

## Dampak Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat di PT. CHP = The Impact of Termination of Employment Due to Serious Offenses at PT. CHP

Fiqriya Hesti Andari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920550757&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Hubungan kerja merupakan manifestasi dari perjanjian kerja. Pada praktiknya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja sering dihadapkan permasalahan dan perselisihan sehingga dapat menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja. Berbagai macam alasan selalu dijadikan dalil bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, salah satunya adalah ketika pekerja dianggap melakukan kesalahan berat seperti yang tercantum dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, pengusaha acapkali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, menurut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004 pasal 158 tersebut dinyatakan bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Pada dasarnya kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas termasuk kategori perbuatan melanggar hukum atau kejahatan yang diatur dalam buku kedua Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), Penelitian ini dilaksanakan di PT. CHP dimana pekerja pada perusahaan tersebut melakukan kesalahan berat mencuri dan melakukan tindakan kriminal lainnya

.....Employment relations are a manifestation of employment agreements. In practice, the relationship between employers and employees often faces issues and disputes, which can lead to termination of employment. Termination of employment is frequently carried out unilaterally by employers against employees. Employers always cite various reasons to justify the termination of employment, one of which is when an employee is deemed to have committed a serious offense as stipulated in Article 158, Paragraph 1 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. In cases where an employee commits a serious offense, employers often unilaterally terminate employment. According to the Constitutional Court's decision Number 012/PUU-I/2003, dated October 28, 2004, Article 158 was declared contrary to the 1945 Constitution and has no binding legal force. Essentially, the serious offenses regulated in Article 158 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment fall into the category of unlawful acts or crimes as outlined in the second book of the Criminal Code (KUHP). This study was conducted at PT. CHP, where employees of the company committed serious offenses such as theft and other criminal acts.