

Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Agung) = Validity of the layoff on the basis of the serious mistakes set forth in the collective labor agreement (the study of the supreme court decision)

Muh. Muzakki Ismail, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20313871&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara itu di lain pihak ketentuan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi RI.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pertama kedudukan PKB dalam penyelesaian PHK, kedua keabsahan PHK yang dilakukan oleh perusahaan dan/atau pengadilan berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebelum kesalahan berat tersebut mendapatkan putusan final dari pengadilan. Tujuan yang ketiga adalah untuk mengetahui kesalahan berat yang diatur dalam PKB diluar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 apakah dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK.

Penulisan tesis ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dengan menekankan pada penggunaan data sekunder. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pertama kedudukan PKB berada di bawah peraturan perundang-undangan. PKB merupakan suatu bentuk perjanjian, oleh karena itu terhadapnya berlaku syarat-syarat sahnya perjanjian seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata dan syarat-syarat khusus lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. Kedua, kesalahan berat hanya dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk melakukan PHK, apabila terhadapnya telah ada putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Terhadap PHK atas dasar kesalahan berat yang diatur dalam PKB, sebelum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tentang kesalahan berat tersebut, maka PHK tersebut adalah tidak sah secara hukum. Ketiga, kesalahan berat yang diatur di dalam PKB di luar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk PHK sebelum terhadapnya ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang memutuskan bahwa pekerja yang bersangkutan benar melakukan kesalahan berat.

<hr>

 Abstract

The background of this research is the Termination of Employment to the worker with serious mistakes set forth in Collective Labour Agreement/Perjanjian Kerja Bersama (CLA/PKB). Meanwhile, on the other hand, the provisions laid off by reason of serious mistakes in the Act No.13 of 2003 on Employment has been found not to have binding legal force by the Constitutional Court (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia).

The purpose of this study was to determine, first position in the completion of layoffs CLA/PKB, both the validity of layoffs by companies and / or trial based on the serious mistakes set out in the CLA/PKB before serious mistakes are getting the final decision of the court. The third goal is to investigate major offenses set forth in the Agreement beyond the major offenses under Article 158 of Law No.13 of 2003 if it can be used as the basis for layoffs.

Writing this thesis using the method of juridical normative research, with emphasis on the use of secondary data. From the research results can be concluded that the first position of CLA/PKB under the legislation. Then, because CLA/PKB is an agreement, then apply to it the terms of the agreement legitimate under Article 1320 Civil Code are also other special conditions provided for in legislation in the field of labor. Second, serious mistake can only be used as a legal basis to do layoffs, if there has been a court decision against him that have been legally binding. Against layoffs by the company and or the Court on the basis of a major offense as set forth in the Agreement, before any court ruling which legally binding on the serious mistakes, then the layoff is not legally valid. Third, major offenses set forth in the Agreement beyond the major offenses as stipulated in article 158 of Law No. 13 Year 2003 on Labour can not serve as legal basis for termination before any court ruling against a binding judgment which ruled that the workers concerned is committing a major offense.