

KOMPENSASI ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN KASASI NOMOR: 431 K/PDT.SUS-PHI/2020)

Arief Mandala Putra, Tundjung Herning Sitabuana

¹Magister Hukum Universitas Tarumanegara
E-mail: ariefmp@yahoo.com

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara
E-mail: tundjung@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

The Employment Relationship that exists between the Employer and the Employer initially occurs based on an agreement from the Parties, namely to do something that creates rights for the recipient of work and obligations for the employer to the recipient, which in this case is the Worker and Employer. The Employment Relationship is said to have ended if there was termination of employment by the Employer or the Worker as regulated in Law Number 13 of 2003, Law 11 of 2020 concerning Job Creation for the Manpower Section and Government Regulation Number 35 of 2021. Termination of employment is a an unavoidable situation for both parties. Whenever an employment relationship is terminated, employers must compensate the worker who receives the termination. The main issue discussed in this article is regarding the compensation for termination of employment under the applicable law for qualified resignations due to five (five) consecutive days of absenteeism or more. The research method used in this article is a form of normative juridical research. Workers who are absent from work for 5 (five) consecutive days or more will be compensated in accordance with applicable laws and regulations, namely compensation and severance pay in accordance with applicable laws and regulations.

Keywords: Employer, worker, work relationship, work termination, qualified to resign

ABSTRAK

Hubungan Kerja yang terjalin di antara Pemberi Kerja dan Penerima Kerja mulanya terjadi berdasarkan kesepakatan dari Para Pihak yakni untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan hak bagi penerima kerja dan kewajiban bagi pemberi kerja kepada penerima kerja yang mana dalam hal ini adalah Pekerja dan Pengusaha. Hubungan Kerja dikatakan telah berakhir apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pihak Pengusaha ataupun Pihak Pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Pemutusan hubungan kerja merupakan situasi yang tidak dapat dihindari bagi kedua belah pihak. Kapan pun hubungan kerja diputus, para pengusaha harus memberikan kompensasi kepada pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja. Masalah utama yang dibahas dalam artikel ini adalah mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum yang berlaku untuk pengunduran diri yang memenuhi syarat karena ketidakhadiran (mangkir) selama lima (lima) hari berturut-turut atau lebih. Metode Penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah bentuk penelitian yuridis normatif. Pekerja yang tidak masuk kerja (mangkir) selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih akan diberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu uang santunan dan pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Pengusaha, Pekerja, Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, dikualifikasi mengundurkan diri

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkaran hidup masyarakat sehari-harinya, tidak akan pernah lepas dari adanya hubungan hukum. Salah satu hubungan hukum yang paling umum antara subyek hukum adalah hubungan perburuhan antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan sifatnya, Hubungan Hukum dikelompokkan menjadi dua, yaitu Hubungan yang bersifat Publik dan Privat. Dasar dalam menetapkan apakah hubungan hukum tersebut dapat disebut bersifat publik atau privat adalah dengan melihat bagaimana hakikat dari hubungan hukum tersebut ataupun hakikat transaksi yang terjadi (*the nature of transaction*), bukan berdasarkan indicator subjek hukum yang melaksanakan hubungan

hukum tersebut.¹ Apabila dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan sendiri pada dasarnya memiliki hubungan hukum yang bersifat privat, namun tidak menutup kemungkinan hubungan hukum tersebut dapat bersifat publik, hal tersebut dikarenakan adanya turut ikut campur dari pemerintah dalam berbagai permasalahan di bidang perburuhan dan juga adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.

Dalam Peraturan perundang-undangan dengan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan yang mempunyai aturan yang mengatur terkait dengan ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja yang dapat dikatakan saat ini masih berlaku di Indonesia, sehingga dengan adanya peraturan tersebut akan melindungi kedua pihak dari kekosongan hukum. Adanya perbedaan penafsiran menyebabkan sulitnya untuk mencari keadilan bagi pengusaha dan pekerja dalam menerapkan UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul di antara kedua belah pihak diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sifat peraturan ketenagakerjaan sesungguhnya tidak terlepas dari tujuan pokok hukum ketenagakerjaan itu sendiri yang meliputi:

- a. Memberikan perlindungan kepada pihak yang dapat dikatakan lemah dan menempatkan pihak tersebut dalam tingkat yang lebih layak dari sisi kemanusiaan;
- b. Agar memperoleh keadilan sosial bagi para buruh di lapangan hukum perburuhan dengan cara memberikan proteksi bagi buruh terhadap kekuasaan majikan/penguasa yang tidak memiliki batasan.²

Dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki makna, bahwa Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³ Selain itu juga, pengertian dari pengusaha dan pekerja sendiri juga diatur dalam Pasal 1 angka 3 dan 5 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan sebagai berikut:

- “Pasal 1 angka 3 mengatakan bahwa buruh sebagai orang yang bekerja dan menerima upah dalam bentuk yang ditentukan menurut undang-undang.⁴
- Pasal 1 angka 5 memuat tentang definisi pengusaha yang diuraikan menjadi:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan sendiri.
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”⁵

Hubungan kerja dapat dikatakan hubungan yang timbul dikarenakan adanya kesepakatan di antara pemberi kerja dengan penerima kerja berdasarkan adanya perjanjian kerja dengan didasari oleh adanya kerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja ini muncul setelah adanya kesepakatan di antara pemilik usaha/pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban

¹Prof.Dr.Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.S.,LL.M., *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta, KENCANA, 2008), hlm. 217

²Endah Pujiastuti S.H., M.H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang, Semarang University Press, 2008), hlm. 6

³Indonesia, *Pasal 1 angka 1 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

⁴*Ibid.* Pasal 1 angka 3.

⁵*Ibid.* Pasal 1 angka 5.

antara para pihak (yaitu pengusaha dan pekerja/buruh) merupakan bentuk pembuktian bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada suatu instansi/perusahaan.⁶

Unsur-unsur dari perjanjian kerja yang antara lain perintah, upah dan pengertian memiliki pengertian antara lain:

a. Unsur Perintah

Unsur perintah diwujudkan melalui adanya pimpinan orang lain. Salah satu unsur yang memiliki peranan penting pada sebuah perjanjian kerja adalah unsur perintah. Apabila perintah tidak ada, maka dapat dikatakan tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintahlah yang menjadi pembeda antara hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan hubungan lainnya, yang mana para buruh/pekerja diharuskan untuk tunduk pada pengusaha yang memberikan perintah. Hal ini menunjukkan bahwa buruh/pekerja berkedudukan subordinasi/tidak setara dengan pengusaha, yang mana salah satu pihak memiliki kedudukan di atas (pihak pengusaha yang memberikan perintah) dan pihak satu lainnya berada pada kedudukan di bawahnya (pihak yang diberikan perintah). Kedudukan dalam hubungan kerja ini tidak sama dengan hubungan lain seperti hubungan antara seorang pengacara dengan kliennya, ataupun hubungan dokter dengan pasiennya karena kedudukan mereka setara, baik pengacara maupun dokter tidak tunduk pada perintah klien atau pasiennya.

b. Unsur Pekerjaan

Obyek dari perjanjian antara pengusaha dengan buruh/pekerjanya adalah pekerjaan yang diperjanjikan di dalamnya. Adanya pekerjaan tersebut wajib untuk ada pada sebuah perjanjian kerja dan harus dilaksanakan berdasarkan perintah penguasa oleh buruh/pekerja sendiri. Akibat hukum yang timbul yang didasari oleh perjanjian kerja tersebut adalah adanya hak dan keajiban bagi kedua belah pihak.

c. Unsur Upah

Salah satu unsur yang penting dalam hubungan kerja adalah upah. Upah merupakan hak untuk buruh/pekerja yang diberikan sebagai imbalan dalam bentuk uang dari orang yang memberikan kerja atau pengusaha sebagaimana telah ditentukan dan dibayarkan berdasarkan pada perjanjian kerja sesuai dengan kesepakatan para pihak dan/atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga pemberian tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya sebagai bentuk timbal balik atas jasanya atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.⁷

Dalam hal terjalin hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, maka kedua belah pihak mempunyai hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dikarenakan adanya hubungan kerja tersebut, yang dapat diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dalam rumusan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja dalam usaha bersama. Pengusaha dan pekerja masih terlibat ketika bisnis didirikan.

Seiring berjalannya waktu, muncul beberapa peraturan baru yang sama sekali tidak menggantikan UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu ada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lapangan Kerja yang juga mengatur tentang ketenagakerjaan dan beberapa peraturan lainnya. Munculnya atau diundangkannya UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur mengenai Lapangan Kerja dan peraturan turunan lainnya tidak menghapus atau mencabut seluruh isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam beberapa pasal yang dicabut dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan tersebut diatur kembali dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, dimana ketentuan tersebut memiliki pengertian yang sama, yaitu:

⁶Endah Pujiastuti S.H., M.H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 15.

⁷*Ibid.* hlm. 15 dan 16

- (1) “Pekerja/Buruh yang mangkir dalam 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasi mengundurkan diri.”⁸

Pasal tersebut telah dihapuskan namun diatur kembali dalam Pasal 154 A ayat (1) huruf j yang memiliki bunyi sebagai berikut:

- (2) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
 - j. “Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”⁹

Jika melihat kedua pasal di atas, pengertian pemutusan hubungan kerja adalah sama, yaitu pekerja/buruh yang tidak masuk kerja selama lima (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan dan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha sampai dengan 5 (lima) hari kerja. 2 (dua) kali secara benar dan tertulis, pegawai tersebut dapat dipecat. Peraturan turunan yang mengatur terkait dengan ketentuan lebih lanjut adalah PP 35 tahun 2021.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Bekerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tepatnya pada pasal 51 mengatur juga terkait dengan pelaksanaan dari Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 154 A huruf j UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan yang memiliki pengertian, yakni pemberi kerja dikatakan dapat memutus hubungan kerjanya dengan penerima kerja, bilamana penerima kerja melakukan tindakan mangkir selama 5 (lima) hari atau lebih, dengan syarat mangkir tersebut dilakukan secara berturut-turut dan atas tindakan mangkir tersebut, pemberi kerja telah melayangkan panggilan yang bersifat tertulis secara patut sebanyak 2 (dua) kali, namun hari yang dimaksud dalam peraturan tersebut ialah hari kerja dan bukan merupakan hari kalender dan dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pihak dari penerima kerja berhak untuk mendapatkan kompensasi dengan rincian:

- a. uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan dari Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang mana, nominal dari uang pisah tersebut besarnya dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Saat ini, tidak jarang kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dikatakan tidak tepat jika dipanggil atau berdasarkan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Sumber Daya Manusia Nomor 13 Tahun 2003. Ambil contoh Putusan Pengadilan Negeri Jambi No.: 16/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Jmb Joe. Putusan Mahkamah Agung No.: 431 K/Pdt.Sus-PHI/2020, dimana suatu perusahaan mempunyai 29 (dua puluh sembilan) pekerja yang tidak hadir lebih dari lima (lima) kali berturut-turut, dan perusahaan telah mengajukan secara benar secara tertulis kepada 29 (Dua puluh sembilan) pegawai melakukan panggilan kerja sebanyak 2 (dua kali) kali, dan dapat dipahami bahwa putusan majelis hakim telah dijatuhkan di pengadilan tingkat pertama. Majelis Hakim memutuskan bahwa 29 (dua puluh sembilan) orang pekerja tersebut telah dikualifikasikan mengundurkan diri dan perusahaan telah membayarkan hak-hak dari 29 (dua puluh sembilan) orang pekerja tersebut sesuai dengan Pasal 168 ayat (3) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan pertimbangan bahwa 29 (dua puluh sembilan) Pekerja tersebut telah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan 29 (dua puluh sembilan) pekerja telah diberikan 2 (dua) surat panggilan kerja secara tertulis, tetapi di Pengadilan Tinggi melalui majelis hakim Putusan menyatakan bahwa 29 (dua puluh sembilan) pekerja diberi kompensasi karena pemberhentian berdasarkan Pasal 161 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertentangan atau berbeda dengan pertimbangan majelis hakim, Pengadilan

⁸Indonesia, Pasal 1 angka 1 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹Indonesia, Pasal 154 A ayat (1) huruf j UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagian Ketenagakerjaan.

Tinggi mencatat bahwa Pengadilan Tingkat Pertama tidak salah Menggunakan undang-undang, majelis hakim pada pengadilan tingkat pertama memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja antara majikan dan pekerja didasarkan pada Pasal 168 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa 29 (dua puluh sembilan) pekerja telah terbukti dan jelas diberhentikan, karena dua puluh sembilan (dua puluh sembilan) pekerja tersebut berhak mengundurkan diri, tetapi tidak sesuai dengan pemberian uang pesangon. dalam hal ini, karena semua landasan hukum yang digunakan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 168(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Sumber Daya Manusia dan Majelis Hakim Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kelayakan Mengundurkan Diri. Tingkat pembalikan menggunakan dasar hukum untuk pemutusan hubungan kompensasi. Pekerjaan tersebut berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja menerima surat teguran pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam artikel ini adalah permohonan pemutusan hubungan kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35. 2021. Tujuan dari dituliskannya artikel ilmiah ini ialah untuk memberikan pemahaman yang jelas kepada pembaca terkait dengan penerapan dari Pasal 168 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Sekaligus, outsourcing, jam kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja agar perusahaan dan pekerja memperoleh keadilan berdasarkan Ius Constitutum (peraturan yang berlaku saat ini), sehingga tujuan dari dibentuknya perundang-undangan tersebut dapat berjalan sesuai dengan kemanfaatannya.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah bentuk penelitian yuridis normatif. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi dokumen, yaitu berupa literatur-literatur, buku hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Jmb, Putusan Mahkamah Agung Nomor:431 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dan internet. Adapun pengumpulan data tersebut didapatkan dari *website* Direktori Putusan Mahkamah Agung dan internet.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini adalah 29 orang pekerja yang melakukan tindakan mangkir dengan waktu yang melebihi 5 (lima) hari dengan cara berturut-turut telah tepat untuk dapat dikualifikasi mengundurkan diri dengan diberikan kompensasi sesuai dengan Pasal 168 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan diberikan kompensasi yang sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Uang Pisah yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pembahasan

1. Tindakan 29 orang pekerja yang melakukan tindakan mangkir selama 5 (lima) hari atau lebih secara berturut-turut

Perkara tersebut dimulai dengan adanya mutasi pemindahan lokasi kerja dalam satu perusahaan dalam satu wilayah yang sama, yakni dari afdeling 4 (empat) ke afdeling 2 (dua) yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, mutasi tersebut dilakukan dikarenakan adanya kebutuhan operasional di afdeling 2 (dua). Namun 29 orang karyawan tersebut tidak ingin melaksanakan mutasi tersebut dikarenakan jarak yang ditempuh dari afdeling 4 (empat) ke afdeling 2 (dua) adalah sekitar 8 KM (delapan kilometer). Apabila 29 orang karyawan tersebut keberatan atas mutasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada mereka, namun 29 orang karyawan tersebut juga memiliki kewajiban untuk tetap bekerja. Akan tetapi, 29 orang

karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaannya dan melakukan tindakan mangkir dalam waktu yang lebih dari 5 (lima) hari, sehingga pihak perusahaan memberikan peringatan dalam bentuk surat panggilan kerja dengan jumlah 2 (dua) panggilan tertulis yang dilayangkan secara patut dan setelah tidak ada tanggapan atas surat panggilan kerja tersebut, perusahaan memberikan surat pemberitahuan dikualifikasi mengundurkan diri kepada 29 orang karyawan tersebut.

Dalam kasus ini, diketahui bahwa 29 orang pekerja tersebut tidak menerima atas keputusan perusahaan yang melaksanakan pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Pasal 168, sehingga 29 orang pekerja tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi.

Dalam gugatan yang diajukan 29 pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jambi, mereka meminta ganti rugi berdasarkan Pasal 163 Undang-Undang Sumber Daya Manusia Nomor 13 Tahun 2003 atas pemutusan hubungan kerja 29 pekerja oleh perusahaan. Pasal 163 UU 163 membahas pemutusan hubungan kerja karena penggabungan perusahaan, penggabungan atau perubahan kepemilikan, jadi tidak ada hubungannya dengan pemutusan hubungan kerja 29 pekerja oleh perusahaan, jadi jika ingin menggugat di tingkat pengadilan hubungan industrial. , 29 pekerja ini seharusnya bermasalah dengan mutasi yang dilakukan perusahaan kepada mereka karena perselisihan bermula dari mutasi yang dilakukan perusahaan kepada 29 pekerja tersebut.

Melanjutkan pembahasankasus di atas, diketahui bahwa terdapat 29 orang pekerja yang hubungan kerjanya terputus karena dikualifikasikan sebagai tindakan mengundurkan diri telah sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa: "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri."

Unsur-unsur yang terdapat pada Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bersifat kumulatif, yang berarti agar dapat diterapkan maka ke seluruh unsur dalam Pasal 168 tersebut harus terpenuhi, di antaranya sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh yang melakukan tindakan untuk mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja atau berturut-turut.

Dalam kasus ini, telah terbukti bahwa pekerja/buruh tersebut dengan sengaja tidak hadir/mangkir untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih dari 5 (lima) hari sebagai bentuk penentangan atas keputusan perusahaan yang melakukan mutasi kerja atau pemindahan lokasi kerja terhadap para buruh dari afdeling 4 (empat) ke afdeling (2).

2. Pekerja/buruh yang mangkir tidak pernah memberikan keterangan secara tertulis yang dapat dipertanggungjawabkan dengan dilengkapi bukti yang sah.;

Pada kasus ini, pekerja/buruh tidak pernah menyerahkan keterangan secara tertulis dan bukti yang sah yang menjelaskan mengenai alasan tindakan ketidakhadiran/mangkirnya dalam bekerja. Padahal, seharusnya keterangan tertulis dan buktinya harus diberikan maksimal pada hari pertama mereka kembali masuk bekerja sebagaimana hal tersebut telah diatur juga di ayat (2) Pasal 168 UU Ketenagakerjaan.

3. Pihak perusahaan/pengusaha telah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis kepada 29 karyawan tersebut;

Sebagaimana telah diuraikan pada kasus ini sebelumnya, telah jelas bahwa Pihak Pengusaha telah melayangkan surat panggilan kerja sebagai bentuk peringatan secara patut terhadap ke-29 buruh/pekerja tersebut, namun para buruh/pekerja tersebut tidak pernah memberikan respon/tanggapan terhadap surat panggilan kerja tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tindakan 29 orang karyawan tersebut yang tidak hadir bekerja atau dapat dikatakan telah melakukan tindakan mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut meskipun perusahaan telah memberikan panggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali kepada 29 prang karyawan tersebut, telah memenuhi unsur Pasal 168 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalam hal ini perusahaan berhak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap ke-29 buruh/pekerja tersebut.

Menurut Endah Pujiastuti dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Undang-Undang Ketenagakerjaan” menyebutkan bahwa perusahaan mempunyai alasan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerjanya, termasuk konsekuensi atas tindakan mangkir dalam waktu 5 (lima) hari berturut-turut. pengusaha dalam hal ini juga wajib mengeluarkan surat panggilan tertulis yang sesuai kepada pekerja/buruh dalam batas waktu yang ditentukan, dan dari pihak pekerja tetap tidak dapat memberikan keterangan tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan secara sah. Namun, jika pekerja/buruh masuk pada hari pertama dan langsung memberikan bukti pernyataan tertulis yang sah yang memuat penjelasan dan alasan ketidakhadirannya, maka pengusaha tidak boleh memutuskan hubungan kerja berdasarkan alasan di atas.¹⁰

Berdasarkan fakta yang ada, 29 orang pekerja tersebut tidak memberikan keterangan tertulis yang dapat dipertanggungjawabkan oleh mereka dan tetap melakukan tindakan mangkir tersebut dengan waktu mangkir yang telah melebihi 5 (lima) hari kerja dengan cara berturut-turut, disamping itu juga tindakan perusahaan yang memanggila ke-29 orang karyawan tersebut sebanyak 2 (dua) kali secara patut sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri sudah tepat dan telah sesuai dengan aturan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga sudah tepat bilamana perusahaan mengambil tindakan untuk memutus hubungan kerjanya dengan 29 orang karyawan tersebut, dikarenakan 29 orang pekerja tersebut dikualifikasi mengundurkan diri. Pasal 155(2) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa selama putusan Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih menunggu keputusan, perusahaan dan pekerja harus tetap melaksanakan segala hak dan kewajibannya, maka dalam hal ini kasus 29 pekerja harus terlebih dahulu menjalankan tugasnya sebagai pekerja sampai dengan penetapan pengadilan yang membatalkan pemindahan, tetapi 29 pekerja gagal menjalankan tugasnya sebagai pekerja karena tidak mengindahkan panggilan kerja tersebut dan tetap tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari atau lebih dengan telah dilakukannya panggilan sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut, sehingga perusahaan mengambil tindakan yang tegas untuk memutus hubungan kerjanya dengan 29 karyawan tersebut dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri..

2. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi

Pada saat memasuki proses persidangan perusahaan dapat membuktikan bahwa 29 orang karyawan tersebut telah nyata dan terbukti telah melakukan tindakan tidak masuk bekerja dengan lama waktu yang telah melebihi 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut sehingga berdasarkan fakta tersebut, pihak perusahaan melayangkan panggilan kerja kepada 29 orang karyawan tersebut dengan 2 (dua) surat panggilan tertulis secara patut dan dikarenakan tidak ada itikad baik dari 29 orang pekerja tersebut untuk tetap menjalankan kewajibannya terlebih dahulu, maka pihak perusahaan mengeluarkan surat pemberitahuan dikualifikasi mengundurkan diri berdasarkan Pasal 168 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada 29 orang pekerja tersebut.

Dalam putusan pengadilan tingkat pertama, Yang Mulia Majelis Hakim yang bertugas untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut memiliki pertimbangan hukum bahwa mutasi yang

¹⁰Endah Pujiastuti S.H., M.H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 59.

dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut masih dalam batas wajar dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena lokasi kerja dari 29 orang pekerja tersebut masih dalam satu hamparan perkebunan di desa yang sama yang jaraknya ialah sekitar 8 (delapan) KM (kilometer) dan selain itu juga Majelis Hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut bukanlah dalam bentuk efisiensi sehingga dapat dikatakan bahwa mutasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut masih dalam batas kewajaran dan sudah sesuai.

Bahwa dikarenakan 29 orang pekerja tersebut tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak hadir ataupun melakukan pekerjaannya selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut, maka perusahaan melayangkan panggilan kerja secara tertulis dan patut kepada 29 orang pekerja tersebut sebanyak 2 (dua) kali sehingga akhirnya perusahaan mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan 29 karyawan tersebut, dengan merujuk kepada Pasal 168 ayat (1) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan atas berakhirnya hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi kepada para pekerja yang sesuai dengan Pasal 168 ayat (3) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya ditentukan dalam Peraturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Dalam putusan tersebut juga Majelis Hakim memiliki pendapat bahwa berdasarkan bukti-bukti yang ada serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka yang mulia majelis hakim yang bertugas untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut memiliki pendapat bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada para pekerjanya dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri, sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi dengan rincian uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (3) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada para pekerjanya tersebut..

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas, Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak seluruh eksepsi yang dilayangkan oleh perusahaan;
2. Mengabulkan sebagian gugatan dari 29 karyawan tersebut;
3. Menyatakan bahwa perusahaan dan 29 karyawan tersebut telah putus hubungan kerjanya;
4. Menyatakan bahwa pengakhiran hubungan kerja yang terjadi ialah murni karena dikualifikasi mengundurkan diri;
5. Mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada 29 karyawan tersebut kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah secara langsung dan tunai;
6. Menolak gugatan dari 29 orang pekerja tersebut untuk selebihnya;.

Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan di tingkat pertama sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dikarenakan 29 pekerja tersebut telah terbukti tidak hadir untuk bekerja selama 5 (lima) hari secara berturut-turut dan perusahaan telah melayangkan panggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali kepada 29 karyawan tersebut, sehingga akhirnya perusahaan mendiskualifikasi 29 karyawan tersebut telah mengundurkan diri.

3. Putusan Mahkamah Agung atas Upaya Hukum Kasasi yang diajukan oleh 29 orang pekerja

Pada saat 29 orang pekerja tersebut mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dengan Perkara Nomor: 431 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut di tingkat kasasi memiliki pendapat bahwa hal-hal yang diajukan oleh 29 orang karyawan tersebut dalam memori kasasinya tidak dapat dibenarkan, dikarenakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tidak salah menerapkan hukum dan telah

benar memutus pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi sejumlah uang kepada 29 orang pekerja tersebut. Namun Majelis Hakim memiliki pendapat lain dimana yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja kepada 29 orang karyawan tersebut adalah adanya perselisihan mutasi, sehingga Majelis Hakim di tingkat kasasi memberikan putusan berdasarkan Pasal 161 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dalam putusan di tingkat kasasi memiliki bunyi yang pada intinya memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan untuk menolak permohonan kasasi dari 29 orang karyawan tersebut;
2. Memperbaiki putusan pengadilan di tingkat pertama
3. Menolak eksepsi yang diajukan oleh perusahaan untuk seluruhnya
4. Mengabulkan gugatan dari 29 orang pekerja tersebut untuk sebagian;
5. Menyatakan bahwa 29 karyawan tersebut berakhir hubungan kerjanya dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri;
6. Mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada 29 karyawan tersebut berupa pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak dengan perhitungan 1 (satu) kali peraturan menteri tenaga kerja;
7. Menolak gugatan yang diajukan oleh 29 karyawan tersebut untuk selebihnya;

Bahwa berdasarkan poin 5 (lima) di atas, dalam putusan di tingkat kasasi majelis hakim yang bertugas untuk memeriksa dan memberikan putusan atas perkara tersebut telah menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi, ialah dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri, namun untuk pemberian kompensasi yang diputus oleh yang mulia majelis hakim ialah tidak sesuai dengan kompensasi yang telah ditentukan dalam peraturan Undang-Undang, yakni dengan memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, yang mana komponen dari kompensasi tersebut bukanlah kompensasi yang diatur dalam undang-undang atas pemutusan hubungan kerja dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri, melainkan kompensasi yang diatur oleh Undang-Undang atas pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri ialah berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka telah jelas bahwa yang mulia majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut di tingkat kasasi telah keliru dalam menetapkan nilai dan komponen atas kompensasi yang seharusnya diberikan oleh perusahaan kepada 29 pekerjanya tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas dalam penulisan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mutasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut sudah tepat karena masih dalam satu lingkup wilayah perusahaan dan dikarenakan adanya kebutuhan operasional di kebun yang berbeda;
2. Apabila 29 orang karyawan yang ingin menolak mutasi yang dilakukan oleh perusahaan seharusnya tetap melaksanakan kewajibannya dan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jambi terkait dengan perselisihan kepentingan, yang mana dalam gugatan tersebut seharusnya 29 orang pekerja tersebut meminta untuk mutasi yang dilakukan oleh perusahaan dibatalkan, sehingga dalam petitum dari gugatan tersebut adalah dipekerjakan kembali;
3. Tindakan 29 orang karyawan yang melakukan tindakan mangkir lebih dari 5 (lima) hari atau lebih secara berturut-turut merupakan suatu pelanggaran yang memiliki sanksi yakni dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan berdasarkan Pasal 168 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perusahaan dalam memberikan sanksi tersebut

- kepada 29 orang pekerja tersebut sudah tepat dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
4. Perselisihan mutasi dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut tidak dapat dikaitkan antara satu 1 (satu) dengan lainnya, dikarenakan kedua perkara tersebut memiliki akibat hukum yang berbeda-beda, dimana apabila yang dipermasalahkan oleh 29 orang pekerja tersebut adalah perselisihan mutasi, maka akibat hukum dari hal tersebut adalah dibatalkannya mutasi tersebut dan 29 orang pekerja tersebut dipekerjakan kembali, namun tetap memperhatikan Pasal 155 ayat (2) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh 29 orang pekerja tersebut dikarenakan adanya tindakan mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih yang dilakukan oleh 29 orang pekerja tersebut, meskipun telah diberikan surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali oleh perusahaan secara patut;
 5. Putusan Pengadilan pada tingkat pertama yang memutuskan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut sudah tepat dikarenakan adanya fakta yang tidak bisa dihindarkan bahwa 29 orang pekerja tersebut memang telah melakukan tindakan mangkir selama 5 (lima) hari atau lebih secara berturut-turut dan telah diberikan surat panggilan kerja secara tertulis dan patut sebanyak 2 (dua) kali sebelum dikeluarkan Surat Pemberitahuan dikualifikasi mengundurkan diri oleh perusahaan;
 6. Putusan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi yang memutuskan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada 29 orang pekerja tersebut sudah tepat, akan tetapi dalam pemberian kompensasi yang diakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut yang menggunakan Pasal 161 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat tidak tepat, dikarenakan dalam Pasal 168 ayat (3) sendiri sudah menjelaskan bahwa kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dikarenakan dikualifikasi mengundurkan diri adalah uang penggantian hak dan uang pisah, sehingga seharusnya Majelis Hakim di tingkat kasasi seharusnya memberikan putusan untuk memberikan kompensasi kepada 29 orang pekerja tersebut berdasarkan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Ucapan Terima Kasih

Dengan telah selesai dibuatnya penulisan karya ilmiah ini, ucapan terima kasih diucapkan kepada orang-orang yang mendukung penuh baik dalam segi materi maupun yang memberikan masukan-masukan terkait dengan cara penulisan dan masukan-masukan secara materi, yakni:

1. Tuhan Yang Maha Esa;
2. Dosen perkuliahan mata kuliah teori hukum;
3. Keluarga;
4. Orang terdekat saya;
5. Teman-teman kuliah.

REFERENSI

Buku

- Prof.Dr.Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.S.,LL.M., *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta, KENCANA, 2008)
- Endah Pujiastuti S.H., M.H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang, Semarang University Press, 2008)

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia, UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. LN No. 39 Tahun 2003.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN No. 6 Tahun 2004. TLN No. 4356.

Indonesia, UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. LN No. 245 Tahun 2020. TLN No.6573.

Putusan

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi. Putusan Nomor: 16/Pdt.Sus-
PHI/2019/PN.Jmb

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor: 431 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

(halaman kosong)