

ABSTRAK

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Namun, sering kali pengusaha apabila mengalami kerugian dengan tanpa alasan yang jelas akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh meskipun sebelum berakhirnya perjanjian kerja sehingga berakibat pengusaha bertanggung gugat memberikan atau melunasi hak-hak pekerja yang di PHK yang seharusnya diterima. Apabila hak-hak pekerja yang di PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja tidak diberikan atau diberikan tidak maksimal maka pekerja/buruh dapat menggunakan upaya hukum untuk memperjuangkan hak-haknya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.

Apabila terjadi PHK terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha sebelum berakhirnya perjanjian kerja, pengusaha bertanggung gugat memberikan ganti rugi kepada pekerja/buruh sampai batas akhir perjanjian kerja serta bertanggung gugat memberikan hak-hak yang lain yang seharusnya diterima diantaranya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang memenuhi syarat. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja/buruh atas tindakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat melalui proses pengadilan yaitu pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat, dan luar pengadilan yaitu dapat dilakukan secara perundingan bipartit yaitu secara musyawarah untuk mencapai mufakat, mediasi yaitu melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, dan konsiliasi yaitu melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Kata Kunci : Tanggung Gugat, PHK, Upaya Hukum

ABSTRACT

Everyone has the right to work and to receive remuneration and fair treatment and decent in employment that occurred because of the labor agreements between employers and workers. However, it is often employers if a loss with no apparent reason will terminate the employment of workers / laborers although prior to the expiry of the work so as to cause employers accountable leave or settle the rights of workers in layoffs that should be accepted. If the rights of workers whose employment is terminated before the end of the employment agreement is not given or not given up the workers / laborers can use legal remedies to fight for their rights.

The method used in this study is a normative legal research by using approach law (*statute approach*) is done by examining all laws and regulations relevant to the legal issues addressed.

In the event of dismissal of workers / laborers by employers prior to the expiration of the agreement, employers accountable to provide compensation to workers / laborers to the limits of agreements and accountable giving rights that others would have received such severance pay, gratuity and money substitution rights for workers / laborers are eligible. Remedy which can be reached worker / laborer for the actions of termination of employment by the employer may be through the court process which is the court of industrial relations at the local district court and out of court that can be done in bipartite negotiations, namely by means of deliberations to reach an agreement, the mediation is through deliberations by one or more mediators are neutral, and conciliation is through deliberations by one or more neutral conciliators.

Keywords: Liability, layoffs, Remedies

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan.....	5
1.4. Kegunaan.....	6
1.5. Keaslian.....	6
1.6. Metode Penelitian.....	8
2.1.1 Jenis Penelitian	8
2.1.2 Metode Pendekatan.....	8
2.1.3 Bahan Hukum	9
2.1.4 Analisa Bahan Hukum.....	10
BAB II TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA	11
2.1. Hukum Ketenagakerjaan	11
2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	11
2.1.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	12
2.1.3 Sifat Hukum Ketenagakerjaan	13
2.1.4 Para Pihak Hukum Ketenagakerjaan	13
2.2. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	16
2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja.....	16
2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja	16
2.2.3 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja.....	18
2.2.4 Bentuk Perjanjian Kerja.....	18
2.2.5 Jenis Perjanjian Kerja	19
2.3. Hubungan Industrial.....	20
2.3.1 Istilah Hubungan Industrial	20
2.3.2 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	20
2.3.3 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	21
2.3.4 Pemutusan Hubungan Kerja	23

2.3.5 Hak-Hak Pekerja Yang di PHK	26
2.3.6 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	27
BAB III TANGGUNG GUGAT PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DI PHK SEBELUM BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA YANG MELANGGAR KETENTUAN PASAL 164 DAN PASAL 62 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN.....	33
3.1 Tanggung Gugat Pengusaha Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang di PHK Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja yang melanggar ketentuan Pasal 164 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	33
3.2 Upaya Hukum Pekerja Yang Di PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja	43
3.2.1 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan	45
3.2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan	52
BAB IV PENUTUP	57
4.1. Kesimpulan.....	57
4.2. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59