

Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan : studi kasus putusan Mahkamah Agung nomor 861 L/Pdt.Sus/2010 = Judicial analysis of the unilateral termination of employment by law act no. 13 of 2003 about employment : case study Supreme Courts decision no. 861 K/Pdt.Sus/2010

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20237336&lokasi=lokal>

Abstrak

Skripsi ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu perjanjian kerja dilandasi dengan adanya kata sepakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Sebagai suatu perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sahnyanya suatu perjanjian. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak karena alasan tidak ada perjanjian kerja diantara kedua belah pihak yang dibuat secara tertulis. Undang-undang menjamin lahirnya suatu perjanjian baik secara tertulis maupun lisan. Untuk mengantisipasi suatu kedudukan yang tidak berimbang antara pihak pengusaha dengan pekerja dan mengantisipasi kesewenangan pihak pengusaha yang dapat merugikan pihak pekerja, maka undang-undang menekankan dibuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Keberadaan perjanjian kerja membuat kedudukan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja sebagai kepastian hukum, terutama saat terjadi sengketa pemutusan hubungan kerja. Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, hal itu menandakan sudah terjadinya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja sebelumnya. Pemutusan hubungan kerja dianggap ada jika ada kesepakatan kedua belah pihak untuk sepakat membuat perjanjian, begitu juga sebaliknya. Namun, kesepakatan para pihak untuk menciptakan terjadinya suatu perjanjian dimungkinkan terjadi secara tidak tertulis maupun tidak langsung diucapkan secara lisan, yakni dengan adanya suatu persesuaian kehendak antara kedua belah pihak. Dimana pihak yang satu menyatakan kehendaknya.

<hr>

Abstract

In this thesis, the unilateral termination of employment by Law Act No. 13 of 2003 About Employment will be discussed. A labor agreement is based on an agreement between employer and employee. As a kind of agreement, labor agreement has to fulfill the legal substances of a contract. Termination of employment which use the nonexistence of a written contract between employer and employee as an excuse, cannot be done unilaterally. Laws guarantee the birth of an agreement whether it is written or spoken. To anticipate imbalance between position of the employer and the employee as well as to prevent employer's arbitrary towards the employee, laws emphasize that a contract has to be made in a written form. The existence of a labor contract can make equality between employer and employee. It also makes position of the employer and employee have a legal security, especially when conflict of termination of employment happens. Termination of employment indicates termination of working relationship between employer and former employee. Termination of employment is recognized if there is an agreement between two parties. Agreement between parties to create a contract is possible to be done in writing or by mouth, though, as long as there is an accord between the wishes of the two parties in which, one party stated their wishes, and the

other party willingly fulfill those wishes.