

I. PENDAHULUAN

Hubungan hukum yang mengikat antara Pemberi Kerja dengan Penerima Kerja yaitu dengan Perjanjian Kerja yang disepakati antara kedua belah pihak. Perjanjian Kerja menurut Undang-undang ketenagakerjaan ialah Perjanjian yang sudah di sepakati antara Pemberi Kerja dan Penerima Kerja dan dalam isi Perjanjian tersebut memuat peraturan tentang hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak. Jika salah satu pihak melanggar akan dikenakan hukuman sesuai dengan sanksi yang mereka sepakati di dalam perjanjian tersebut. Pada intinya semua manusia boleh dan berhak membuat Perjanjian Kerja. Perlu diingat dalam pembuatan Perjanjian Kerja harus memenuhi syarat syahnya Perjanjian Kerja yang dimuat pada pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003.

Dalam sebuah Perjanjian Kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban antara Pekerja dengan Pemberi Kerja, salah satunya tentang Uang Penggantian Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri diatur Undang - Undang Ketenagakerjaan yaitu Uang yang menjadi hak seorang Pekerja yang telah diberhentikan, terlepas dari apakah dia dipecat oleh Pemberi Kerja atau Mengundurkan Diri. Memperhatikan Surat Edaran yang dikeluarkan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, yang berupaya memaknai makna kompensasi atas hak Pekerja yang telah ditinggalkan dan dikeluarkannya surat edaran Nomor B.600 / MEN / Sj-Hk / VIII / 2005, yang disampaikan ke semua instansi tenaga kerja yang berada di Negara Indonesia. Hal ini menciptakan konflik di kalangan Pekerja dengan meyakini bahwa haknya telah dipangkas karena adanya surat edaran ini. Signifikansi kompensasi hak pekerja yang telah keluar didasarkan pada Pasal 162 (1) dan (3) juncto Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan. Penelitian dibuat dengan metode normatif. Hasil studi ini berkesimpulan dengan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kembali menjelaskan dana santunan yang benar, terutama Uang Pengganti Rumah, serta Perawatan dan pengobatan Medis yang dikeluarkan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi melalui surat edaran MENAKERTRANS N.600 / MEN / Sj-Hk / VIII / 2005, dapat menjelaskan bahwa kedudukan surat edaran menteri dalam Sistem Hukum di Indonesia tidak termasuk dalam kategori Peraturan Perundang-undangan yang berlaku karena Surat Edaran Menteri tidak memenuhi unsur sebagai Norma Hukum.

Dengan demikian, apabila dimunculkan pertanyaan tentang keabsahannya, dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri tersebut tetap dianggap berlaku, sepanjang mengatur tingkat internal vertikal penyelenggara negara di lingkungannya, dengan memperhatikan Hukum, filosofis. dan aspek sosiologis pembentukan dan penerapannya di bidang ini. Mengingat Indonesia menggunakan prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, maka dapat disimpulkan bahwa surat edaran dari Menteri Sumber Daya Manusia dan Pemukiman sudah tidak berlaku, tetapi setelah dikeluarkan, peninjauan kembali harus dilakukan di Mahkamah Agung. MA dapat mencabut SE tersebut sehingga semua Perusahaan mematuhi hukum yang berlaku ketika ada Pekerja yang Mengundurkan Diri dari Perusahaan, sehingga tidak ada lagi simpang siur mengenai Uang Penggantian Hak yang berkelanjutan. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pekerja dan pemberi kerja, muncul setelah adanya kesepakatan antara Pekerja dan pemberi kerja dimana Pekerja menyatakan kemampuannya untuk bekerja pada pemberi kerja, menerima gaji dan dimana pemberi kerja menyatakan kemampuannya untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar gaji. Perjanjian semacam itu disebut Perjanjian Kerja. Dari pengertian tersebut terlihat jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan pemberi kerja. Dalam Keadilan dapat kita maknai juga sebagai Legalitas. Adil jika semua keadilan dapat kita terapkan kepada semua Kasus. dimana menurut isi dan aturannya harus di aplikasikan secara jelas dan nyata. Sebuah perusahaan dalam

memberikan tugas atau perintah kerja kepada karyawan harus di dasari dengan adanya Perjanjian Kerja yang sudah di sepakati oleh Perusahaan dan Pekerja banyakya kasus yang terjadi dilapangan pihak Perusahaan bertindak sewenang wenangnya memberi perintah kepada Pekerja .yang bentuk perintahnya tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang mereka sepakati dan sifatnya merugikan Pekerja . dalam hal ini Pekerja bisa mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepapembayaran Uang Penggantian Hak Pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri da lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Kerja . jika Pengusaha memberikan perintah kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian yang mereka sepakati. Beranjak dari persoalan penafsiranUang Penggantian Hak Pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri membuat Penulis tertarik melakukan kajian ketentuan-ketentuan Uang Penggantian Hak Pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dalam kesempatan ini Penulis akan menyajikan penulisan hukum yang membahas tentang perbedaan pertimbangan hakim dalam pembayaranUang Penggantian Hak Pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri di Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jambi dalam Putusan Nomor: 1/G/2017/PHI Jmb juncto Putusan tingkat kasasi di Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 793 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dengan judul : Analisa Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri (Studi Kasus Putusan Kasasi Nomor : 793 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

Berdasarkan latar belakang yang ada serta untuk memperoleh gambaran yang jelas maka Penulis akan mengidentifikasi permasalahan berikut :

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pengusaha Abadi Suite Hotel & Tower telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah Kompensasi PHK yang ditetapkan dalam Putusan Nomor : 793 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian hukum yang digunakan adalah yuridis normative, yang mana penelitian ini dilakukan dengan menelaah data sekunder atau bahan pustaka yang meliputi penelitian sejarah hukum yang sistematis, penelitian hukum dan penelitian tentang asas-asas hukum. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan pendekatan kasus per kasus, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara memeriksa perkara yang berkaitan dengan perkara yang diputus oleh pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*incracht*). Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah deskriptif analitik yang sumber hukumnya bersumber dari data sekunder masing-masing dari bahan hukum yang berkaitan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor :793 K/Pdt.Sus-PHI/2017.