

Tinjauan Yuridis Mengenai Tindakan Perusahaan Yang Tidak Mau Membayar Uang Pesangon Dihubungkan Dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Pada Serikat Buruh Borneo Indonesia)

Wahyuni Safitri¹, Chintya Nora Ningsih²

wahyunibun@gmail.com , Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia ¹
chintyanora678@gmail.com, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia ²

Abstract

Background:

Termination of Employment is the termination of the employment relationship between the company and the employee. Severance pay must be given to workers who have been laid off for normal reasons, such as resignation/retirement but in practice there are companies that are not willing to pay severance pay to workers in the Indonesian Borneo Labor Union.

Research Methodes:

The research uses normative juridical sources from legal materials and interviews. The research focuses on the actions of companies that do not pay severance pay.

Findings:

The results show that the company does not pay severance pay because the worker is considered to have resigned unilaterally but what is considered here is related to the company employing workers/laborers over the age of 60 years who should have retired because they avoid unwanted things such as work accidents, the retirement age is regulated in the Permenaker No. 2 of 1995 Paragraph 1 and Paragraph 2, so that the company is obliged to pay severance pay in Article 156

Conclusion:

Type It is recommended that the company pays severance pay in accordance with the provisions of Article 167 Paragraph 5, namely Severance Pay in Article 156 Paragraph 2, severance pay in Article 156 Paragraph 3, Reimbursement of Rights Article 156 Paragraph 4 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and implementing the contents of Decision Number: 83/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr who already have permanent legal force related to the nominal payment of severance pay due to the termination of the law employment interest because the worker/labourer has retired.

Keywords: Termination of Employment; Severance Pay; Employment.

Abstrak

Latar Belakang:

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Uang pesangon harus diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK dengan alasan normal, seperti pengunduran/pensiun namun dalam praktiknya terdapat perusahaan tidak berkenan membayar uang pesangon pada pekerja di Serikat Buruh Borneo Indonesia

Metode Penelitian:

Penelitian menggunakan yuridis normatif bersumber dari Bahan Hukum dan wawancara. Penelitian fokus terhadap tindakan perusahaan yang tidak membayar pesangon.


Hasil Penelitian:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tidak membayar uang pesangon karena pekerja dianggap mengundurkan diri sepihak namun yang dipertimbangkan disini terkait perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh pada usia lebih dari 60 tahun seharusnya sudah pensiun karena menghindari hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja, hal usia pensiun diatur dalam Permenaker No.2 Tahun 1995 Ayat 1 dan

Ayat 2, sehingga perusahaan berkewajiban untuk melakukan pembayaran uang pesangon Pasal 156.
Kesimpulan:

Disarankan perusahaan melaksanakan pembayaran uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 167 Ayat 5 yaitu Uang Pesangon Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja Pasal 156 Ayat 3, Uang Penggantian Hak Pasal 156 Ayat 4 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan melaksanakan isi dari Putusan Nomor : 83/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap terkait nominal pembayaran uang pesangon karena pemutusan hubungan kerja disebabkan pekerja/buruh telah pension

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Uang Pesangon; Ketenagkerjaan.

DOI	:	-
Received	:	
Accepted	:	
Published	:	
Copyright Notice	:	<p>Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a <u>Creative Commons Attribution 4.0 International License</u> that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.</p> 

1. PENDAHULUAN

Setiap orang dalam menjalankan kehidupan memiliki kebutuhan yang bermacam-macam dan orang tersebut diharapkan dapat bekerja Untuk memenuhi semua kebutuhan ini. Baik wiraswasta maupun bekerja untuk orang lain. Bisnis sendiri berarti bekerja dengan modal dan tanggung jawab Anda sendiri. Sedangkan bekerja untuk orang lain berarti bekerja dengan tergantung pada orang lain yang memberi perintah, karena ia wajib tunduk serta patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan itu.¹

Orang yang bekerja disebut pekerja, menurut Pasal 3 Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perkembangan dunia usaha dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pekerja di perusahaan untuk melancarkan kegiatan operasional dan produksi. Perusahaan perlu merekrut dan mempertahankan karyawannya agar bisnisnya tetap berjalan lancar untuk menghasilkan keuntungan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan timbulnya hubungan kerja yang menguntungkan pekerja, manajemen, masyarakat dan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

pemerintah. Sistem hubungan yang ada antara pihak-pihak yang saling terkait untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi disebut hubungan industrial.²

Pekerja/buruh memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha tanpa pekerja/buruh, pengusaha tidak dapat melakukan kegiatan usaha sebagaimana mestinya. Namun, peran pekerja/buruh seringkali tidak mendapat perhatian yang baik dari perusahaan maupun pemerintah. Perusahaan seringkali bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh yang menyebabkan hak-hak pekerja/buruh dilanggar oleh perusahaan bahkan terabaikan. Hal ini terjadi karena kedudukan perusahaan lebih tinggi dibandingkan dengan kedudukan pekerja/buruh yang relatif rendah. Dalam sebuah bisnis, tenaga kerja memegang peranan penting sebagai salah satu elemen pendukung dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan pekerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.³

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan adalah hukum.⁴ Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya, pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat, dan harga diri pekerja/buruh harus diatur tersendiri sehingga pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang penciptaan lapangan kerja sebagai perlindungan hukum.

Semua ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, hak dan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh dilindungi serta hubungan yang harmonis antara pekerja/buruh, perusahaan, dan pemerintah melalui penegakan hukum. Peraturan ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas dan daya saing kerja serta memperluas peluang kerja. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini merupakan produk masa kolonial yang kurang menguntungkan. Salah satu bentuk transparansi dan

² Nia Oktavia Ningsih, 'PERAN SERIKAT PEKERJA DAN MANAJEMEN DALAM MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Pada PG. Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 24.1 (2015), 86020.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003).

⁴ Nikodemus Maringan, 'Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3 (2015), 1.

perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan ini adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi pegawai yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja yang berbunyi:

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak yang seharusnya diterima.

Uang Pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.⁵

Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah diselesaikan, baik mengenai pemutusan hubungan kerja itu sendiri maupun akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak hubungan kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan.⁶

Pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat pekerja/buruh berhenti bekerja, karena secara filosofis uang pesangon merupakan bantuan finansial ketika pekerja harus mencari pekerjaan setelah diberhentikan. Uang pesangon paling banyak sembilan kali gaji bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari delapan tahun, di samping sejumlah penghargaan dan kompensasi lainnya. Umumnya uang pesangon diberikan kepada karyawan yang diberhentikan karena alasan normal, seperti pensiun. Pembayaran Uang pesangon juga biasa dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Selain itu, karyawan yang berhenti bekerja karena PHK dapat menerima pesangon berdasarkan peraturan tersendiri.

Pengaturan rinci mengenai pesangon umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini harus mengacu pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Peraturan pemerintah dalam mengatur uang pesangon dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan yang mungkin timbul karena kesalahan pemutusan hubungan kerja. Dalam pelaksanaannya, pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah menimbulkan permasalahan di masyarakat, terutama permasalahan yang terdapat dalam Pasal 156 tentang kewajiban membayar pesangon. Pesangon

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).

⁶ Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, 'Perlindungan Hukum Bagi Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure', *Universitas Udayana*, 2018, 3.

pada dasarnya adalah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dari peraturan perusahaan, bukan karena kesalahan atau kehendak pekerja/buruh itu sendiri. Pengertian uang pesangon di atas berarti bagi pengusaha, uang pesangon adalah uang yang harus dikeluarkan, sedangkan bagi pekerja merupakan sarana atau alat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik bagi diri sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah diberhentikan. Berdasarkan konsep di atas, terdapat dua konflik kepentingan yang memicu konflik antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh penulis pada Serikat Buruh Borneo Indonesia terdapat masalah pekerja yang di PHK kemudian menuntut hak untuk mendapatkan pembayaran uang pesangon oleh perusahaan yaitu antara perusahaan CV Jaya Pratama dengan karyawannya atas nama bapak Edy Suparlan dan atas nama bapak Nurdin yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pensiun mengingat usia mereka lebih dari 60 tahun sehingga sudah seharusnya pensiun, namun perusahaan belum berkenan membayar uang pesangon padahal telah ada Putusan Nomor : 83/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr yang sudah memiliki kekuatan hukum yang diputus pada 9 Februari 2016, kemudian CV Jaya Pratama telah melakukan upaya hukum Kasasi dengan Putusan Kasasi yang teregister No.775K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang diputus pada 8 November 2016 Mahkamah Agung menolak Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi (CV Jaya Pratama), dan CV Jaya Pratama melakukan upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) dengan Putusan Peninjauan Kembali (PK) yang teregister No.74 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 yang diputus pada tanggal 23 Mei 2018 Mahkamah Agung menolak Permohonan Peninjauan Kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali (CV Jaya Pratama).

Masalah tenaga kerja atau ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah abadi yang telah ada dari dulu hingga sekarang dan tentunya selamanya namun akan selalu ada dimana-mana.⁷ Dari tahun ke tahun, menarik perhatian banyak pihak, permasalahan ketenagakerjaan yang menimbulkan konflik antar pekerja, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan, upah yang tidak sesuai standar, semakin kompleks.⁸

⁷ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001).

⁸ Asikin.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penulisan proposal ini adalah yuridis-normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder, yang disebut dengan penelitian kepustakaan.⁹ Pemilihan metode yang tepat akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang didukung dengan penelitian lapangan.¹⁰

3. PEMBAHASAN

3.1 Penyebab Perusahaan Tidak Mau Membayar Uang Pesangon Kepada Pekerja

Bapak Edy Suparlan bekerja pada CV Jaya Pratama sejak tanggal 03 Oktober 1995 s/d 19 April 2015 dengan jabatan terakhir sebagai Log Grader dan Bapak Nurdin bekerja pada CV Jaya Pratama sejak tanggal 01 November 2009 s/d 27 Mei 2015 dengan jabatan terakhir sebagai Pandu Kapal dan PAM. CV Jaya Pratama adalah Kontraktor dari PT Rizki Kacida Reana. Bahwa pada bulan Desember 2014 kontrak kerja antara CV Jaya Pratama dengan PT Rizki Kacida Reana di Berau berakhir sehingga pekerja di rumahkan dengan tetap mendapat upah, kemudian bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin mengajukan pensiun kepada CV Jaya Pratama karena mengingat usia mereka sudah lebih dari 60 tahun sehingga di khawatirkan akan terjadi hal-hal yang tidak di inginkan seperti kecelakaan kerja dan lain-lain. Namun perusahaan belum menindak lanjuti permohonan pensiun bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin tetapi perusahaan CV Jaya Pratama melakukan pemanggilan untuk masuk bekerja kembali kepada bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin ke lokasi proyek baru di camp Muara Marah KM.55 Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur karena proyek di Kabupaten Berau telah habis kontrak/tidak diperpanjang lagi. Namun bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin tidak melaksanakannya karena telah mengajukan permohonan pensiun mengingat mereka sudah tua dan usia mereka lebih dari 60 tahun sehingga CV Jaya Pratama menganggap bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin telah mengundurkan diri dari perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Wahyuni Safitri, 'PERLINDUNGAN HUKUM KONSUMEN DALAM JUAL BELI KENDARAAN BERMOTOR RODA DUA SECARA KREDIT PADA PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) DI SAMARINDA', 2009.

¹⁰ Maryanto Maryanto and Wahyuni Safitri, 'Mekanisme Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas Ia Samarinda', *Yuriska : Jurnal Ilmiah Hukum*, 10.1 (2018), 50 <<https://doi.org/10.24903/yrs.v10i1.267>>.

Berdasarkan Putusan Nomor :83/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr para penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 9 November 2015, Adapun di Nomor 8 Petitum dari Pengugat yaitu : “8. Bahwa perbuatan Tergugat (CV Jaya Pratama) yang memutuskan hubungan kerja para Pengugat (Edy Suparlan dan Nurdin) yang sudah berusia 60 (enam puluh tahun) lebih namun tergugat tidak bersedia membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja serta penggantian hak, perumahan dan pengobatan para pengugat, maka sangat jelas bahwa Tergugat telah melanggar hukum yakni Pasal 167 (ayat 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Per-02/MEN/1995 Pasal 2 ayat (1) dan (2) dan akibat perbuatan Tergugat tersebut sangat merugikan Para Pengugat, padahal seharusnya Tergugat harus tunduk dan taat kepada hukum yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Per-02/MEN/1995”.

Menurut analisa Penulis Uang Pesangon adalah Uang Kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan atau pengusaha bila terjadi PHK terhadap pekerja atau buruh guna menjamin kelangsungan kehidupan pekerja setelah di PHK Perusahaan atau Pengusaha. Untuk mekanisme pemberian Uang Pesangon telah diatur oleh peraturan perusahaan maupun kebijakan pemerintah, seperti di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan ataupun pengusaha dengan pekerja ataupun buruh, yang di sebabkan beberapa faktor penting. Sesungguhnya perusahaan maupun karyawan memiliki hak yang sama untuk melakukan PHK. Perusahaan mempunyai hak untuk memberhentikan karyawannya berdasarkan pada sejumlah alasan serta pertimbangan. Begitu pula karyawan dapat melakukan PHK atas keinginan sendiri berdasarkan berbagai alasan serta juga sebuah pertimbangan. Menurut pasal 158 yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Pekerja atau Buruh melakukan kesalahan berat
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

- b. Memberikan keterangan tidak benar atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. Mabuk, minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam. Atau mengintimidasi teman sepekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. Membujuk teman sepekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian untuk perusahaan
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sepekerja atau pengusaha dalam keadaan berbahaya atau terancam di tempat kerja
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali bagi kepentingan Negara atau
 - j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
2. Bila pekerja/buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama

Pasal 161, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atas pekerja/buruh yang melanggar dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan bisa melakukan PHK jika telah memberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Untuk surat peringatan diatas masing-masing berlaku paling lama 6 bulan tergantung pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Bila Pekerja/Buruh terjerat pidana atau ditahan pihak berwajib

Perusahaan atau pun pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan tindak pidana serta dipenjara pihak berwajib, namun bukan aduan dari perusahaan.

4. Bila perusahaan beralih status kepemilikan (penggabungan atau peleburan)

Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menjelaskan perusahaan atau pengusaha bisa melaksanakan pemutusan hubungan kerja jika perusahaan tersebut telah mengalami perubahan status kepemilikan, penggabungan atau peleburan dengan perusahaan lain. PHK terjadi akibat pemilik perusahaan baru tidak berkenan mempekerjakan pekerja/buruh yang sebelumnya bekerja pada perusahaan.

5. Bila Perusahaan tutup akibat merugi secara terus menerus selama 2 tahun

Pasal 164, Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perusahaan dapat melaksanakan PHK jika perusahaan bersangkutan tutup akibat mengalami kerugian dalam kurun waktu 2 tahun atau dalam keadaan memaksa (force majeure).

6. Bila Perusahaan harus melakukan efisiensi

Perusahaan bisa melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force Majeur) tetapi karena perusahaan melaksanakan efisiensi.

7. Bila Perusahaan Bangkrut atau Pailit

Di dalam Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 perusahaan juga bisa melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan mengalami bangkrut/pailit.

8. Bila pekerja/buruh meninggal dunia

Dalam Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, perusahaan dapat melaksanakan PHK apabila pekerja/buruh meninggal dunia.

9. Bila Pekerja/buruh memasuki usia pensiun

Dalam hal ini Perusahaan/pengusaha dapat melaksanakan PHK terhadap pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat 1), Usia Pensiun diatur dalam Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor : Per-02/MEN/1995. Kemudian Apabila perusahaan telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang di bayar penuh oleh perusahaan maka pekerja/buruh tidak berhak mendapat pesangon, dalam Pasal 167 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jika perusahaan tidak mengikutkan pekerja/buruh

yang telah pensiun pada program pensiun maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3, serta uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

10. Bila pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja tanpa keterangan

Pekerja/buruh yang mangkir alias tidak bekerja selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang disertai bukti yang sah, kemudian sudah di beri surat panggilan oleh perusahaan sebanyak 2 kali tetapi tidak mengindahkannya maka dapat dikenakan PHK sebab dianggap telah mengundurkan diri dari pekerjaannya Pasal 168 Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan PHK atas perusahaan tempat pekerja/buruh terkait bekerja pada lembaga penyelesaian perselisihan industrial dengan syarat sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan kesalahan terhadap pekerja/buruh
 - a. Seperti menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. Membujuk/menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan;
 - c. Tidak membayar gaji tepat waktu yang telah ditentukan selama waktu 3 bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang sudah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan perkerjaan diluar yang diperjanjikan;
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan itu tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

11. Bila pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan

Menurut pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaany setelah melampaui batas 12 tahun dapat mengajukan PHK.

12. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas keinginan sendiri

Dalam hal pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan Industrial, adapaun syarat mengundurkan diri dari perusahaan dalam Pasal 162 ayat 3, Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 berbunyi :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran:

Penulis berpendapat dalam kasus CV Jaya Pratama melawan Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin, Mengenai batasan usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara pasti mengenai adanya usia pensiun bagi tenaga kerja. Namun dalam Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dimana ketentuan batas usia pensiun ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perundangan berkaitan dengan masa pensiun. Pengaturan yang memuat mengenai ketentuan usia pensiun secara pasti terdapat dalam Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor : Per-02/MEN/1995 pada ayat 1 dan ayat 2 berbunyi sebagai berikut :

1. Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.
2. Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun

dan dalam Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Perusahaan/pengusaha dapat melaksanakan PHK terhadap pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun”, sehingga dalam hal ini perusahaan CV Jaya Pratama dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan bapak Edy dan bapak Nurdin karena bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin telah mencukupi usia pensiun yaitu lebih dari 60 Tahun Sehingga pemutusan hubungan kerja CV Jaya Pratama dengan bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin adalah pemutusan hubungan kerja demi hukum. Kemudian berdasarkan keterangan saksi yang bernama bapak A’an Susanto dengan jabatan HRD Staf Umum yang dihadirkan perusahaan CV Jaya Pratama di dalam persidangan memberikan keterangan

bahwa usia pensiun di perusahaan adalah 56 tahun, sehingga dalam hal ini penulis berpendapat jika permohonan pensiun dari bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin dapat dilaksanakan karena usia bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin sudah memenuhi syarat pemutusan hubungan kerja karena Pensiun. Status hubungan kerja bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin dengan CV Jaya Pratama adalah karyawan Tetap sehingga perhitungan uang pesangon terhadap pemutusan hubungan kerja karena pensiun dapat didasarkan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karna usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

Dalam hal perusahaan CV Jaya Pratama menganggap bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin mengundurkan diri sepihak dari perusahaan karena tidak mengindahkan panggilan masuk kerja untuk proyek baru di Muara Marah KM.55 Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur, penulis berpendapat bahwa hal pengunduran diri sepihak dari perusahaan dalam hal ini bukan mengundurkan diri karena bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin tidak dapat melaksanakan perintah mutasi kerja dari CV Jaya Pratama di Muara Marah KM.55 Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur karena bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin telah memasuki batas usia pensiun yakni bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin telah mencapai usia 60 tahun, kemudian bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin yang sebelumnya telah mengajukan permohonan pensiun. Pensiun dapat dilaksanakan bila umur telah memasuki usia pensiun pada usia 60 Tahun (Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor : Per-02/MEN/1995 pada ayat 1 dan ayat 2), Pensiun bila umur telah memasuki usia pensiun pada umumnya dapat terjadi atas dua kemungkinan inisiatif yakni pemutusan hubungan kerja karena dipensiunkan oleh Pemberi Kerja, namun dapat juga atas inisiatif Pekerja/Buruh dikala Pemberi Kerja tidak kunjung bersedia memutus hubungan kerja meski Pekerja/Buruh telah berusia lanjut. Seorang pekerja yang memensiunkan diri cukup dilakukan dengan “mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena pensiun” yang memberikan hak bagi sang pekerja untuk menuntut kompensasi sejumlah pesangon.

Pendapat penulis Terhadap Putusan nomor :83/Pdt.Sus-PHI 2015/PN Smr bahwa hasil putusan para hakim terhadap penggugat Edy Suparlan dan Nurdin Putus dengan tergugat CV

Jaya Pratama Pemutusan Hubungan Kerja karena pensiun, sudah sangat tepat dan memenuhi Asas Keadilan dalam sebuah Putusan karena mengingat usia Edy Suparlan dan Nurdin sudah memasuki usia maksimal pensiun yaitu di atas 60 tahun seperti di jelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/MEN/1995, yang menyatakan Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 berbunyi sebagai berikut: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.” dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor : Per-02/MEN/1995 berbunyi sebagai berikut:

1. Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.
2. Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun

Didalam Pasal 156 ayat 1: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Kemudian terkait perhitungan uang pesangon yang ada didalam isi putusan juga sudah sangat tepat karena berdasarkan didalam Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karna usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Terhadap tindakan perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh pada usia yang seharusnya telah pensiun itu merupakan hal yang tidak tepat karena pada peraturan undang-undang yang ada seperti diatur dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor : Per-02/MEN/1995.

Pendapat Penulis Terkait CV Jaya Pratama yang memperkerjakan Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin pada usia diatas 60 Tahun yang harusnya sudah pensiun seharusnya perusahaan memperkerjakan pekerja/buruh pada usia yang produktif karena hasil pekerjajanya lebih maksimal memiliki kesehatan yang prima sehingga terhindar dari hal-hal yang tidak di inginkan. Namun disisi lain perusahaan/pengusaha juga memiliki hak untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut dengan syarat penggunaan pekerja yang telah memasuki usia pensiun diperbolehkan asal dalam dasar hukum

hubungan kerja yaitu perjanjian kerja dan para pihak sadar bahwa pekerja telah memasuki usia pensiun maka sepanjang perjanjian kerja yang dilakukan sah sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerduta maka penggunaan pekerja yang telah memasuki usia pensiun diperbolehkan. Dalam hal ini CV Jaya Pratama dengan Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin terikat dalam sebuah Perjanjian Kerja yang telah memenuhi syarat sah perjanjian 1320 KUHPerduta, bapak Edy diterima bekerja pada usia 50 tahun sebagai karyawan tetap dan bapak Nurdin diterima pada usia 62 Tahun sebagai karyawan tetap sehingga penggunaan pekerja yang telah memasuki usia pensiun diperbolehkan. Namun jika Perusahaan CV Jaya Pratama melakukan Pemutusan hubungan kerja pada karyawannya Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin karena pensiun (Putusan Nomor : 83/Pdt.Sus-PHI 2015/PN Smr) sehingga ada hak yang harus dipenuhi adalah hak atas pensiun yang diterima oleh pekerja apabila ia telah pensiun, yaitu jika perusahaan tidak mengikutkan pekerja/buruh yang telah pensiun pada program pensiun maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3, serta uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 kepada pekerja/buruh yang bersangkutan yang diatur dalam Pasal 167 ayat 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. Sejatinnya pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur pada peraturan perundang-undangan tujuannya agar PHK menjadi sesuatu yang baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja/buruh. Selain itu sering terjadi tindakan bersewenang-wenangan dari perusahaan untuk itu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha perlu diatur dengan harmonis sehingga tidak merugikan satu pihak.

3.2 Judul Sub bab atau sub judul selanjutnya

Pelaksanaan PHK terhadap Pekerja/buruh memang terkadang kerap menimbulkan sejumlah persoalan dan adanya konflik atau perselisihan antara perusahaan /pengusaha dan pekerja/buruh bersangkutan. Terutama terkait dengan hal kompensasi atas pelaksanaan PHK, seperti soal uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya didapat berdasarkan pada peraturan perundangan-undangan. Adapun mekanisme baku dalam menyelesaikan Konflik atau perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh, dalam Undang-Undanag No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), terdapat sejumlah prosedur dalam menyelesaikan perselisihan maupun konflik yang terjadi diantara perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh yaitu :

1. Prosedur Perundingan Bipartit

Dalam Pasal 3, UUPPHI Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa, perselisihan hubungan Industrial, seperti persoalan PHK dan Pesangon terlebih dahulu wajib diselesaikan pada perundingan Bipartit secara musyawarah. Penyelesaian yang di jelaskan diatas harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal perundingan dimulai. Apabila dalam waktu 30 Hari perusahaan/pengusaha maupun pekerja/buruh tidak mau untuk berunding, atau sudah melaksanakan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap tidak berhasil. Jika sudah seperti ini maka perusahaan/pengusaha maupun pekerja/buruh dapat mencatatkan perselisihan ini pada Dinas Ketenagakerjaan. Dengan melampirkan bukti bahwa telah melaksanakan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Namun apabila bukti-bukti diatas tidak lengkap maka Dinas ketenagakerjaan dapat mengembalikan data untuk dilengkapi terlebih dahulu paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya berkas tersebut. Kemudian Dinas ketenagakerjaan setempat menerima catatan berkas dari satu pihak atau keduanya, maka Dinas Ketenagakerjaan memberikan tawaran kepada kedua belah pihak untuk menyepakati apakah memilih penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi. Apabila dalam waktu 7 hari kerja kedua belah pihak tidak memberitahukan pilihan mekanisme penyelesaian yang ditawarkan, maka Dinas ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator untuk selanjutnya menempuh proses mediasi (Pasal 4, UUPPHI No 2 Tahun 2004).

Berdasarkan hasil Rapat tanggal 01 April 2015 bertempat di Jalan Veteran Samarinda pada Kantor CV Jaya Pratama yang di hadiri oleh pihak perusahaan oleh Zainul dan Ramli, dari Pihak Karyawan di hadiri oleh Edy Suparlan dan Nurdin. Bahwa pada hari tersebut telah melakukan perundingan kembali (perundingan bipartit) untuk ke 2 kalinya di kantor CV Jaya Pratama membicarakan bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin tentang masa pensiun yang usia masing-masing telah mencukupi untuk pensiun, pekerja meminta agar diproses masa pensiun sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun, Hasil kesimpulan dari perundingan tersebut adalah bahwa kedua belah pihak perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh tidak sepakat untuk masing-masing keinginan, maka dalam hal ini akan dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Cq Mediator.

2. Prosedur Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan PHK dan pesangon melalui mediasi, ditempuh dengan melaksanakan proses musyawarah yang dihadiri oleh Mediator sebagai penengah yang bersikap netral tidak memihak satu pihak, serta terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota. Mediator harus terlebih dahulu mempelajari tentang duduk perkaranya, serta melakukan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja, setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan kemudian mediator memanggil saksi ahli untuk menghadiri sidang mediasi guna di minta di dengar keterangannya.

Untuk saksi yang dimintai dan didengar keterangannya oleh mediator wajib memberikan keterangan lengkap seperti memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Apabila tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan dengan prosedur mediasi maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih serta dilihat mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di tempat para pihak yang melakukan perjanjian bersama untuk memperoleh akta bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat 1, UUPHI No.2 Tahun 2004)

Kemudian apabila tidak ada kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis yang harus di sampaikan kepada para pihak yang berselisih selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama dilakukan, kemudian para pihak yang berselisih harus memberikan jawaban perihal setuju atau tidak terhadap anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis. Jika salah satu pihak atau kedua pihak menolak anjuran tertulis tersebut maka penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dengan prosedur mengajukan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 14 UUPHI No 2 Tahun 2004), Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak menerima penyelesaian perselisihan (Pasal 4 ayat 4 UUPHI No 2 Tahun 2004).

Berdasarkan surat anjuran nomor 565/424.3 Hubin 2015 yang di keluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tanjung Redep pada 13 Juli 2015, bahwa Perusahaan CV Jaya Pratama dengan Pekerja/Buruh Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang

ditengahi Mediator namun salah pihak tidak setuju/menolak dengan anjuran sehingga pihak yang menolak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dengan tembusan ke mediator hubungan Industrial.

3. Prosedur Penyelesaian Melalui Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan PHK dan Pesangon antara pekerja/buruh dengan perusahaan hanya ada dua lembaga pengadilan yang dbisa menangani perselisihan ini yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Adapun persedur setiap lembaga hukum tersebut sebagai berikut :

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila tahap mediasi tidak tercapai/gagal para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Gugatan oleh pekerja/buruh atas pelaksanaan PHK sebagaimana di maksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Pengajuan gugatan harus dilampirkan risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi jika tidak di lampirkan risalah mediasi maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diwajibkan mengembalikan gugatan kepada Penggugat kemudian hakim juga wajib memeriksa isi gugatan yang diajukan bila isi gugatan ada kekurangan Hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Selanjutnya Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan menetapkan 1 orang hakim sebagai Ketua Majelis, serta 2 orang Hakim sebagai hakim Ad-Hoc. Kemudian hakim memanggil pengugat dan tergugat untuk proses persidangan dengan prosedur hukum acara: Gugatan, Jawaban, Replik, Duplik, Pembuktian dari penggugat dan dari tergugat, Pemanggilan Saksi, Kesimpulan Putusan.

Berdasarkan penelitian penulis pada Pengadilan Negeri Samarinda bahwa perselisihan Perusahaan CV Jaya Pratama dengan pekerja/buruh atas nama Edy Suparlan dan Nurdin tercatat pada register perkara No.83/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Smr dengan bunyi putusan sebagai berikut :

Mengadili

1. Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat putus karena para pengugat telah memasuki masa pensiun;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dengan rincian sebagai berikut :

Penggugat I (EDY SUPARLAN).

- Uang Pesangon

$$2 \times 9 \times \text{Rp. } 3,280,000,- = \text{Rp. } 59.040.000,-$$

- Uang penghargaan masa kerja

$$1 \times 7 \times \text{Rp. } 3.280.000,- = \text{Rp. } 22.960.000,-$$

- Uang penggantian hak

$$15\% \times \text{Rp. } 82.000.000,- = \underline{\text{Rp. } 12.300.000,-}$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 94.300.000,-$$

Terbilang : (sembilan puluh empat juta tiga ratus ribu rupiah)

Penggugat II (NURDIN):

- Uang pesangon

$$2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.850.000,- = \text{Rp. } 34.200.000,-$$

- Uang penghargaan masa kerja

$$1 \times 2 \times \text{Rp. } 2.850.000,- = \text{Rp. } 5.700.000,-$$

- Uang penggantian Hak

$$15\% \times \text{Rp. } 39.900.000,- = \underline{\text{Rp. } 5.985.000,-}$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 45.885.000,-$$

Terbilang : (empat puluh lima juta delapan ratus delapan puluh lima ribu rupiah)

4. Prosedur Penyelesaian Melalui Mahkamah Agung

Apabila para pihak berselisih merasa tidak puas atau tidak terima dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan, maka para pihak tersebut dapat mengajukan proses penyelesaian perselisihan ke

Mahkamah Agung ada dua prosedur hukum yang dapat ditempuh oleh para yang yang berselisih :

a. Kasasi

Permohonan Kasasi diajukan dapat oleh para pihak yang berselisih di sampaikan secara tertulis melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Putusan Kasasi tersebut dapat berupa menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat penting kasasi agar diterima yaitu syarat formil seperti dilampauinya tenggang waktu, belum ada upaya hukum lain, terlambatnya mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan kasasi tidak memenuhi persyaratan (Putusan MA No.1321 K/Pdt/1993).

Dalam Tingkat Kasasi MA memiliki kewenangan membatalkan putusan atau penetapan pengadilan dari semua peradilan termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Pembatalan putusan disebabkan karena :

- a. Pengadilan tidak berwewenang atau melampaui batas wewenangnya.
- b. Majelis Hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
- c. Majelis Hakim lalai memenuhi syarat yang diwajibkan Undang-Undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan. Bila MA membatalkan putusan PN, hukum pembuktian yang dipakai adalah hukum yang berlaku pada pengadilan tingkat pertama (pasal 30 Ayat 1 UU No.14 tahun 1985 Jo UU No. 5 Tahun 2004).

Dalam hal ini CV Jaya Pratama telah melakukan upaya hukum Kasasi dengan Putusan Kasasi yang teregister No.775K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang diputus pada 8 November 2016, Mahkamah Agung menolak Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi (CV Jaya Pratama).

b. Peninjauan Kembali (PK)

Peninjauan Kembali (PK) merupakan upaya hukum luar biasa terhadap putusan pengadilan yang berkuatan hukum tetap, dimaksudkan agar putusan pengadilan dapat diperbaiki. Dalam hal ini CV Jaya Pratama melakukan upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) dengan Putusan Peninjauan Kembali (PK) yang teregister No.74 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 yang diputus pada tanggal 23 Mei 2018,

Mahkamah Agung menolak Permohonan Peninjauan Kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali (CV Jaya Pratama).

5. Permohonan Eksekusi

Dalam Permohonan Eksekusi ini Penggugat Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin mengajukan permohonan Eksekusi di Pengadilan Negeri Samarinda pada Pengadilan Hubungan Industrial Tanggal 02 April 2019 dengan amar putusan berisi penghukuman pembayaran sejumlah uang. Adapun amar putusan yang dieksekusi yaitu :

1. Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat putus karena para pengugat telah memasuki masa pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dengan rincian sebagai berikut :

Penggugat I (EDY SUPARLAN). Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3,280,000,- = \text{Rp. } 59.040.000,-$ Uang penghargaan masa kerja $1 \times 7 \times \text{Rp. } 3.280.000,- = \text{Rp. } 22.960.000,-$ Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp. } 82.000.000,- = \underline{\text{Rp. } 12.300.000,-}$
Jumlah = Rp. 94.300.000,- *Terbilang : (sembilan puluh empat juta tiga ratus ribu rupiah)*

Penggugat II (NURDIN). Uang pesangon $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.850.000,- = \text{Rp. } 34.200.000,-$ -Uang penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp. } 2.850.000,- = \text{Rp. } 5.700.000,-$ -Uang penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 39.900.000,- = \underline{\text{Rp. } 5.985.000,-}$
Jumlah = Rp. 45.885.000,- *Terbilang : (empat puluh lima juta delapan ratus delapan puluh limaribu rupiah).*

Namun dalam hal ini CV Jaya Pratama tidak berkenan melaksanakannya.

6. Laporan/Pengaduan Tidak Membayar Pesangon

Bapak Edy Suparlan dan Bapak Nurdin melalui kuasa hukumnya bapak Nason Nadeak S.H., M.H telah membuat Laporan/Pengaduan Tidak Membayar Uang Pesangon pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dengan melampirkan bukti-bukti yang ada seperti Putusan Pengadilan Hubungan

Industrial, Putusan Kasasi dan Putusan Peninjauan Kembali. Isi Laporan/Pengaduan

Tidak Membayar Pesangon tersebut adalah meminta agar perusahaan dikenakan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) Tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00. Namun laporan/pengaduan tersebut masih dalam proses tindak lanjut Agar pekerja/buruh dapat terjamin hak-haknya. Adapun bunyi Pasal 185 ayat 1 : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4(empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Menurut analisa penulis terkait prosedur penyelesaian tindakan perusahaan yang tidak mau membayar uang pesangon yang telah ditempuh oleh bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin sudah sesuai dengan prosedur yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hal. Dalam Pasal 156 ayat 1 dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun disini diperlukan kepastian hukum yang menjamin agar buruh/pekerja dapat menerima hak-haknya karena bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin di PHK karena Pensiun maka harus menerima ketentuan pembayaran uang pesangon yang sesuai sebagaimana dalam Pasal 167 ayat 5 dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program jaminan pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan Jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pada dasarnya setiap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar uang pesangon guna menjamin kelangsungan kehidupan pekerja setelah di PHK

Perusahaan atau Pengusaha. Pemberian uang pesangon kepada perkerja/buruh yang di PHK, harus mendapat perhatian yang serius dari kedua pihak yang terkait, baik perusahaan atau pekerja atau buruh artinya masing-masing pihak harus didasarkan pada peraturan pemerintah dan perjanjian kerja yang mengatur mekanisme pemberian pesangon, perusahaan/pengusaha harus membayar nominal uang pesangon berdasarkan pada peraturan pemerintah dan perjanjian kerja, begitu juga dalam hal pekerja/buruh dalam menentukan nominal uang pesangon harus didasarkan pada peraturan pemerintah dan perjanjian kerja. Jika terdapat kesulitan keuangan perusahaan dalam memenuhi pembayaran uang pesangon, perusahaan tersebut seharusnya dapat menyampaikannya dengan transparan kepada pekerja/buruh dengan demikian terjalin komunikasi terbuka antara kedua belah pihak sehingga dapat terselesaikan dengan tidak merugikan pihak manapun baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja/buruh.

4. KESIMPULAN

1. Bahwa Perusahaan CV Jaya Pratama tidak membayar uang pesangon pada bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin karena dianggap mengundurkan diri secara sepihak dari perusahaan karena tidak mengindahkan panggilan masuk kerja untuk proyek baru di Muara Marah KM.55 Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur dalam hal ini bukan mengundurkan diri karena bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin tidak dapat melaksanakan perintah mutasi kerja di Muara Marah karena bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin telah memasuki batas usia maksimal pensiun usia 60 tahun kemudian bapak Edy Suparlan dan bapak Nurdin sebelumnya telah mengajukan pensiun. hal usia pensiun diatur dalam Permenaker No.2 Tahun 1995 Ayat 1 dan Ayat 2 sehingga perusahaan berkewajiban melakukan pembayaran uang pesangon didalam Pasal 156 ayat 1 dan berdasarkan Pasal 167 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4.
2. Bentuk Upaya penyelesaian tindakan perusahaan yang tidak mau membayar uang pesangon yaitu melalui prosedur perundingan bipartit, prosedur penyelesaian melalui mediasi, prosedur penyelesaian melalui Pengadilan Negeri pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengajukan gugatan, prosedur penyelesaian melalui Mahkamah Agung dengan mengajukan Kasasi dan Peninjauan Kembali, serta dapat melakukan Permohonan

Eksekusi melalui Pengadilan Negeri Samarinda pada Pengadilan Hubungan Industrial dan dapat mengajukan Laporan/Pengaduan tidak membayar uang pesangon pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

5. REFERENSI

- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014)
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001)
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003)
- Maryanto, Maryanto, and Wahyuni Safitri, 'Mekanisme Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas Ia Samarinda', *Yuriska : Jurnal Ilmiah Hukum*, 10.1 (2018), 50 <<https://doi.org/10.24903/yrs.v10i1.267>>
- Nia Oktavia Ningsih, 'PERAN SERIKAT PEKERJA DAN MANAJEMEN DALAM MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Pada PG. Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 24.1 (2015), 86020
- Nikodemus Maringan, 'Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3 (2015), 1
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per-02/MEN/1995 Tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, 'Perlindungan Hukum Bagi Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure', *Universitas Udayana*, 2018, 3
- Putusan Nomor : 83/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr
- Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Wahyuni Safitri, 'PERLINDUNGAN HUKUM KONSUMEN DALAM JUAL BELI
KENDARAAN BERMOTOR RODA DUA SECARA KREDIT PADA PT FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF) DI SAMARINDA', 2009