

ABSTRAK

HUMISAR SAHALA

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : ketentuan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tanggung jawab perusahaan atas pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan serta pertimbangan hakim atas pemberhentian hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. "Pendekatan yuridis normatif yaitu menekankan pada ilmu hukum dengan menitik beratkan pada data sekunder, yang berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tertier", dan untuk melengkapi data dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan yang relevan dan melakukan studi pustaka yang selanjutnya data akan dianalisis secara yuridis.

Disimpulkan bahwa Ketentuan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI telah diamanatkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk mengupayakan agar tidak terjadinya PHK namun terkadang hal tersebut tidak dapat dihindari lagi, sehingga PHK adalah sah apabila dengan syarat telah mendapatkan ketetapan dari pengadilan hubungan industrial, Tanggung jawab perusahaan atas pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya membahas tentang : Hak untuk menerima upah, Hak untuk istirahat/cuti, Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan, Hak untuk mendapatkan surat keterangan/ surat pengalaman kerja Pertimbangan hakim atas pemberhentian hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022 putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dikualifisir sebagai pengunduran diri sejak Juli 2020 dengan mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggggat, dikarenakan pokok gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian, maka petitum gugatan Para Penggugat dalam Provisi tidak dapat dipertimbangkan lagi dan harus ditolak dan biaya perkara tetap dibebankan kepada Tergugat

Kata Kunci : Tanggung Jawab, Pengemudi, Kecelakaan

ABSTRACT

HUMISAR SAHALA

Termination of Employment is termination of employment due to certain matters which result in the end of rights and obligations between workers and employers. Termination of employment is an event that is not expected to occur, especially on the part of workers/laborers.

The problems in this study are: provisions for termination of employment that are justified in labor laws and regulations, company responsibility for fulfilling the rights of workers who experience termination of employment by the company and the judge's consideration of termination of employment in the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

This research is descriptive with a normative juridical approach. "A normative juridical approach, namely emphasizing legal science with an emphasis on secondary data, in the form of primary, secondary and tertiary legal materials", and to complete the data is carried out by collecting relevant materials and conducting literature studies which will then be analyzed juridical.

It is concluded that the Provisions for termination of employment that are justified in the labor laws and regulations in the Manpower Law and the PPHI Law have mandated that employers, workers/labourers, trade unions/labor unions, and the government strive to prevent layoffs from occurring, but sometimes this cannot be done. be avoided again, so that layoffs are legal if on condition that a stipulation has been obtained from the industrial relations court, the company's responsibility for fulfilling the rights of workers who have experienced termination of employment by the company in the Civil Code provisions regarding workers' rights are regulated in articles 1603, 1603a, 1603b, and 1603c of the Civil Code which basically discusses: The right to receive wages, The right to rest/leave, The right of workers to get health insurance, The right to get a certificate/work experience letter The judge's consideration of terminating the employment relationship in the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022 the termination of the working relationship between the Plaintiffs and the Defendants was qualified as a resignation since July 2020 by requiring the Defendants to pay the rights of the Plaintiffs, because the principal of the Plaintiffs' claim was granted in part, the petitum of the Plaintiffs' lawsuit in Provisions cannot be reconsidered and must be rejected and the costs of the case will still be borne by the Defendant

Keywords: Responsibility, Driver, Accident