

Perselisihan Pemenuhan Hak dan Upah Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1041 K/PDT.SUS-PHI/2021) = Disputes Over Fulfillment of Rights and Wages Related to Termination of Employment (Analysis of Supreme Court Decision Number 1041 K/PDT.SUS-PHI/2021)

Zebrinne Marthamevia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920566492&lokasi=lokal>

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dikarenakan adanya pengunduran diri oleh pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh pekerja/buruh dan pengusaha dapat memengaruhi besaran hak pekerja/buruh yang diterima. Dalam praktiknya, seringkali menyebabkan perselisihan karena adanya perbedaan penafsiran antara kedua pihak yang berselisih, di mana prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak menjelaskan batas akhir sampai hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja benar-benar telah berakhir. Permasalahan ini dapat berlanjut pada kondisi tidak tercapainya pemenuhan hak pekerja/buruh setelah pekerja/buruh dinyatakan putus hubungan kerja oleh pengusaha, terutama terkait dengan pembayaran upah yang berhak diterima pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berangkat dari permasalahan tersebut, tulisan ini menganalisis bagaimana batasan mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan pembayaran upah pekerja yang didasari dengan dua alasan, yaitu pengunduran diri dan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, tulisan ini menganalisis pengimplementasian masalah tersebut dengan adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1041 K/PDT.SUS-PHI/2021. Tulisan ini disusun dengan menggunakan metode penelitian doktrinal. Dari hasil penulisan yang telah dilakukan, telah diperoleh hasil, bahwa untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, pengunduran diri pekerja/buruh perlu dilengkapi dengan konfirmasi tertulis dari pengusaha yang menuliskan hak-hak yang diterima pekerja/buruh. Selain itu, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha hanya dapat dilakukan apabila pekerja/buruh tidak menolak pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut. Dalam hal ini, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1041 K/PDT.SUS-PHI/2021 dapat dikatakan belum menerapkan pengaturan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, maupun PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan sesuai. Oleh karenanya, perlu adanya aturan yang lebih detail terkait prosedur pengunduran diri, termasuk surat tanggapan perusahaan dan penegasan tanggal efektif berakhirnya hubungan kerja, untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak.

.....Termination of employment can occur due to resignation by the employee/laborer or termination by the employer. The reasons for termination initiated by either the employee/laborer or the employer can affect the amount of the employee's/laborer's rights received. In practice, this often leads to disputes due to differing interpretations between the two disputing parties, where the termination procedure does not clearly define the final limits until the rights and obligations of both the employer and the employee have truly ended. This issue can lead to a situation where the fulfillment of employee/laborer rights is not achieved after the employee/laborer is declared terminated by the employer, especially concerning wage payments that the employee is entitled to receive in accordance with the provisions stipulated in the Law of the

Republic of Indonesia Number 13 of 2003 regarding Manpower, and the Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2020 regarding Job Creation. Based on these issues, this paper analyzes the limitations regarding the implementation of termination of employment and wage payments based on two reasons: resignation and termination by the company. In this regard, this paper analyzes the implementation of these issues with the Supreme Court Decision Number 1041 K/PDT.SUS-PHI/2021. This paper is structured using doctrinal research methods. From the results of the research conducted, it has been found that to maintain a balance of rights and obligations in employment relations, the resignation of an employee/laborer should be accompanied by written confirmation from the employer specifying the rights to which the employee/laborer is entitled. Furthermore, termination of employment by the employer should only be permissible if the employee/laborer does not reject the termination notice. In this regard, the Supreme Court Decision Number 1041 K/PDT.SUS-PHI/2021 cannot be said to have appropriately implemented the provisions of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003, the Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2020, and Government Regulation Number 35 of 2021. Therefore, more detailed regulations are necessary regarding resignation procedures, including a written response from the company and a clear statement of the effective date of termination of employment, to provide legal certainty for all parties involved.