

Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Surat Peringatan dengan Alasan Berat yang Tercantum dalam Peraturan Perusahaan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 916 K/Pdt.Sus-PHI/2023 = The Validity of Termination of Employment without A Warning Letter with Serious Reasons Listed in Company Regulations in Supreme Court Decision Number 916 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Dinda Lofina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920549221&lokasi=lokal>

Abstrak

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerja/buruh yang terbukti melakukan pelanggaran peraturan perusahaan setelah memberikan Surat Peringatan (SP) berkelanjutan. SP merupakan bentuk pembinaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. SP tidak wajib apabila pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Peraturan perusahaan merupakan aturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha, memuat ketentuan selama hubungan kerja berlangsung serta hak, kewajiban, dan bentuk kesalahan yang dapat dikenakan PHK. PHK secara sepihak ini menimbulkan suatu perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini disusun menggunakan metode penelitian doktrinal. Penelitian ini menganalisis keabsahan PHK tanpa adanya SP dan akibat hukum terjadinya PHK karena alasan berat yang tercantum dalam peraturan perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 916 K/Pdt. Sus-PHI/2023. Dalam putusan Mahkamah Agung terdapat pembuktian pelanggaran bersifat mendesak. Namun dalam peraturan perusahaan terdapat ketidaksesuaian besaran hak terhadap PHK karena pekerja/buruh terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak dengan Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam peraturan perusahaan pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak hanya diberikan uang pisah. Selain itu Majelis Hakim juga kurang tepat dalam memperhitungkan uang pisah yang diterima oleh pekerja/buruh.

.....The employer can unilaterally terminate the employment of workers who are proven to have violated provisions of company regulations after giving continuous warning letters. Warning letter is a form of guidance from the employer to workers who violate the provisions of company regulations. Warning letters is not mandatory if the employer wants to terminate workers are proven committed urgent violations. The company regulation is a written by the employer, containing provisions during the employment relationship as rights, obligations, and forms of misconduct that can be subject to termination. This unilateral dismissal gives to industrial relations dispute. This article is prepared by using doctrinal research method. This research analyses the validity of layoffs without a warning letter and the legal consequences of layoffs due to serious reasons stated in company regulations based on Supreme Court Decision Number 916 K/Pdt.Sus-PHI/2023. There was evidence of urgent violations committed by workers. In the company regulation, there are discrepancies with Article 52 paragraph (3) of Government Regulation Number 35 of 2021 because workers are only given separation money. In addition, the Judges also incorrect calculating the separation pay received by workers.