

## Abstrak

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tindakan perselingkuhan oleh pekerja dengan rekan kerja sekantor tidak jarang terjadi. Pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut biasanya dilakukan secara sepihak. Penelitian ini mengangkat masalah: *pertama*, apakah tindakan perselingkuhan antar pekerja sekantor dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja? *Kedua*, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena alasan tindakan perselingkuhan? Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menyimpulkan *pertama*, Pemutusan hubungan kerja karena alasan perselingkuhan dapat dilakukan dengan syarat alasan yang dilarang tersebut tertulis secara spesifik dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama/Peraturan Perusahaan, karena jika merujuk ke Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memang tidak mengandung aturan secara spesifik mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan perselingkuhan jadi hal tersebut dikembalikan lagi kepada aturan yang ada dalam Perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama/Peraturan Perusahaan. Jika melihat dari aspek kemanfaatan, pengusaha seharusnya dapat melakukan upaya-upaya pembinaan terhadap pekerja sebelum memutuskan untuk melakukan PHK. *Kedua*, terkait dengan perlindungan hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan tindakan perselingkuhan. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dalam kasus ini diputus hubungannya karena alasan perselingkuhan berhak untuk memperoleh perlindungan hukum berdasarkan dengan aturan hukum yang berlaku. Tidak hanya memberikan perlindungan hukum, namun juga menjamin bahwa hak-hak pekerja yang telah diputus hubungannya juga terpenuhi.

**Kata kunci:** Pemutusan hubungan kerja, tindakan perselingkuhan, perlindungan hukum.

## Abstract

Termination of employment on the grounds of an act of infidelity by workers with co-workers at work is not uncommon. Termination of employment for this reason is usually carried out unilaterally. This research raises the following problems: first, can the act of adultery between office workers be used as an excuse by employers to terminate the employment relationship? Second, what is the legal protection for workers who have been dismissed for reasons of infidelity? This research uses normative legal research methods. This research concludes first, termination of employment for reasons of infidelity can be done on the condition that the prohibited reasons are specifically written in the Work Agreement or Collective Labor Agreement

/ Company Regulation, because if it refers to Law No. 13 of 2003 does not contain specific rules regarding termination of employment for reasons of infidelity so it is returned to the existing rules in the work agreement or collective labor agreement / company regulations. If seen from the aspect of benefit, employers should be able to make efforts to guide workers before deciding to terminate them. Second, related to the legal protection of workers who have been dismissed on the grounds of infidelity. Workers who have been terminated, in this case are terminated from work for reasons of infidelity, are entitled to legal protection based on the prevailing laws. Not only provides legal protection, but also ensures that the rights of workers who have been terminated from work are also fulfilled.

**Keywords:** Termination of employment, acts of adultery, legal protection.