

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI PT. KARYA GUNA
EKATAMA (Studi Putusan MA No. 676 K/Pdt.Sus-Phi/2020)**

Oleh :

AMELIA WIJAYATI SUKMA SEJATI

E1A017397

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja tanpa melalui prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini tentu dapat merugikan pekerja yang terkena PHK secara sepihak. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengaturan PHK sepihak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan mengetahui dan menganalisa secara mendalam terhadap pertimbangan hukum hakim pada Putusan MA No. 676 K/Pdt.Sus-PHI.G/2020 tentang PHK secara sepihak kepada pekerja.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, spesifikasi penelitian yang digunakan adalah preskriptif dan inventarisasi peraturan perundang-undangan, sumber bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan metode penyajian data adalah deskriptif kualitatif serta metode analisis data menggunakan normatif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PHK sepihak tidak diatur secara eksplisit di dalam undang-undang melainkan PHK yang dilakukan tanpa prosedur. Perlindungannya diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pertimbangan hukum hakim pada Putusan MA Nomor 676 K/Pdt.sus-PHI/2020 sudah tepat ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur alasan pemutusan kerja oleh pengusaha, yang tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang sebelum adanya putusan dari putusan pengadilan hubungan industrial.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Tenaga Kerja

***LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WHO ARE UNILATERALLY
FROM WORK AT PT. KARYA GUNA EKATAMA (Supreme Court Decision
Study No. 676 K/Pdt.Sus-Phi/2020)***

By :

AMELIA WIJAYATI SUKMA SEJATI

E1A017397

ABSTRACT

Unilateral layoffs are layoffs carried out by employers against workers without going through the procedures stipulated in the Labor Law, this can certainly harm workers affected by layoffs unilaterally. So the purpose of this study is to know about the arrangement of unilateral layoffs in accordance with labor laws and regulations and know and analyze in depth the legal considerations of judges in The Supreme Court Decision No. 676 K / Pdt.SusPHI.G / 2020 on unilateral layoffs to workers.

The approach methods used in this research are normative juridical methods, research specifications used are prescriptive and inventory of laws and regulations, sources of legal materials primary legal materials and secondary legal materials with data presentation methods are qualitative descriptive and data analysis methods using qualitative normative.

Based on the results of the study showed, it shows that the regulation of unilateral layoffs is not explicitly regulated in the law, but layoffs are carried out without procedures. Stipulated in Law No. 13 of 2003 on Manpower Article 151 and Article 156. The judge's legal consideration of the Supreme Court Decision No. 676 K / Pdt.sus-PHI / 2020 is appropriately reviewed from Law No. 13 of 2003 on Manpower, which regulates the reasons for termination by employers, which cannot be done arbitrarily before the ruling of the industrial relations court.

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Workers