

ABSTRAK

M. NURDIN M

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja untuk saling mengikat diri dalam suatu hubungan yang bersifat *normative* atau saling mengikat...

Permasalahannya adalah Bagaimana pengaturan pemberhentian hubungan kerja di sebuah perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang diberhentikan serta Bagaimana pertimbangan hakim atas hubungan ketenagakerjaan dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1089 K/Pdt.Sus-PHI/2019

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

Disimpulkan bahwa Pengaturan pemberhentian hubungan kerja di sebuah perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan 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 tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang diberhentikan Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya membahas tentang : Hak untuk menerima upah, Hak untuk istirahat/cuti, Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan, Hak untuk mendapatka surat keterangan/ surat pengalaman kerja pertimbangan hakim atas hubungan ketenagakerjaan dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1089 K/Pdt.Sus-PHI/2019 gugatan Penggugat telah kadaluarsa oleh karena CV Sinar Surya dimana Penggugat pernah bekerja telah tutup pada tahun 1996, sedangkan Penggugat baru mengajukan gugatan kepada CV Sinar Surya tanggal 20 Mei 2019 setelah jangka waktu 23 tahun, sehingga meskipun tentang kadaluarsa telah ada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU.X/2012 tetapi tidak dapat diberlakukan surut Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi LA ODE JUNTA tersebut harus ditolak

Kata Kunci : Analisis, Pemutusan, Hubungan Kerja.

ABSTRACT

M. NURDIN M

The legal event of an agreement is an action carried out by a worker or laborer and an entrepreneur or employer to bind themselves to each other in a normative or mutually binding relationship.

The problem is how to regulate the dismissal of employment relations in a company according to statutory provisions, what is the company's responsibility towards its dismissed employees and how the judge considers employment relations in the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 1089 K/Pdt.Sus-PHI/2019

This research is descriptive in nature with a normative juridical approach. "The normative juridical approach is to emphasize legal science with an emphasis on secondary data. To complete the data, this is done by collecting relevant materials and conducting literature studies, after which the data will be analyzed juridically.

It is concluded that the regulation of termination of employment relations in a company according to the provisions of the laws and regulations in the Employment Law and the PPHI Law has mandated that employers, workers/laborers, workers/labor unions, and the government make efforts to prevent layoffs, but sometimes this does not happen. can be avoided again, so that layoffs are legal if provided that the company has obtained a stipulation on the company's responsibility towards its dismissed employees. In the Civil Code, provisions regarding workers' rights are regulated in articles 1603, 1603a, 1603b, and 1603c of the Civil Code which essentially discuss: The right to receive wages, The right to rest/leave, The right of workers to obtain health insurance, The right to obtain a certificate/work experience letter for the judge's consideration of employment relations in the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 1089 K/Pdt.Sus-PHI/2019, the Plaintiff's lawsuit has expired because CV Sinar Surya where the Plaintiff used to work closed in 1996, while the Plaintiff only filed a lawsuit against CV Sinar Surya on May 20 2019 after a period of 23 years, so even though regarding expiration there has been a Constitutional Court Decision Number 100/PUU.X/2012 but cannot be applied retroactively. Considering that, based on the considerations above, it turns out that the decision of the Industrial Relations Court at the Kendari District Court in this case does not conflict with the law and/or statute, the cassation petition submitted by the LA ODE JUNTA Cassation Petitioner must be rejected

Keywords: Analysis, Termination, Employment Relations.