

Analisa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak mencapai target: studi putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia 870/K/PDT.SUS-PHI/2017 = Analysis on termination of employment due to poor performance: case study: Supreme Court Cassation Decision No. 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Simatupang, Khwarizmi Maulana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20493645&lokasi=lokal>

Abstrak

Dengan berkembangnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, hubungan keduanya semakin kompleks. Aspirasi pengusaha semakin beragam sehingga para pekerja dituntut untuk memenuhi cita-cita tersebut. Pada kasus 870/K/PDT.SUS-PHI/2017, pengusaha menerapkan sistem pencapaian target sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Apakah mungkin melakukan PHK dengan alasan pekerja tidak mencapai target. Dan hak apa yang diterima? Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia tidak secara khusus mengatur pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tidak mencapai target. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tidak mencapai target yang ditentukan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis-normatif yaitu dengan mengkaji norma hukum positif tertulis melalui penelusuran literatur. Dalam penelitian ini mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 dan peraturan terkait pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak mencapai target dapat dibenarkan, alasan tersebut antara lain pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran, demikian bila diinginkan. pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tidak mencapai target, hal itu dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sasaran/sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Upaya perlu dilakukan untuk mencegah pemutusan hubungan kerja. Apabila pekerja/buruh tidak mencapai target maka dapat dilakukan upaya terkait manajemen kinerja.

.....With the development of the relationship between employers and workers/laborers, the relationship between the two of them becomes increasingly complex. The aspirations of employers are increasingly diverse so that workers are required to fulfill these ideals. In the case of 870/K/PDT.SUS-PHI/2017, employers implemented a target achievement system as a reason for termination of employment (PHK). Is it possible to do layoffs on the grounds that workers do not reach the target. And what rights do you receive. The labor law in Indonesia does not specifically regulate termination of employment on the grounds that the worker/laborer does not reach the target. The purpose of writing this thesis is to analyze termination of employment on the grounds that the worker/laborer did not reach the specified target. In preparing this thesis, the author uses the juridical-normative research method, namely by examining written positive legal norms through literature searches. In this research refers to Law no. 13 of 2003 and regulations related to termination of employment. Based on the results of this study, it can be concluded that termination of employment on the grounds that the worker did not reach the target can be justified. These reasons include termination of employment because the worker/laborer committed an offense, if desired. Termination of

employment on the grounds that the worker/laborer does not reach the target, this is done in accordance with the provisions of Article 161 paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. The targets/targets that have been determined based on the agreement between the worker/laborer and the entrepreneur are then set forth in the work agreement, collective working agreement and company regulations. Efforts need to be made to prevent layoffs. If the worker/laborer does not reach the target, efforts can be made related to performance management