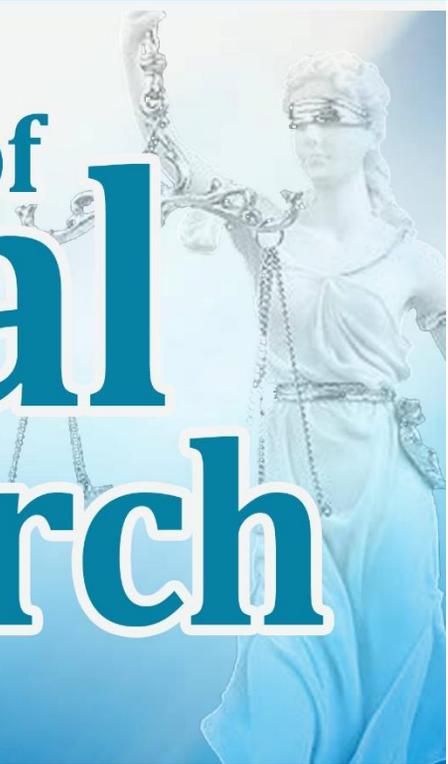




Journal of Legal Research



249

Tanggung Jawab PT. Guntur Kharisma Perkasa Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja; Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 641K/Pdt.Sus-PHI/2018*

Raines Indah Mutiara Amelia,¹ Muhammad Ali Hanafiah Selian²

 [10.15408/jlr.v1i1.12180](https://doi.org/10.15408/jlr.v1i1.12180)

Abstract:

Termination of Employment is the termination of employment due to a certain reason that results in the termination of rights and obligations between workers or laborers and employers. This can happen to business entities that are incorporated or not incorporated. Including happens to entities owned by individuals, belonging to associations, or other legal entities, both private and state owned. This includes social enterprises and other businesses that have management and employ others by paying wages or other forms of compensation. This study aims to find out the form of corporate responsibility after terminating employment, and the suitability of the arguments in the Supreme Court Decision Number 641 K / Pdt.Sus-PHI / 2018. This study uses a type of normative juridical research and library research by conducting an assessment of applicable laws and regulations that support the results of a study. The results showed that the Supreme Court Decision Number 641 K / Pdt.Sus-PHI / 2018 is not much different and gives legal power over the First Level Decision Number 37 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN Smr. In Decision Number 641 K / Pdt.Sus-PHI / 2018 the Panel of Judges in its consideration was fair enough in providing legal protection for workers who were terminated, in order to fulfill compensation for workers' rights that should have been accepted in accordance with Law Number 13 2003 About Employment.

Keywords: *Termination of Employment, Workers, Companies, Employment Relations*

* Diterima 12 Februari 2019, revisi: 22 Februari 2019, diterima: 24 Februari 2019, Publish: 30 Februari 2019.

¹ **Raines Indah Mutiara Amelia** merupakan peneliti pada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

² **Muhammad Ali Hanafiah Selian** merupakan Dosen Tetap pada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

*Corresponding Author: Raines.indah15@mhs.uinjkt.ac.id

Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang saat ini sedang marak-maraknya terjadi di Indonesia. Saat ini banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sesuai dengan Prosedur yang terdapat dalam Undang-undang yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh kondisi perekonomian yang kurang baik, sehingga berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja menyebabkan pada pemutusan hubungan kerja yang sangat tidak terencana. Kondisi ini yang membuat banyak perusahaan di Indonesia melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran.

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut seringkali terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan antara para pihak biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak psikologis, dan ekonomi bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.³ Pemutusan hubungan kerja sendiri telah jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan dan juga diatur secara dan

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Perburuhan (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 177

dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.⁴ Dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan ijin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.⁵

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pasangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (1) yang berbunyi “Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pasangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seharusnya diterima.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (Normative Legal Research) yaitu penelitian hukum kepustakaan yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan

⁴ Jurnal Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari segi hukum (studi kasus PT.Medco Lestari Papua)

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 1995), h. 50

perundang-undangan.⁶ Untuk memperoleh data yang di perlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum lainnya. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun sekarang banyak dilakukan penelusuran bahan hukum tersebut dengan melalui media internet.⁷ Serta analisis data secara kualitatif, yaitu menguraikan datanya secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan interpretasi dan analisis.⁸

Kronologi Kasus

Lasto, Warga Negara Indonesia, yang bertempat tinggal di Jalan Gunung Jitan, RT.007, Desa Bendang Raya, Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kertanegara. Dalam hal ini Lasto menggugat PT.Guntur Kharisma Perkasa yang diwakili oleh saudara HJ. Devi Novrita, Jabatan President Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tutik Ernawati, Admin. HRD PT. Guntur Kharisma Perkasa, berkantor di Jalan Manunggal Km I Loa Janan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Mei 2017.

Secara Kronologis, Lasto ini sudah bekerja sejak Juni 2013 hingga 7 Desember 2016 sebagai Driver dengan upah Rp. 2.315.250,- (dua juta tiga ratus lima belas ribu dua ratus lima puluh rupiah). Di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang alat berat dan pengangkutan batubara yang jabatan terakhirnya sebagai Driver DT 71. Lasto selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa pernah melakukan kesalahan yang dapat merugikan pihak perusahaan, tetapi pada hari Jum'at tanggal 25 November 2016 pukul 03.15 WITA (Waktu

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Nomatif : Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2006), h. 23

⁷ Muki Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 160

⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 2004), h.127

Indonesia Tengah) lasto mengalami insiden disebabkan jalan basah akibat kandungan air batubara yang dibawa unit sebelumnya yaitu DT GTR 75 menetes membasahi jalan sehingga licin dan mobil yang dikemudikan PENGGUGAT tidak mampu naik/menanjak sehingga mundur dan rebah, sehingga membuat Perusahaan (TERGUGAT) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan surat keputusan perusahaan No: 017/SK-PHK/PT.GKP/XII/2016 tertanggal 7 Desember 2016 terhadap PENGGUGAT karena telah melakukan pelanggaran yaitu kelalaian tugas dan pekerjaan dalam mengoperasikan unit, sehingga mengalami insiden namun PENGGUGAT tidak bersalah karena dapat dibuktikan melalui investigasi oleh pihak Owner (PT. Bara Kumala Sakti) telah membenarkan jalan basah akibat kandungan air batubara yang sebelumnya dibawa oleh DT 75.

Bahwa perbuatan Perusahaan dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lasto, telah bertentangan dengan norma hukum yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 Ayat (3) "dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Bahwa tindakan Perusahaan untuk melakukan PHK terhadap Lasto telah bertentangan dengan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (2) yang berbunyi: Pasal 156 Ayat (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut : huruf (d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; dan ayat (3) huruf (a) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) ditetapkan sebagai berikut: masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; Ayat (4) huruf (c) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf (c) meliputi : penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Segala cara telah dilakukan Lasto telah menempuh berbagai upaya, termasuk upaya termasuk upaya Mediasi yang di fasilitasi oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dengan penyelesaian perselisihan Tripartit tertanggal 25 Januari 2017 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi namun Perusahaan menolak, karena tidak ada jalan lain untuk menyelesaikan masalah ini selain mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Samarinda dengan surat Gugatan tertanggal 9 Mei 2017 yang dilampiri Anjuran dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tanggal 12 April 2017, dibawah Register Perkara Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr.

Pada tanggal 13 September 2017 majelis hakim memberikan hasil putusannya dan menyatakan bahwa gugatan-gugatan yang telah diajukan oleh lasto ini ternyata masih mempunyai kelemahan-kelemahan dari segi pembuktian, sehingga mengakibatkan gugatannya hanya dikabulkan sebagian, menyatakan putus hubungan kerja antara Lasto dengan Perusahaan terhitung sejak tanggal 7 Desember 2016, Menghukum Perusahaan untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Lasto berupa uang Pesangon; uang penghargaan masa kerja dan uang Penggantian Hak, sebesar Rp.15.842.630.- (Lima belas juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah); dan Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda. Akan tetapi PT.Guntur Kharisma Perkasa nyatanya tidak terima dengan hasil putusan Pengadilan Negeri Samarinda, maka ia mengajukan permohonan kasasi.

Bentuk Pertanggung Jawab Perusahaan setelah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari karena tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan

pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak psycologis, ekonomis-financiil bagi pekerja/buruh dan keluarganya.⁹

Maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) Pasal 156 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun , 2 (dua) bulan upah
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan updah
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah

⁹ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985), h. 88

- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah
2. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) Pasal 156 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah
3. Uang Penggantian Hak yang seharusnya di terima sebagai mana dimaksud dalam Ayat (1) Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut meliputi :
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima kerja
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. ¹⁰

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 175-176

Berdasarkan penjelasan di atas, mengapa jika suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja diwajibkan memberikan uang pesangon atau uang penggantian hak, karena sudah diatur dalam ketentuan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Maka sudah seharusnya perusahaan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sudah menjadi hak-hak pekerja yang di PHK. Karena pemutusan hubungan kerja memberikan dampak psycologis, economis-financiil bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Jika perusahaan memberikan hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku maka perusahaan mengurangi dampak ekonomi yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya di kehidupan mendatang sampai pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan yang baru atau untuk modal usaha dan biaya mencari pekerjaan yang baru.

Pertimbangan Majelis Hakim dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2018

Bentuk Perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong

royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.¹¹

Perlindungan hukum merupakan hal yang penting guna melindungi subyek hukum yang diberikan oleh negara, perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Di dalam Pasal 28 (d) Ayat 1 UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Secara yuridis di jelaskan pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja karena yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Menurut Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya guna kelangsungan eksistensi subyek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum agar kekuatannya terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi khususnya pada distribusi sumber daya baik para perangkat individu maupun struktural.¹² Di dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹³ Lingkup obyek

¹¹ Jurnal kanun Ilmu Hukum, Vol.18 No.3, Desember 2016

¹² Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), h. 2

¹³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Ghalia Indonesia, 2010), h.61

perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja dan
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan Hukum dalam PHK yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di PHK. Yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang di katakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Apabila pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, maka akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran menjadi sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.

Dalam kasus PHK yang dilakukan oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa terhadap Lasto adalah PHK sepihak dengan alasan melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Ketentuan Pasal 10 Ayat (4), yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh karena kelalaiannya mengakibatkan kecelakaan atau kerusakan pada alat berat diberikan surat peringatan sesuai dengan efek yang ditimbulkan akibat

kelalaian/kecerobohan. Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa mendapatkan Uang pesangon. Hal ini dapat dilihat dalam putusan Pengadilan Negeri Samarinda dengan Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr yang diperkuat dengan Putusan Mahkamah Agung dengan Nomor Perkara 641 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sebagaimana menolak Permohonan Kasasi dari PT.Guntur Kharisma Perkasa dalam hal sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja. Majelis Hakim memerintahkan kepada PT.Guntur Kharisma Perkasa untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian perumahan dan pengobatan dan uang tunggu selama Proses putusan PHI sampai berkekuatan hukum tetap dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp.15.974.200 dan membayar upah selama proses penyelesaian PHI senilai Rp.18.522.000

Jika dianalisis, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa tersebut memang telah melanggar norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 Ayat (3) "dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Dalam kasus ini hakim mempertimbangkan bahwa pekerja menyatakan tidak keberatan jika di PHK dengan catatan PT.Guntur Kharisma Perkasa ini harus memabayar hak-hak normatif Lasto sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hakim telah bertindak memberikan keputusan akhir yang telah berlaku adil, karena hakim memutus suatu perkara tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis melainkan sosiologis yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan. Sebagaimana hakim dalam mempertimbangkan putusan sudah melihat secara cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada dan juga alat bukti yang dihadirkan dalam suatu persidangan.

Peneliti setuju dengan hasil pertimbangan hukum majelis hakim, yang mana dalam kasus pemutusan hubungan kerja ini PT.Guntur

Kharisma Perkasa ini memang melanggar terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Ketentuan Pasal 10 Ayat (4), yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh karena kelalaiannya mengakibatkan kecelakaan atau kerusakan pada alat berat diberikan surat peringatan sesuai dengan efek yang ditimbulkan akibat kelalaian/kecerobohan dan melanggar norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 Ayat (3) "dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Menurut peneliti dalam kasus ini kelalaian saat bekerja tersebut murni bukan kesalahan dari penggugat melainkan jalan basah akibat akibat kandungan air batubara yang dibawa unit sebelumnya yaitu DT GTR 75 menetes membasahi jalan sehingga licin dan pada hari Jumat 25 November 2016 pukul 03.15 wita dini hari terjadi insiden DT 71 yang dibawa oleh PENGGUGAT tidak mampu naik/menanjak sehingga mundur dan rebah. Jika di kaitkan dengan teori Bentuk Pola Perlindungan Perburuhan yang meliputi: Perlindungan Ekonomi, Perlindungan Keselamatan Kerja, Perlindungan Kesehatan Kerja, Perlindungan Hubungan Kerja, dan Perlindungan Kepastian Hukum. Perlindungan Ekonomi berupa pihak perusahaan memberikan uang pesangon kepada pekerja sebagai bentuk tanggung jawab akibat apa yang telah perusahaan lakukan karena kelalaian saat bekerja atau insiden yang dialami penggugat murni bukan kesalahan dari penggugat karena telah dibuktikan oleh owner PT.Bara Kumala Sakti) telah membenarkan jalan basah akibat kandungan air batubara yang sebelumnya dibawa oleh DT 75, Perlindungan Keselamatan Kerja berupa pihak perusahaan memberikan tempat kerja yang layak, nyaman, aman agar tidak terjadi kecelakaan saat bekerja, Perlindungan Kesehatan Kerja berupa pihak perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk para pekerjanya jika pekerjanya sakit atau mengalami kecelakaan saat bekerja, Perlindungan Hubungan Kerja berupa adanya hubungan kerja yang baik antara pihak perusahaan dan pihak pekerja agar terjamin hubungan kerja yang baik, Perlindungan Kepastian Hukum berupa kebenaran status

pekerja dalam hubungan kerja agar jika terjadi PHK maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang. Dengan demikian jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka pekerja berhak atas apa yang menjadi haknya sesuai dengan Peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Analisis Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr

Sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 3 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan diwajibkan menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu. Namun dalam kasus ini proses penyelesaian langsung ketahap Penyelesaian dengan perundingan tripartit yakni dengan penyelesaian mediasi.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa terhadap Lasto (Penggugat) tersebut melanggar hukum, bahwa Penggugat dalam insiden tersebut tidak ada unsur kesengajaan tetapi murni melaksanakan tugas pekerjaan, oleh karenanya PHK tersebut semestinya dinyatakan belum berkekuatan hukum berdasarkan 2 alasan sebagai berikut:

1. Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan surat keputusan perusahaan No: 017/SK-PHK/PT.GKP/XII/2016 tertanggal 7 Desember 2016 terhadap PENGGUGAT karena telah melakukan pelanggaran yaitu kelalaian tugas dan pekerjaan dalam mengoperasikan unit sehingga mengalami insiden namun dapat dibuktikan melalui investigasi oleh pihak Owner (PT. Bara Kumala Sakti) telah membenarkan jalan basah akibat kandungan air batubara yang sebelumnya dibawa oleh DT 75.
2. Penggugat tidak melakukan pelanggaran berat meskipun sebelumnya telah mendapatkan surat keputusan perusahaan tetapi kelalaian tersebut bukan kesalahan penggugat telah dibuktikan oleh pihak Owner PT.Bara Kumala Sakti.

Dalam hal ini sesuai dengan kasus PHK yang dilakukan oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa terhadap Penggugat telah mengakibatkan ketidak sesuaian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Penggugat telah melaporkan penanganan pengaduan atas kasus PHK tersebut kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara untuk melakukan mediasi. Namun proses mediasi tidak tercapai kesepakatan. Berdasarkan surat anjuran yang dikeluarkan mediator, penggugat memohon keadilan dengan mengajukan gugatan Perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan “Dalam hal Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

PHK yang sewenang-wenang telah menyebabkan Penggugat kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan sehari-hari. PHK secara sewenang-wenang tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada azasnya melarang pengusaha melakukan PHK secara sewenang-wenang, sehingga semestinya Tergugat mendapat sanksi hukum sepantasnya, selanjutnya dihukum untuk membayarkan hak- hak pekerja menurut ketentuan Pasal 163 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas Uang Pesangon.

Karena tindakan tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (2) yang berbunyi: Pasal 156 Ayat (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut : huruf (d) masa

kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; dan ayat (3) huruf (a) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut : masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; ayat (4) huruf (c) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf (c) meliputi: penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Maka sudah sepantasnya penggugat mendapatkan hak-haknya yang telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada pun perincian hak-hak penggugat yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 156 ayat (2) huruf (d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; Yang mana hal tersebut dihitung $1 \times$ ketentuan; Uang Pesangon 1×4 Rp.2.315.250,00 = Rp. 9.261.000,(sembilan juta dua ratus enam puluh satu ribu rupiah)
 2. Pasal 156 ayat (3) Penghitungan Uang Penghargaan masa kerja huruf (c), masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah ; Uang Penghargaan $2 \times$ Rp.2.315.250,00= Rp. 4.630.500,-(empat juta enam ratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah)
 3. Pasal 156 ayat (4) uang penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times$ Rp. 13.891.500,-= Rp. 2.083.725,-(dua juta delapan puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh lima rupiah)
- Total = RP.15.974.200

Berdasarkan rincian tersebut, maka total keseluruhan hak-hak Penggugat atas terjadinya PHK yaitu sejumlah Rp. 15.974.200 (lima belas juta sembilan ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus rupiah).

Penggugat masih berstatus pekerja Tergugat dan berhak untuk mendapatkan Upah setiap bulannya sejumlah Rp.2.315.250,00), sampai dengan dijatuhkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang

diperhitungkan selama 8 (delapan) bulan. Dengan demikian Upah yang masih harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat seluruhnya Rp 18.522.000, (delapan belas juta lima ratus dua puluh dua ribu rupiah). Total keseluruhan yang harus dibayar Tergugat ialah Rp 34.496.000 Namun hanya Rp. Rp.15.842.630.- (Lima belas juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah). Keputusan hakim menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat berupa uang Pesangon; uang penghargaan masa kerja dan uang Penggantian Hak, sebesar Rp.15.842.630.- (Lima belas juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah (empat puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh satu ribu tujuh ratus rupiah), yang dikabulkan keputusan hakim.

Namun Tergugat merasa tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut. Maka, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Oktober 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 29/KAS/2017/PHI.Smr. jo Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Samarinda pada tanggal 17 Oktober 2017.

Bahwa terhadap keberatan-keberatan Pemohon kasasi, Mahkamah Agung berpendapat, bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 17 Oktober 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 27 Oktober 2017 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat karena Penggugat melanggar perjanjian kerja waktu tidak tertentu Pasal 10 ayat 4 dan ayat 5, maka Penggugat berhak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Judex Facti

sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT.Guntur Kharisma Perkasa tersebut harus ditolak.

Ditolaknya kasasi yang diajukan Tergugat sebagai Pemohon Kasasi membuat putusan Pengadilan Negeri Samarinda berkekuatan hukum tetap. Dengan begitu hak-hak normatif penggugat sebagai pekerja telah terpenuhi.

Pada kasus ini, jika di analisis dengan Teori Bentuk Pola Perlindungan Perburuhan maka seharusnya Tergugat membayar penuh Upah atau ganti kerugian akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Penggugat, karena pada dasarnya tidak ada unsur kesengajaan dari insiden yang dialami oleh Penggugat. maka sudah seharusnya hukum memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh mengingat kedudukannya sangat lemah yang mana telah di jelaskan oleh Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum seharusnya memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada seluruh masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum hal ini menjadi tolak ukur bahwa sudah seharusnya hukum juga memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang di PHK.

Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2018

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Pengertian Kasasi adalah pembatalan atau pernyataan tidak sah oleh Mahkamah Agung terhadap putusan hakim karena putusan itu menyalahi atau tidak sesuai dengan Undang-undang. Dalam kronologi sebuah kasus ada 3 yang menjadi alasan permohonan kasasi yaitu di antaranya: tidak berwenang ataupun melampaui batas wewenang, salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian dengan batalnya putusan yang bersangkutan. PT.Guntur Kharisma Perkasa selaku pemohon kasasi mengharapkan agar majelis hakim pada Mahkamah Agung bisa mengoreksi kesalahan dan dapat menyelesaikan masalah ke arah standar prinsip keadilan umum.

Secara yuridis alasan Mahkamah Agung menolak kasasi yang di ajukan oleh pemohon kasasi: PT.Guntur Kharisma Perkasa diantaranya adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda perkara Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr tidak salah dalam menerapkan hukum. Oleh karena itu maka Mahkamah Agung menolak atas pengajuan kasasi yang diajukan oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa sebagai tergugat. Penyelesaian dalam sengketa Hubungan Industrial merupakan perkara Perdata khusus yang diatur dan diterapkan dengan berbagai Undang-undang yang mengatur secara khusus, jadi tidak murni menggunakan ketentuan dalam kitab Undang-undang Hukum Perdata, hal ini merujuk pada asas “Lex specialis derogret lex generali” yang artinya menurut kamus hukum adalah Undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan yang bersifat umum.¹⁴

Berdasarkan asas “Lex specialis derogret lex generali” tersebut, maka Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr (Judex facti) tidak salah dalam menerapkan hukum dan menolak Permohonan Kasasi dari PT.Guntur Kharisma Perkasa, hal ini menyatakan bahwa putusan Pengadilan Negeri Samarinda sah dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (inkrach).

Dalam kasus ini pada tingkat kasasi, peneliti menganalisis dari tiga pilar utama dalam hukum, yaitu sisi nilai keadilan hukum, sisi nilai kegunaan atau kemanfaatan hukum dan sisi nilai kepastian hukumnya. Penjelasannya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Sisi Nilai Keadilan Hukum

Menurut teori keadilan John Rawls, berdasarkan buku John Rawls yang berjudul “ A Theory Of Justice”, terdapat tiga (3) ide pokok penting sebagai komponen adanya teori keadilan John

¹⁴ Sudarsono, Kamus Hukum, (Jakarta: Rlineka Cipta, 2015), h. 249. Lihat: A.S. Maggalatung; A.M. Aji; N.R. Yunus. How The Law Works, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014. Lihat juga: A.M. Aji; N.R. Yunus. Basic Theory of Law and Justice, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2018.

Rawls, yaitu : 1) Utilitarianisme Klasik, 2) Keadilan Sebagai Fairness, 3) Dua Prinsip Keadilan

- a. Utilitarianisme adalah suatu paham atau aliran yang menekankan pada aspek kegunaan atau kemanfaatan.
- b. Keadilan Sebagai Fairness adalah Keadilan itu suatu kejujuran, suatu kewajaran dan kelayakan.
- c. Dua Prinsip keadilan yaitu prinsip yang pertama dinamakan prinsip kebebasan, setiap orang harus diberikan kebebasan memilih, menjadi pejabat, kebebasan berbicara dan berfikir, kebebasan memiliki kekayaan, dan sebagainya. Sedangkan prinsip keadilan kedua adalah ketidaksamaan, bahwa ketidaksamaan yang ada di antara manusia, alam bidang ekonomi dan sosial, harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksamaan tersebut dapat menguntungkan setiap orang

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda mempunyai kekuatan hukum tetap yang memberikan rasa keadilan, bahwa secara fakta Lasto telah bekerja selama 3 Tahun 5 bulan harus diputus hubungan kerjanya karena di tuduh melakukan kelalaian saat bekerja padahal itu bukan murni kelalaian dari Penggugat.

2. Sisi Nilai Kegunaan atau Kemanfaatan

Menurut Sudikno Mertokusumo bahwa masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Sehingga justru karena hukumnya tidak dilaksanakan atau ditegakkan malah akan timbul keresahan di dalam masyarakat itu sendiri.¹⁵

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang memutuskan pemberian pesangon kepada Lasto akan memberikan banyak sekali manfaat untuk dirinya dan

¹⁵ Mohamad Aunurrohim, *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, h. 7

keluarganya sehingga setelah Lasto diputus hubungan kerjanya, Lasto dapat merencanakan masa depan yang lebih untuk menjalankan usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3. Sisi Nilai Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran Positivisme di dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom yang mandiri, karena bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain sekedar menjamin terwujudnya oleh hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.¹⁶

Adanya kepastian hukum merupakan harapan bagi pencari keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang dari aparat penegak hukum yang terkadang selalu arogansi dalam menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum. Karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tahu kejelasan hak dan kewajiban menurut hukum. Jika di lihat dalam gugatan Lasto atas terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa dinyatakan tidak sesuai hukum dalam hal perundingan yang tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

¹⁶ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 1999), h. 23

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dilihat dari Aspek Hak Asasi Manusia, pemberhentian Lasto oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa telah menodai hak asasi manusia di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 (D) bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”¹⁷

Jika dianalisis dengan teori Bentuk Pola Perlindungan Perburuhan maka tindakan PT.Guntur Kharisma Perkasa tersebut telah melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) yang mana dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam kasus ini pekerja/buruh seharusnya mendapatkan perlindungan mengingat pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang lemah yang seharusnya mendapatkan perlindungan berupa kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja, kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan kebenaran alasan yang berasal dari majikan dengan dasar adanya kesalahan buruh harus benar-benar di telusuri termasuk dalam kategori kesalahan berat dan kesalahan ringan karena hal ini sering menjadi alasan apabila buruh melakukan kesalahan ringan misalnya tidak cakap melakukan pekerjaan maka pihak perusahaan meredaksikan alasan tersebut menjadi buruh telah melakukan suatu kecerobohan. Seharusnya pekerja/buruh mendapatkan perlindungan khususnya pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT.Guntur Kharisma Perkasa ini karena Pemutusan hubungan Kerja yang terjadi bukan murni karena kesalahan Penggugat melainkan kecerobohan dari pekerja lain hal ini telah dibuktikan oleh Pengadilan Negeri Samarinda dengan Nomor Perkara Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr dengan bukti dari pihak Owner (PT. Bara Kumala Sakti) telah membenarkan jalan basah akibat kandungan air batubara yang sebelumnya dibawa oleh DT 75.

Dilihat dari Aspek Hak Asasi Manusia, pemberhentian Lasto oleh PT.Guntur Kharisma Perkasa telah menodai hak asasi manusia di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 (D) bahwa “setiap orang berhak

¹⁷ Syahrial Syarbaini, *Pendidikan Pancasila*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2012), h. 251

untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 38 menyatakan sebagai berikut:

1. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, dan setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil.

Menurut Mahkamah Agung, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum, sebagaimana Putusan tingkat kasasi ini menguatkan putusan Pengadilan Negeri Samarinda yang sependapat dengan Pertimbangan hakim pada Pengadilan tingkat pertama.

Kesimpulan

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja diwajibkan memberikan uang pesangon atau uang penggantian hak, karena sudah diatur dalam ketentuan Pasal 156 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Maka sudah seharusnya perusahaan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

¹⁸ Syahril Syarbaini, *Pendidikan Pancasila*, ... h. 251

penggantian hak yang sudah menjadi hak-hak pekerja yang di PHK. Karena pemutusan hubungan kerja memberikan dampak psycologis, ekonomi bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Selanjutnya pertimbangan hakim Mahkamah Agung pada dasarnya sama dengan model pertimbangan Pengadilan Negeri Samarinda dengan memberikan Putusan yang tidak jauh berbeda, sebagaimana hakim mempertimbangkan sesuai dengan aspek sosiologis, maupun filosofisnya. Argumentasi pertimbangan majelis hakim dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan putusan Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah memenuhi kompensasi hak-hak Lasto, sebagaimana hal tersebut sebagai bentuk pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal

- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Ghalia Indonesia, 2010.
- Aji, A.M.; Yunus, N.R. *Basic Theory of Law and Justice*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2018.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Aunurrohim, Mohamad. *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015
- Djumadi. *Hukum Perburuan dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT.Grafindo Persada, 1995.
- Djumialdji, F.X.; & Wiwoho, Soejono. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1985
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Jurnal kanun Ilmu Hukum, Vol.18 No.3, Desember 2016

Jurnal Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari segi hukum (studi kasus
PT. Medco Lestari Papua)

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT.Citra Aditya
Bakti, 2003.

Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta:
Jurisprudence Institute, 2014.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*,
Yogyakarta: Liberty, 1999.

Miru, Ahmad. *Hukum Perikatan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Sinamo, Nomensen. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Bumi Intitama
Sejahtera, 2009.

Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo
Persada, 2003.

Sudarsono. *Kamus Hukum*, Jakarta: Rlineka Cipta, 2015.

Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung:Citra Aditya,
1999.

Syarbaini, Syahrial. *Pendidikan Pancasila*, Bogor: Penerbit Ghalia
Indonesia, 2012.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar
Grafika, 2009.

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN
Smr.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2018