

ABSTRAK

Dalam teori hukum ketenagakerjaan pekerja dapat melakukan PHK dengan didasarkan pada Undang – undang Ketenagakerjaan. Penulis mengangkat judul pada skripsi ini dilatarbelakangi oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor : 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dengan Pemohon Kasasi Jenny Jussuf dan Termohon Kasasi PT Injatama. Awal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja dalam penelitian ini, diawali dengan Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja sehingga terjadi perselisihan hubungan kerja, perdamaian untuk tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sudah dilakukan mulai dari tahap bipartit, dan mediasi tetapi pada tahap tersebut tidak mencapai kata mufakat dari Pekerja sehingga perselisihan yang terjadi berlanjut pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memberikan putusan Nomor 177/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.JKT.PST akan tetapi Pekerja belum merasa puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka atas dasar ketidakpuasan tersebut dilakukanlah kasasi. Majelis Hakim Mahkamah Agung memberikan putusan Nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dimana majelis hakim kasasi menolak permohonan kasasi yang diajukan pekerja dan menguatkan putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu mengabulkan gugatan pekerja untuk sebagian yang memohon agar majelis hakim menyatakan bahwa pekerja telah sah melakukan PHK pada tanggal 29 Januari 2015 akan tetapi hal tersebut bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) & (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah apabila kedua belah pihak telah sepakat untuk memutuskan hubungan kerja atau sampai perselisihan hubungan kerja yang terjadi telah diputuskan oleh pengadilan hubungan industrial, serta perhitungan kompensasi uang pesangon yang diberikan oleh majelis hakim tidak sesuai dengan undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Dalam skripsi ini masalah yang hendak diteliti melalui putusan Nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017, adalah apakah alasan PHK yang dilakukan oleh pekerja sudah sesuai dengan undang – undang ketenagakerjaan, dan apakah jumlah pesangon yang didapat pekerja dalam putusan tersebut telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Hasil yang didapat adalah bahwa alasan pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan 169 ayat 1 point (d) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja jika Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh dan perhitungan kompensasi Uang Pesangon yang diajukan Pekerja sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berkenaan dengan hal tersebut maka dasar hukum 169 ayat 1 point (d) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang digunakan oleh Pekerja sudah tepat. Penulis menyarankan agar diperlukan kejelian bagi Majelis Hakim dalam memberikan Putusan karena Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengingat dasar hukum alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh Pekerja sudah sesuai dengan Undang - Undang.