

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi hal pemutusan hubungan kerja yang adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha. Dalam hal PHK merupakan jalan satu-satunya yang harus ditempuh dan diambil, maka seharusnya alasan pemutusan hubungan kerja terbatas pada ketentuan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan adalah Pekerja tidak lagi produktif dan/atau tidak dapat lagi berakselerasi dengan dinamisnya perkembangan Perusahaan. Terkait hal produktif ini, didalam hubungan industrial ada teori yang menyebutkan “Keadilan Produktif” yang merupakan suatu keadilan dalam hubungan-hubungan produksi antara pemilik modal dan buruh. Menurut teori ini nilai tambah tidak boleh hanya dieksploitasi oleh pemilik modal, tetapi juga perlu dibagi kepada buruh. Hal ini dapat ditempuh melalui pengalokasian sebagian saham bagi kaum buruh dan/atau kepatutan standar penggajian dan jaminan sosial karyawan, keadilan produktif adalah di mana pelakunya adalah perusahaan atau lembaga yang secara ekonomi memiliki potensi profit. Pandangan ini menyimpulkan keterlibatan bersama antara pengusaha serta pekerja dalam mensejahterakan hidupnya, pengusaha dan pekerja menanggung bersama beban yang dimilikinya serta dalam waktu yang bersamaan turut menikmati keuntungan yang diraihinya. Pada prakteknya masih terdapat potensi jenis maupun alasan pengakhiran hubungan kerja, yaitu jenis atau alasan yang tidak terdapat dalam jenis-jenis alasan pengakhiran sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan yang berlaku, sehingga perlu dicarikan jalan keluar yang terbaik. Sebagai salah satu akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak ada alasan normatifnya adalah bahwa tidak ada posisi lagi bagi Pekerja (*no position*), alasan ini dapat beresiko tidak adanya keamanan bekerja atau *job security*, dimana Pekerja sedang normal bekerja dapat sewaktu-waktu diputuskan hubungannya oleh Perusahaan. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu pendekatan dengan cara menggabungkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sehingga dapat diketahui apa dasar hukum dan hak kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan *no position*. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus perkara perselisihan hubungan industrial tidak semata-mata berdasarkan undang-undang tertulis yang normatif, tetapi juga memperhatikan hukum (aturan tidak tertulis), perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Dengan pertimbangan rasa keadilan dan untuk memberikan adanya kepastian hubungan hukum serta untuk memberikan penyelesaian atas perselisihan karena *No Position*, Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja. Sehingga dengan demikian pertimbangan Majelis Hakim atas alasan putusnya hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja adalah berdasar hukum. Majelis Hakim dengan rasa keadilan menjadikan alasan *No Position* sama dengan PHK alasan Efisiensi, juga menggunakan dasar kebiasaan dengan memberikan tambahan kompensasi. Sehingga dengan demikian pertimbangan Majelis Hakim terhadap pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja *No Position* telah memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja.