
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DISEBABKAN KARENA ADANYA PROGRAM REKONSTRUKSI TENAGA KERJA (RTK) PADA PERUSAHAAN PT. AMMAN MINERAL NUSA TENGGARA (STUDI PUTUSAN NOMOR: 15/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MTR)

OPI SUSANTI

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: opiesusanti89@gmail.com

H. ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara yang menyatakan pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan untuk mengetahui pemberian hak-hak pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja diantara PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) dengan 6 (enam) orang pekerjanya berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penggunaan Pasal 1 angka 15 adalah telah sesuai, sementara penggunaan Pasal 164 ayat (3) adalah kurang tepat, karena sudah tidak berkekuatan hukum tetap, Mahkamah Konstitusi telah memutuskan bahwa pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara RI dalam perkara Nomor: 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Hak-hak yang didapatkan oleh para pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor. 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr telah sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Rekonstruksi Tenaga Kerja; Pengadilan Hubungan Industrial

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the judge's legal consideration when deciding on the termination of work agreement based on positive law in Indonesia and to find out the right of workers after the termination of work contract with the company. The research method in this research uses the juridical-normative research method. The result of this study showed that the judges in the court had decided on the termination of the work contract between PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) with their six workers based on Article 1 paragraph 15 and Article 164 paragraph 3 Act Number 13 of 2003 concerning Manpower. The implementation of Article 1 Number 15, in this case, is correct, whereas the implementation of Article 164 paragraph 4 is rather not correct, because the Indonesia Constitution Court had decided this article contrary to Indonesia National Constitution in the Case Number: 19/PUU-IX/2011 20 June 2012. The workers' rights that they have after the termination of the work contract are in the form of severance pay, service pay, and compensation for workers' rights based on Industrial Work relation Court in Mataram National Court Number 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr. This court decision is according to Article 156 Act Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: *The Termination of a Work Contract; Labor Reconstruction; Industrial Relation Court.*

I. PENDAHULUAN

Lapangan kerja yang berkembang semakin luas membuat manusia memiliki hubungan antara satu individu dan individu lainnya. Tentunya hal ini akan menciptakan hubungan hukum antar keduanya. Hubungan hukum yang tercipta karena pekerjaan akan menciptakan ikatan satu individu dengan individu yang lain dan hubungan ini diatur oleh hukum, kemudian hubungan hukum ini akan menciptakan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan.¹

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 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. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.²

Karena terciptanya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh ini kemudian menimbulkan masalah mulai dari masalah kepentingan, masalah upah, dan masalah pemutusan hubungan kerja. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja sering kali menjadi masalah bagi pengusaha maupun pekerja/buruh, terutama menjadi masalah yang serius bagi pekerja karena mereka kehilangan pekerjaannya dan menimbulkan kerugian materi. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sudah biasa terjadi bagi perusahaan.³ Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat menggunakan beberapa alasan, yaitu: pekerja/buruh melakukan kesalahan, pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan.

Salah satu alasan dalam pemutusan hubungan kerja adalah karena adanya program Rekonstruksi Tenaga Kerja (RTK) pada perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena adanya program rekonstruksi tenaga kerja terjadi pada 6 orang pekerja yang bekerja pada perusahaan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (AMNT). Kasus ini didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dengan register nomor: 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr. dalam pertimbangannya Majelis Hakim berpedoman pada ketentuan pasal 1 angka 15 dan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹Luxena Gabriella dan Stanislaus Atalim, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn.Bdg Joncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018)*. Jurnal Hukum Adigama, Vol 2, Nomor 2, Desember 2019, Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara. hlm. 2

²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-13, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 61.

³Luxena Gabriella dan Stanislaus Atalim, *Op. Cit.*, hlm. 2.

Melalui jurnal ilmiah ini akan dilakukan pengkajian dengan rumusan masalah: (1) Bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor : 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr yang menyatakan pemutusan hubungan kerja para penggugat/pemohon dengan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (AMNT) telah sesuai dengan hukum yang berlaku?. (2) Apa saja hak-hak yang diterima oleh para pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja?.

Penyusunan jurnal ilmiah ini dilakukan dengan tujuan dan manfaat sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor : 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr yang menyatakan pemutusan hubungan kerja para penggugat/pemohon dengan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (AMNT) telah sesuai dengan hukum yang berlaku. (2) Untuk mengetahui hak-hak yang diterima oleh para pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Sebagai suatu penelitian ilmiah, maka dalam penyusunan jurnal ilmiah ini dilakukan dengan metode ilmiah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, dengan metode pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan, kasus dan analitis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, dan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Serta bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

II. PEMBAHASAN

Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor. 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr

Para pihak yang berperkara

– Penggugat

1. Dedi Swiadi, jabatan terakhir sebagai Mekanik di Departemen Tambang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat 1.
2. Rohdi M Saleh, jabatan terakhir sebagai Lineman di Departemen Tambang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat 2.
3. Irwansyah, jabatan terakhir sebagai Mekanik di Departemen Tambang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat 3.
4. Sudirman, jabatan terakhir sebagai Lineman di Departemen Tambang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat 4.
5. Ardi Susanto, jabatan terakhir sebagai Operator Drill di Departemen Tambang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat 5.

– Tergugat

PT Amman Mineral Nusa Tenggara (PT AMNT), suatu Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia, beralamat di The Energy Building, lantai 28, SCBD Lot.11A, Jl. Jenderal Sudirman Kav.52-53 Jakarta.

Kasus Posisi

Kasus ini berawal dari dikeluarkannya memorandum oleh Tergugat tertanggal 24 Mei 2017 tentang program restrukturisasi tenaga kerja sebagai bagian dari upaya perusahaan menciptakan organisasi yang lebih efisien serta untuk menurunkan biaya operasi agar perusahaan dapat beroperasi lebih efektif dan efisien, program RTK tersebut ditawarkan kepada seluruh karyawan termasuk Penggugat dengan cara sebagai berikut;

- 1) RTK dengan cara Program Pensiun Dini Sukarela yang bersifat sukarela
- 2) RTK dengan cara Program Pengunduran Diri Sukarela yang bersifat sukarela

Selain mengeluarkan program RTK, Tergugat tanpa melalui mekanisme pembicaraan dengan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam LKS Bipartit, Tergugat kemudian secara sepihak memutuskan untuk merumahkan Penggugat 1, 2, 3, 4, dan 5 sejak tanggal 12 Februari 2018 dan merumahkan Penggugat 6 sejak tanggal 8 Mei 2018. Terhadap kebijakan merumahkan tersebut, Para Penggugat melakukan perselisihan karena tidak sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam aturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam upaya perselisihan persoalan tersebut, dilakukan upaya mediasi namun pihak Tergugat tidak pernah hadir tanpa alasan yang jelas. Sehingga mediator mengeluarkan anjuran kepada Tergugat untuk memperkerjakan kembali Para Penggugat pada perusahaan sesuai dengan posisinya masing-masing. Tanpa mendengarkan anjuran dari mediator, Tergugat justru melakukan PHK tertanggal 08 Juni 2018 kepada Para Penggugat dengan alasan kelebihan pekerja sesuai dengan Pasal 66 PKB tahun 2017-2018. Namun Tergugat tidak pernah melakukan proses bipartite atau perselisihan hubungan industrial dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, padahal didalam ketentuan Pasal 66 PKB sangat jelas disebutkan bahwa kebijakan PHK harus diselesaikan atau dirundingkan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Atas kebijakan PHK secara sepihak tersebut, Para Penggugat merasa dirugikan sehingga Para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dengan register Nomor: 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr.

Pertimbangan Hakim

Majelis hakim dalam pertimbangannya berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adapun bunyi pasal tersebut antara lain:

Pasal 1 angka 15 berbunyi:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Pasal 164 ayat (3) berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahu berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).”

Ditinjau dari penggunaan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Hakim sebagai dasar hukum pemutusan hubungan kerja adalah telah sesuai. Hal ini karena memperhatikan tentang unsur-unsur hubungan kerja, adanya suatu “pekerjaan” menjadi unsur terpenting dalam suatu hubungan kerja. Sehingga jika dalam suatu hubungan kerja sudah tidak terpenuhi lagi unsur pekerjaan, maka hubungan kerja sudah tidak ada pula. Adanya program Rekonstruksi Tenaga Kerja (RTK) mengakibatkan pekerjaan/jabatan sesuai dengan keahlian (*skill*) dan kemampuan Para Penggugat sudah tidak tersedia lagi di PT Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) tetapi berada di perusahaan-perusahaan lain, yakni PT. Macmahon Indonesia dan PT. AMIG sebagai perusahaan yang membantu kegiatan penambangan yang bersifat non inti atau *non core* sesuai dengan ketentuan Permenaker 19/2012 juncto SE Naker 2013. Dengan tidak adanya lagi fungsi kerja tersebut diatas, maka sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur dalam suatu hubungan kerja tidak lagi dapat dipenuhi dan karenanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah jalan terakhir yang secara pahit harus dipilih.

Sedangkan ditinjau dari penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Hakim sebagai dasar hukum pemutusan hubungan kerja adalah kurang tepat. Hal ini karena perusahaan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) terbukti tidak tutup atau sedang berada dalam keadaan memaksa (*force majeure*) ketika melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat. Sementara sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya dalam kandungan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu keadaan perusahaan tutup akibat pegusaha melakukan efisiensi yang menimbulkan kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi kepada pekerja.

Penggunaan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, sudah tidak berkekuatan hukum tetap, karena Mahkamah Konstitusi telah memutuskan bahwa pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara RI dalam perkara Nomor: 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.⁴

Putusan Hakim

Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor: 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr yang dibacakan oleh Majelis Hakim dalam sidang yang terbuka untuk umum pada tanggal 20 Desember 2018, dalam ammar putusannya memutuskan bahwa:

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat Konvensi untuk sebagian;

⁴Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mataram nomor. 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr

2. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar secara tunai dan sekaligus tunjangan masa kerja Para Penggugat Konvensi dengan rincian sebagai berikut:
 - 2.1 Dedi Swiadi (Penggugat 1) = Rp1.440.000,00 (satu juta empat ratus empat puluh ribu rupiah)
 - 2.2 Rohdi M. Saleh (Penggugat 2) = Rp1.440.000,00 (satu juta empat ratus empat puluh ribu rupiah)
 - 2.3 Irwansyah (Penggugat 3) = Rp1.320.000,00 (satu juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah)
 - 2.4 Sudirman (Penggugat 4) tidak ada tunjangan masa kerja
 - 2.5 Ardi Susanto (Penggugat 5) = Rp480.000,00 (empat ratus delapan puluh ribu rupiah)
3. Menolak gugatan Para Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya.

Dalam Rekonvensi

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Para Tergugat Rekonvensi/ Para Penggugat Konvensi berakhir karena pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 8 Juni 2018;
3. Memerintahkan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi untuk membayarkan hak-hak Para Tergugat Rekonvensi/ Para Penggugat Konvensi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sebagai berikut:
 - 3.1 Tergugat Rekonvensi-1 (Dedy Swiadi) sejumlah Rp194.695.000,00 (seratus Sembilan puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)
 - 3.2 Tergugat Rekonvensi-2 (Rohdi M Saleh) sejumlah Rp194.695.000,00 (seratus Sembilan puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)
 - 3.3 Tergugat Rekonvensi-3 (Irwansyah) sejumlah Rp194.695.000,00 (seratus Sembilan puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)
 - 3.4 Tergugat Rekonvensi-4 (Sudirman) sejumlah Rp98.226.100,00 (sembilan puluh delapan juta dua ratus dua puluh enam ribu seratus rupiah)
 - 3.5 Tergugat Rekonvensi-5 (Ardi Susanto) sejumlah Rp150.029.000,00 (seratus lima puluh juta dua puluh sembilan ribu rupiah)

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

Menghukum Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp1.529.000,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu rupiah).

Hak-Hak Yang Didapatkan Oleh Para Pekerja Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Hak-hak normatif tenaga kerja

Hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja.⁵

⁵ Tomy Satrya Pamungkas, *Hak-Hak Normative Pekerja*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2010, hlm. 24.

Hak-hak tenaga kerja yang di PHK

Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak berarti segala hak dari pekerja berakhir pula. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya mewajibkan pihak pengusaha untuk membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja.

a) Uang pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang 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 upah;
- 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;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.

b) Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 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.
- c) Uang penggantian hak
- Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja dalam Pasal 156 ayat (4) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) 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.

Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Ketentuan mengenai hak-hak yang didapatkan oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tidak jauh berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal perhitungan komponen besaran pesangon dan uang penghargaan, tidak ada perbedaan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun ada perbedaan di Pasal 156 ayat 2. Di Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan pemberian uang pesangon dengan frasa paling sedikit. Sedangkan di Undang-Undang Cipta Kerja, frasa yang dipakai adalah paling banyak.

Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan mengenai hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebenarnya tidak berbeda dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hak-hak yang diterima oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 40.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Mengacu pada rumusan masalah dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut: (1) Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena adanya program rekonstruksi tenaga kerja (RTK) antara Para Penggugat dengan Tergugat pada perusahaan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) yang didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dengan register Nomor. 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr. Majelis Hakim dalam pertimbangannya berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penggunaan Pasal 1 angka 15 oleh majelis hakim sebagai pedoman dalam memberikan putusan adalah telah sesuai, karena Program Rekonstruksi tenaga kerja (RTK) pada PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) mengakibatkan pekerjaan/jabatan sesuai dengan keahlian (*skill*) dan kemampuan Para Penggugat sudah tidak tersedia lagi. Dengan tidak adanya lagi fungsi kerja tersebut diatas, maka unsur-unsur dalam suatu hubungan kerja tidak lagi dapat dipenuhi dan karenanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah jalan terakhir yang secara pahit harus dipilih. Sementara penggunaan Pasal 164 ayat (3) sebagai pedoman Majelis Hakim dalam memberikan putusan adalah kurang tepat, hal ini karena perusahaan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) terbukti tidak tutup atau sedang berada dalam keadaan memaksa (*force majeure*) ketika melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat. Penggunaan ketentuan Pasal 164 ayat (3) sebagai alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, sudah tidak berkekuatan hukum tetap, karena Mahkamah Konstitusi telah memutuskan bahwa pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara RI dalam perkara Nomor: 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. (2) Pemberian hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak menjadi kewajiban perusahaan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Jumlah hak yang diterima oleh para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam hal perhitungan komponen besaran pesangon dan uang penghargaan, tidak ada perbedaan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun ada perbedaan di Pasal 156 ayat 2. Di Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan pemberian uang pesangon dengan frasa paling sedikit. Sedangkan di Undang-Undang Cipta Kerja, frasa yang dipakai adalah paling banyak. Selain itu, dalam hal uang penggantian hak. Undang-Undang Cipta Kerja meniadakan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang sebelumnya terdapat di Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor.

15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mtr, Para Penggugat telah mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Kemudian berdasarkan pada simpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penyusun dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Dalam menerapkan suatu program atau kebijakan baru, seharusnya perusahaan lebih memikirkan lagi posisi/jabatan para karyawan supaya tidak terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Hilangnya suatu pekerjaan/jabatan yang disebabkan oleh adanya program yang diterapkan oleh perusahaan akan sangat merugikan para pekerja sehingga perusahaan juga seharusnya menyediakan pekerjaan/jabatan lain bagi para pekerja yang pekerjaannya terancam akan hilang. Dengan cara itu makan tidak akan terjadi perselisihan antara para pekerja dengan perusahaan dikemudian hari yang berakhir di pengadilan. (2) Bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja sebaiknya tidak mempersulit hak-hak pekerja karena ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja telah diatur dengan tegas dalam Undang-Undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Skripsi/Jurnal

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-13, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Luxena Gabriella dan Stanislaus Atalim, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn.Bdg Joncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018)*. Jurnal Hukum Adigama, Vol 2, Nomor 2, Desember 2019, Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara.

Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Vol 3, 2015.

Sugeng Hadi Purnomo, *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune. Vol 2, Nomor 2, 2019. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Tomy Satrya Pamungkas, *Hak-Hak Normative Pekerja*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2010.

Putusan

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor. 15/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.Mtr