

ABSTRAK

Dalam teori hukum perburuhan pengusaha dapat melakukan PHK dengan didasarkan pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, diawali dengan keberatan pekerja terhadap kebijakan mutasi dari pengusaha dan diwujudkan dengan tindakan mangkir, kepadanya telah disampaikan surat panggilan I dan II oleh pengusaha. Perselisihan PHK berlanjut hingga pada putusan majelis hakim kasasi Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014, dimana majelis hakim kasasi menolak permohonan kasasi yang diajukan pengusaha dan menguatkan putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu mengabulkan gugatan pekerja yang memohon agar majelis hakim menyatakan bahwa pengusaha telah sah melakukan PHK berdasarkan Pasal 161 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam skripsi ini masalah yang hendak diteliti melalui putusan Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014, adalah apakah alasan pekerja mangkir dapat dijadikan alasan untuk membenarkan PHK, dan apakah kompensasi yang didapat pekerja dalam putusan tersebut telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut penulis melakukan penelitian normatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Hasil yang didapat adalah bahwa alasan pekerja mangkir dapat dijadikan alasan untuk membenarkan PHK hal tersebut berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha dapat menyampaikan bukti tertulis bahwa pekerja telah mangkir selama lebih dari 5 hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang sah dan pengusaha telah memanggil pekerja secara patut sebanyak 2 kali. Berkenaan dengan hal tersebut maka dasar hukum Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang digunakan oleh Majelis Hakim keliru. Mengingat dasar hukum alasan PHK yang digunakan keliru maka Kompensasi PHK menjadi keliru. Dikarenakan PHK dapat dibenarkan berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kompensasi kepada pekerja berdasarkan pada Pasal 168 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Saran yang dapat diberikan adalah dalam hubungan kerja melaksanakan perintah kerja pengusaha adalah kewajiban pekerja. Pekerja harus lebih cermat dalam menanggapi kebijakan pengusaha dengan tetap berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Dan bahwa majelis hakim harus lebih cermat dalam mengambil keputusan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan fakta hukum yang ada, dan dengan didasarkan pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam memberikan kompensasi kepada pekerja hendaklah berdasarkan pada alasan terjadinya suatu PHK.