

ABSTRAK

Pelarangan masuk kerja terhadap pekerja tetap tanpa prosedur yang sah menimbulkan permasalahan hukum terkait kualifikasi tindakan tersebut sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hak normatif pekerja selama masa perselisihan. Penelitian ini bertujuan menganalisis kualifikasi yuridis pelarangan masuk kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tetap selama berlangsungnya perselisihan hubungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum. Analisis bahan hukum menggunakan metode preskriptif dengan interpretasi sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelarangan masuk kerja tidak dibenarkan dalam pengkualifikasian sebagai pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, tindakan tersebut tidak memenuhi persyaratan formil sebagai PHK yang sah karena pengusaha tidak memberikan pemberitahuan maksud dan alasan, tidak melakukan perundingan bipartit, serta tidak memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 jo. Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023.

Kata kunci: perselisihan, perlindungan, pemutusan hubungan kerja