

**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA
(Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor:
645k/PDT.SUS.PHI/2014)**

ADE RAMA SETIAWAN

Abstrak

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapat kan upah. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerjaa dalah orang perseorangan, pengusaha, badan hokum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan memperkerjakan tenaga kerja, hubungan kerjaakaan terlaksana dengan baik. Setiap Pemberi kerja harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Hak-hak yang dapat diperoleh oleh tenaga kerja berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain: Hak atas upah layak, Hak atas jaminan sosial, Hak atas tunjangan, Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur, Hak atas kebebasan berorganisasi, Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, Hak atas pesangon bila terjadi pemutus hubungan kerja. Namun pada saat ini masih banyak perselisihan yang terjadi antara lain: Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu dalam penelitian ini mengangkat permasalahan akibat hokum pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja dalam kasus Putusan Mahkamah Agung 645K/PDT SUS. PHI/2014, dan upaya hokum tenaga kerja dalam menuntut hak-hak sebagai pekerja setelah di PHK. Untuk menyelesaikan permasalahan ini penulis menggunakan teori keadilan dan perlindungan hukum. Penelitian ini menggunakan penelitian normative yuridis dengan sumber utama adalah data sekunder. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tenaga kerja berhak untuk mendapatkan kompensasi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan yang melakukan PHK, dan Upaya hokum bagi setiap tenaga kerja yang menuntut hak-haknya dapat mengajukan gugatan atau permohonan kepada pengadilan bipartid, pengadilan tripasrtid, pengadilan hubungan industrial padatingkat pertama dan terakhir, dan kasasi ke Mahkamah Agung.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja , pekerja.

***DUE TO LAW THE TERMINATION OF EMPLOYMENT FOR THE
RIGHTS LABOR
(Case Study Decisions Of The Supreme Court
Number: 645k / PDT.SUS.PHI / 2014)***

Ade Rama Setiawan

Abstract

Workers or laborer is someone who worked to others with rewarded According to act no 13 2003 about employment , workers or laborer is any person who works and receives wage or return in another form An employer is individual , entrepreneurs , a legal entity or other entity that employ labor with pays wages or return in another form .With hired labor , a working relationship would be a fulfillment of well .Every employer should give rights and obligations workers / laborers without differentiating sex , tribe , race , religion , skin color , and the flow of political .Rights is a condition attached to the top of the human life is owned by a person and can be enjoyed its existence. Rights – rights that can be obtained by labor based on Act No. 13 of 2003 on employment among others: the right to decent wages, the right to social security, the right to benefits, the right to enjoy holidays and overtime money, the right to freedom of Association, the right to equal treatment, the right to severance in case of a work relationship breaker. But at this point there is still much dispute going on among others: rights Disputes, Disputes the significance, dispute the termination of employment relationships, the dispute between the unions/labor unions. Therefore in this study raised the problem of legal consequences the termination of employment relationships against labor in the case the ruling of the Supreme Court of 645K/PDT SUS. PHI/2014, labor laws and efforts in demanding his rights as an employee after termination of the working relationship. To resolve this issue using the author's theory of Justice and legal protection. This research uses the juridical normative research with primary sources is a secondary data. The conclusion from this study is that labor is entitled to obtain compensation for LAYOFFS (Termination of employment) of the company that did the layoffs, and the remedy for any labor that demands his rights can file a lawsuit or appeal to the Court of bipartid, the Court of tripasrtid, the Court of industrial relations at the level of the first and last, and appeal to the Supreme Court.

Keywords: termination of employment relationships, worker.