

I. PENDAHULUAN

Terwujudnya salah satu tujuan Indonesia merdeka adalah adil dan makmur bagi masyarakat. Suatu negara memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan keadilan bagi warganya secara adil. Negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan atau antara orang dengan badan hukum. Melalui hukum, tenaga kerja atau perburuhan adalah permasalahan yang khas bagi negara berkembang, yaitu Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan adalah salah satu permasalahan tersebut yaitu Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan-Perusahaan di Indonesia. (Nikodemus)

Setiap orang harus memerlukan biaya agar mencapai keperluan pokoknya. Oleh karena itu, setiap orang bekerja sebagai pegawai atau Pekerja. Pekerja atau buruh dapat diidentifikasi sebagai stakeholders dari suatu Perusahaan yang menjadi salah satu indikator dalam Perusahaan. Oleh karena hubungan industrial dalam suatu Perusahaan tertentu menjadi lebih dapat diandalkan, dan terjadinya peningkatan dalam Perusahaan. Demikian pula sebaliknya, jika hubungan industrial tidak sesuai dalam Perusahaan, kemungkinan majunya suatu Perusahaan menjadi semakin rendah. (Khakim)

Hukum Ketenagakerjaan adalah Hukum yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Setelah kemerdekaan Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997. Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ini mengalami penangguhan dan kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.” Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan di mana Pekerja berhenti bekerja dari Perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Perusahaan atau berakhirnya kontrak kerja. Dalam suatu Hubungan Kerja, bukanlah suatu hal yang langka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh Pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap Pekerja. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali Perusahaan tersebut dalam keadaan

keuangan yang kurang baik sehingga perlu mengurangi jumlah Pekerjaanya dengan melakukan Rasionalisasi. (Fathammubina)

Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha yang terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur Pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak menghendaki putus ditengah jalan dalam arti bekerja hingga usia pension, namun di sisi lain pihak Perusahaan juga tidak menginginkan jika berhadapan dengan Pekerja terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja. (Khoeh)

Definisi tersebut sebagai bentuk hubungan hukum yang tercipta setelah adanya Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha. Perjanjian Kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, sama halnya dengan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). (Husni)

Dalam Pasal 161 ayat (3) mengatakan bahwa “Pekerja/Buruh yang mengalami Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh Uang Pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Seperti pada kasus Putusan Nomor 1069 K/Pdt.Sus-PHI/2018, Perusahaan PT. Asia Kaolin Raya dengan Komaruddin, dan Abdul Aziz. PT. Asia Kaolin Raya adalah Perusahaan yang bergerak dalam ranah pertambangan kaolin yang terletak di Desa Buluh Tumbang, Tanjung Pandan, Kabupaten Belitung. Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan memberikan surat peringatan kepada para Pekerja yaitu para Pekerja telah dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan dengan landasan surat pernyataan kesediaan untuk kembali bekerja ke Perusahaan tersebut.

Selanjutnya sejak bulan April tahun 2014 gaji/upah Para Penggugat sering terlambat dibayar oleh Perusahaan Tergugat, hal tersebut berdampak sampai tahun 2015 dan sejak bulan Juni tahun 2015 Para Penggugat dirumahkan oleh Perusahaan Tergugat dan gaji/upah tidak lagi dibayar oleh Perusahaan Tergugat.

Bahwa Perselisihan ini telah diupayakan perundingan Bipartit namun perundingan tersebut tidak ada kesepakatan maka perselisihan ini kemudian dicatatkan ke Mediator Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Tenaga Kerja Kab Belitung.

Berdasarkan pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pangkalpinang yang terdapat pada putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PNPgp., dan Mahkamah Agung yang terdapat pada putusan No. 1069 K/Pdt.Sus-PHI/2018 bahwa Perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang bertentangan dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Para Pekerja putus sejak tanggal 30 Nopember 2016, dan Perusahaan harus membayar Uang Pesangon kepada Para Pekerja sebesar Rp67.318.125,00 (enam puluh tujuh juta tiga ratus delapan belas ribu seratus dua puluh lima rupiah).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka Penulis melakukan penelitian dengan judul: **”Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Kompensasi Uang Pesangon (Studi Kasus Putusan Kasasi Nomor 1069 K/Pdt.Sus-PHI/2018).”**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka Penulis Penulis merumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan pada Putusan No. 1069 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tersebut sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah besaran jumlah kompensasi PHK yang ditetapkan dalam Putusan No. 1069 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tersebut sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian normatif, yaitu penelitian yang meletakkan hukum sebagai sistem norma. Sistem normatif berkaitan dengan asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran). (Mukti Fajar ND). Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian hukum yang bersifat memaparkan dan bertujuan memperoleh gambaran (deskripsi) tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan tentang permasalahan di daerah tertentu dan pada saat tertentu.