehingga dapat diketahui apakah landasan legalitas yang ada telah memadai untuk melengkapi penelitian. Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mempelajari peraturan perundang-undangan”.

³ Bambang Sugiono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 10

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sekunder, dan tersier. Adapun data hukum primer yaitu :

- a. UUD RI 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2)
- b. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 152 dan Pasal 155
- c. UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 7 ayat (1)
- d. PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (5)
- e. UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Pasal 153 ayat (1)

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini berupa data sekunder sebagai bentuk penelitian kepustakaan (*library research*) melalui penelitian di kepustakaan atau sumber bacaan tertulis yang mempunyai hubungan dengan judul penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan-bahan dasar penelitian dan analisa terhadap masalah yang dihadapi. Upaya unttuk memperoleh data yang akurat dan konkrit, maka digunakan teknit pengumpulan data yang diperoleh dengan penelitian kepustakaan.

Analisis Data

Dalam melakukan penelitian Penulis menggunakan analisis data secara Analisis Kualitatif, dimana penelitian memberikan gambaran mengenai apa saja yang menjadi ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan seksama dengan

menggunakan analisis kualitatif atau dijabarkan dengan kalimat. Upaya menganalisa data yang ada akan memberi kemudahan kepada Peneliti dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul selama melakukan penelitian.

Sistematika Penulisan

Upaya yang di gunakan untuk memudahkan pembahasan penulisan ini, maka penulis membuat sistematika secara teratur dalam bagian-bagian yang semuanya saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

II. Hasil Penelitian

A. Perlindungan Hukum Pekerja Akibat Efisiensi Dalam UU No. 13 Tahun 2003

Terkandung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 penggolongan terhadap pekerja/buruh dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya ;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Bentuk perlindungan pekerja/buruh di Indonesia haruslah ditegakkan oleh setiap pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut serta sangat di anjurkan untuk memperhatikan hal yang menjadi poin penting bagi tenaga kerja yaitu tentang pemeliharaan serta peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan pada bentuk jaminan sosial energi kerja yang bersifat umum.

Prinsip Pengaturan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh

Beberapa pasal dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur perlindungan pekerja/buruh, yaitu ;

- a. Pasal 4 huruf (c) : salah satu tujuan pembagungan ketenagakerjan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- b. Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- c. Pasal 6 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- d. Pasal 11 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan cara pelatihan kerja;
- e. Pasal 12 ayat 3 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;

- f. Pasal 31 : setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dan di dalam atau di luar negeri;
- g. Pasal 86 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama;
- h. Pasal 88 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- i. Pasal 99 ayat 1 : setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- j. Pasal 104 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja.

Norma Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Membahas soal norma yang penting diperhatikan agar terwujud rasa keadilan dan kenyamanan bagi para pekerja/buruh dan juga bagi perusahaan , yaitu :

- a. Norma keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja/buruh
Sangat diharapkan untuk melindungi keselamatan serta mewujudkan produktivitas kerja secara aporisma. Dasar hukum norma ini tercermin dalam Undang – Undang Nomor 1

Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan telah di atur juga dalam Pasal 86 ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003.

- b. Norma Jaminan Sosial Terhadap Pekerja/Buruh
Didalam hukum ketenagakerjaan terkandung suatu program jaminan sosial yang dikhususkan untuk para pekerja/buruh yang bernama Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Pengaturan Jamsostek tercermin dalam Pasal 1 ayat 1 Undnag – Undang Nomor 3 Tahun 1992 dimana porgram ini dibuat dan dilaksanakan sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja pada suatu perusahaan.
- c. Norma Perlindungan Upah Bagi Pekerja/Buruh
Perlindungan upah telah di atur dalam Pasal 88 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan. Upah ialah hak pekerja/buruh sebagai imbalan yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan serta/atau jasa yang sudah atau akan dilakukan.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja Akibat PHK Efisiensi

Pelaksanaan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Pengaturan PKWT tercermin dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 100/MEN/VI/2004 menyatakan PKWT merupakan perjanjian kerja berdasarkan hubungan kerja perioe

tertentu atau pekerjaan tertentu antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun sifat dari PKWT, yaitu :

- a. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara;
- b. Pekerjaan selesai dalam waktu tidak terlalu lama atau paling lama 3 (tiga) taun;
- c. Bersifat musiman;
- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajjakan.

Pelaksanaan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Sistem hukum yang mengatur PKWTT diatur dalam Pasal 156 Ayat 1 Undang – Undang Cipta Kerja. Dalam hal terjadinya pemutusan kerja, pengusaha wajib membayar pesangon serta uang pengganti hak yang harus di bayarkan kepada pekerja/buruh. Jika pemutusan hubungan kerja terjadi, maka peraturan hukum yang telah berlaku haruslah di tegakkan guna mencegah terjadinya perselisihan antar tenaga kerja dan pengusaha. Adapun hak – hak yang timbul terhadap pekerja PKWTT yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Jika dilihat dari peraturan pelaksanaannya, pekerja PKWTT diberikan hak atas uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pelaksanaan PKB (Perjanjian Kerja Bersama)

Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan asil perundingan antar serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Lembaga Peradilan di Indonesia mengenal dengan adanya PHI yang mana merupakan lembaga khusus berdasarkan UU Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman, khususnya Pasal 15 ayat (1). PHI disebut dengan pengadilan khusus karena memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dimana perselisihan yang menjadi permasalahan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Pada PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)

Sebelum suatu perselisihan hubungan industrial dibawa ke PHI haruslah terlebih dahulu dilakukan penyelesaian secara tripartit, baik itu Mediasi atau Konsiliasi dengan menyertakan risalah Perundingan

Mediasi atau Konsiliasi dalam gugatan penggugat. Suatu gugatan yang tanpa dilampiri risalah perundingan Mediasi atau Konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat.

Begitu suatu gugatan telah didaftarkan pada PHI, maka berarti dimulailah jalannya proses di dalam sistem PHI itu sendiri. Proses acara di PHI, dikenal adanya 2 (dua) macam cara berjalannya kasus itu, yaitu pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan cara cepat.⁴

Analisis Putusan PHI Pada Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Penggugat dalam perkara ini adalah Ifsan Rizki yang diwakili kuasa hukumnya Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae), beralamat di Komplek Pesanggrahan Salam Tani, Blok C-44, Dusun IV, Desa Salam Tani, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, yang selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat melawan PT. Indako Trading Coy, yang beralamat kantor di Jalan Pemuda Nomor 18 D-H, Kelurahan Aur, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

⁴ Suparno, *Hukum Acara PHI, Teknik dan Cara Pengajuan Gugatan*, Makalah Pendidikan Hakim Adhoc PHI, Direktur Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, Jakarta, Tanggal 04 Juli 2024, h. 3

Pertimbangan Hukum Majelis Hakim PHI adalah sebagai berikut :

- Pengugat memberikan surat kuasa kepada penerima kuasa khusus tanggal 29 Januari 2021;
- Pengugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
- Tergugat mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
- Tergugat mengajukan gugatan balik (rekonvensi) kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menolak gugatan balik (rekonvensi) Tergugat dengan Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn tanggal 24 Mei 2021;
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 24 Mei 2021
- Penggugat dengan perantara Kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Januari 2021 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Juni 2021;
- Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 145/Kas/2021/PHI.Mdn. *juncto* Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn yang dibuat Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Medan pada tanggal 23 Juni 2021;
- Terhadap memori kasasi tersebut, Termohon kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 25 Agustus 2021 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Termohon kasasi;
- Alasan-alasan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, oleh karena telah dibaca secara seksama memori kasasi tanggal 23 Juni 2021;
- Pada paragraph (3) dan (4) Tergugat secara jelas dan tegas mengakui dan membenarkan memiliki hubungan kerja dengan pengugat berdasarkan PKWT terhitung dari tahun 2013
- PKWT tersebut dilakukan secara terus menerus tanpa adanya jeda waktu sesuai kesepakatan Penggugat dan Tergugat.
- Merujuk pada ketentuan Pasal 1925 KUHPerdata *juncto* Pasal 311 sampai Pasal 313 RBg Pengakuan Tergugat merupakan bukti yang sempurna;
- Tidak ada bukti perjanjian kerja dalam bentuk apapun baik PKWT atau PKWTT antara Penggugat dan Tergugat sejak tahun 2013;
- Merujuk ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun

203 tentang Ketenagakerjaan, demi hukum dinyatakan menjadi pekerja tetap atau terikat berdasarkan PKWTT sejak 2013;

- PKWT antara Penggugat dengan Tergugat Nomor 307/ITC/SK-HRD/PA/SKK/IX/16, tertanggal 01 September 2016 dinyatakan cacat formil;
- PHK yang dilakukan adalah kesalahan atau pelanggaran hukum tersebut dipersamakan dengan alasan efisiensi;
- Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi PHK sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, sebesar 0,5 x ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);
- Mahkamah Agung membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn., tanggal 24 MEI 2021;

Permohonan Kasasi dari Penggugat Ifsan Rizki dikabulkan.

III. Penutup

A. Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Peraturan perlindungan hokumsalam perkara pemutusan hubungan kerja

karena efisiensi terjadi karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

2. Hak dan Kewajiban pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yaitu berupa uang pesangon, jasa dan ganti rugi. Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar itu semua. Jika tidak, maka pengusaha tersebut dinyatakan melanggar hukum.
3. Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023 telah menetapkan putusan yang adil dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dikarenakan bukti, keterangan saksi, dan fakta-fakta persidangan menguatkan bahwa Tergugat benar bersalah dan terbukti melanggar hukum dalam melakukan perjanjian kerja terhadap pekerja/buruh.

Saran

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat memberikan saran :

1. Supaya pembaca dan pengamat apabila menemukan kasus yang sama atas pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, agar dapat memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut benar berlandaskan hukum atau tidak.
2. Supaya pembaca dan pengamat mengetahui hak dan kewajiban pekerja/buruh dalam peraturan

perndang-undangan serta cara penyelesaiannya agar tidak terjadi perselisihan yang berlarut-larut, serta terciptanya kedamaian antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

3. Supaya para pembaca dan pengamat mudah memahami putusan tersebut, serta mengetahui apa saja pertimbangan hukum hakim dan putusan hakim dalam memberikan sanksi kepada Tergugat atas hak dan kewajiban pekerja/buruh dalam Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Serta diharapkan Putusan Nomor 1058 K/Pst.Sus-PHI/2023 dapat menjadi Yurisprudensi apabila terjadi perselisihan yang sama di kemudian hari

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 10
- Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h. 51-51
- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra S.H dan Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, h. 253-254
- Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 1999, h. 187
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 5*, Tinta Abadi Gemilang, Jakarta, Cet. Ke-2, 2013, h. 149
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, h. 422

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 302

Huku THE JURIS, Vol. VI, No. 2, Desember 2022, h. 04

Nuryansyah Irawan, ***Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial***, Jurnal Ketenagaerjaan, Vol. 18, No. 1, 2023, h. 48

B. Jurnal/Karya Ilmiah

Suparno, ***Hukum Acara PHI, Teknik dan Cara Pengajuan Gugatan***, Makalah Pendidikan Hakim Adhoc PHI, Direktur Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, Jakarta, 04 Juli 2024, h. 2

Nur Febya Adhawiyah, I.B, ***Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja***, Jurnal Huku THE JURIS, Vol. VI, No. 2, Desember 2022, h. 04

C. Putusan Pengadilan

Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023