

ABSTRAK

DEVINA NATALIA

Hubungan Industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan.

Permasalahannya adalah bagaimana katuran hukum pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja? Bagaimana pertanggungjawaban hukum atas tidak dipenuhinya hak-hak setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja? Bagaimana pertimbangan hakim atas sengketa pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

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 Aturan hukum pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja 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, Pertanggungjawaban hukum atas tidak dipenuhinya hak-hak setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara.dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Dalil Tergugat yang menyatakan PHK terhadap Para Penggugat dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 44 point (i) dan (v) Peraturan Perusahaan yang berlaku di Perusahaan Tergugat ternyata tidak didukung oleh bukti-bukti yang sah menurut hukum karenanya dalil tersebut tidak dapat dipertimbangkan. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, ternyata bahwa putusan PHI pada Pengadilan Negeri Jambi dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT Mega Central Finance tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan *Judex Facti*

Kata Kunci : Pertanggungjawaban, Pemutusan Hubungan Kerja, Peringatan.

ABSTRACT

DEVINA NATALIA

Industrial Relations is a system of relationships that is built or formed between actors in the production process of goods and/or services, both internal and external to the company.

The problem is what are the legal rules for fulfilling the rights and obligations of each party in an employment agreement after termination of the employment relationship? What is the legal responsibility for non-fulfillment of rights after termination of employment? How do judges consider employment termination disputes in the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

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 legal rules for fulfilling the rights and obligations of each party in a work agreement after termination of employment in the Employment Law and the PPHI Law have mandated that employers, workers/laborers, trade unions and the government make efforts to prevent layoffs. However, sometimes this can no longer be avoided, so layoffs are legal if provided that they have obtained a determination from the industrial relations court, legal liability for non-fulfillment of rights after termination of employment. In the Civil Code, provisions regarding workers' rights are regulated in articles 1603, 1603a, 1603b and 1603c of the Civil Code in the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023. The Defendant's argument that the Plaintiffs were laid off for urgent reasons as regulated in the provisions of article 44 points (i) and (v) of the Company Regulations that apply to the Defendant Company is apparently not supported by legally valid evidence, therefore this argument cannot be considered. Based on the legal considerations mentioned above, it turns out that the PHI decision at the Jambi District Court in this case does not conflict with the law and/or statute, so the cassation petition submitted by the PT Mega Central Finance Cassation Petitioner must be rejected with improvements to the Judex Facti decision.

Keywords: Accountability, Termination of Employment, Warning.