

ABSTRAK

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaannya. Namun, seringkali pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tanpa alasan yang sesuai dengan undang-undang seperti adanya penolakan penempatan kerja oleh pekerja. Akibat hal tersebut pengusaha bertanggung gugat melunasi hak-hak pekerja yang di PHK yang seharusnya diterima oleh pekerja. Apabila hak-hak tersebut tidak diberikan maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum untuk menggugat atau menuntut hak-haknya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan Kasus (*case approach*) yaitu dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan dan mempunyai kekuatan hukum tetap.

Hasil penelitian ini bahwa Penempatan kerja bukanlah alasan yang dibenarkan oleh undang-undang untuk pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Sehingga apabila terjadi PHK oleh pengusaha dengan atau tanpa alasan yang jelas, pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya diterimanya yaitu 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 dilakukan secara perundingan bipartit yaitu musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dan pekerja/buruh, mediasi yaitu melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, atau konsiliasi yaitu melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Apabila dalam upaya hukum diluar pengadilan tidak menemukan kesepakatan maka penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja tersebut dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial atau bahkan ke tingkat kasasi.

Kata Kunci : Tanggung Gugat, Pemutusan Hubungan Kerja, Penempatan Kerja.

ABSTRACT

Everyone shall have the right to work and receive fair and reasonable remuneration and treatment in his work. However, employers often terminate employment of workers / laborers for no reason in accordance with the law such as the denial of work placements by workers. As a result, the entrepreneurs are liable to pay off the rights of laid-off workers who should be accepted by the workers. If such rights are not granted then the worker / laborer may take legal action to sue or claim his / her rights.

The method used in this research is normative law research by using case approach which is done by conducting a case study related to the issues faced that have become court decision and have permanent legal force.

The result of this research is that job placement is not justified by law for employers to lay off workers / laborers. In the event of a dismissal by an employer with or without a clear reason, the employer is obliged to grant the workers / labor rights he or she should receive, namely severance pay, gratuity and compensation pay, for eligible workers / workers. The legal remedies that workers can take on employment termination by employers can be made in bipartite negotiations, namely deliberations to reach consensus between employers and workers / laborers, mediation through mediation mediated by one or more neutral mediators, or conciliation through Deliberations mediated by one or more neutral conciliators. If, in an off-court legal effort not finding an agreement, the settlement of the dismissal dispute can be reached through an industrial relations court or even to the cassation level.

Keywords: Accountability, Termination of Employment, Job Placement.

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.....	5
1.5. Keaslian	6
1.6. Metode Penelitian.....	7
1.6.1 Jenis Penelitian.....	8
1.6.2 Metode Pendekatan	8
1.6.3 Bahan Hukum.....	8
1.6.4 Analisa Bahan Hukum	9
BAB II TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN	10
2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	11
2.2. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	11
2.3. Perjanjian Kerja.....	14
2.4. Penempatan Kerja	20
2.5. Perselisihan Hubungan Industrial.....	22
2.6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	30
BAB III TANGGUNG GUGAT PEKERJA TERHADAP PENGUSAHA.....	34
3.1 Tanggung Gugat Pekerja terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan penolakan penempatan kerja oleh pekerja.....	34
3.2 Upaya Hukum Pekerja Terhadap Pengusaha Atas Pemutusan Hubungan Kerja.....	43
BAB IV PENUTUP	53
4.1. Kesimpulan.....	53
4.2. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA.....	55
----------------------------	-----------