

Judul : Analisis Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap 75 Buruh Di Tangerang Akibat Pandemi Covid-19

Nama : Gema Novalanda Dyastuti

Jurusan/Program Studi : Hukum/Ilmu Hukum

Pembimbing : Sriwati, S.H., C.N., M.Hum., H. Sudarsono, S.H. M.S.

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha atau majikan. Ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak merupakan hal yang sangat menakutkan bagi pekerja, karena hanya dengan selembar surat keterangan pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan, semua hak pekerja mulai dari upah/gaji hingga jaminan sosial akan hilang. Hal tersebut terjadi pada kasus perusahaan PT. Cipta Coilindo yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada puluhan pekerja dengan alasan berkurangnya minat pembeli akibat covid-19. Perusahaan juga tidak memberikan hak-hak normatif pekerja maupun buruh seperti BPJS Ketenagakerjaan atau kesehatan, jaminan hari tua, cuti haid dipersulit hingga pesangon makan dan transport juga tidak sesuai peraturan. Hal ini sudah jelas melanggar beberapa ketentuan yang berada dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menelaah apakah bentuk pertanggungjawaban sebagai penegakan hukumnya atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Cipta Coilindo terhadap 75 buruh di Tangerang. Melalui penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode statute approach dan conceptual approach ditemukan bahwa adanya ketidakadilan dari pihak perusahaan sebagai pemegang kekuasaan dalam memberikan peringatan terhadap pekerja dan seharusnya tidak langsung untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan sepihak peminat pembeli akibat covid-19. Dengan demikian konsekuensi hukum yang timbul adalah perlu adanya penjatuhan sanksi administratif kepada pihak perusahaan yang dikarenakan pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan juga tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja yang dimana hal tersebut merupakan kewajiban dari pihak perusahaan.

Kata kunci: (Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, Hak-Hak Normatif)

Title: Analisis Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap 75 Buruh Di Tangerang Akibat Pandemi Covid-19

Name: Gema Novalanda Dyastuti

Dicipline/Study Programme: Hukum/Ilmu Hukum

Contributor: Sriwati, S.H., C.N., M.Hum., H. Sudarsono, S.H. M.S.

ABSTRACT

Termination of Employment Relationship is the termination of the employment relationship due to a matter that may result in the termination of the rights and obligations between the worker/laborer and the entrepreneur or entrepreneur. Provisions regarding termination of employment have been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Unilateral termination of employment is a decision made by the company without going through a legal process or the establishment of an Industrial Relations Dispute Settlement Agency. Unilateral termination of employment is a very scary thing for workers, because with a letter of termination issued by the company, all rights of workers from wages/salaries to social security will be lost. This happened in the case of the company PT. Cipta Coilindo, which unilaterally terminated employment for workers on the grounds of reduced buyer interest due to COVID-19. The company also does not provide normative rights for workers and workers such as BPJS Employment or health, old age insurance, menstrual leave is complicated so that the severance pay for meals and transportation are also not in accordance with regulations. This has clearly violated several provisions contained in Law no. 13 of 2003 (Labor Law). Thus this study aims to examine whether the form of accountability as law enforcement for the unilateral termination of employment by PT. Cipta Coilindo to 75 workers in Tangerang. Through research conducted using the statutory approach and conceptual approach, it was found that there was injustice on the part of the company as the holder of power in giving warnings to workers and should not directly terminate the employment relationship unilaterally on the grounds of lack of buyer interest due to covid-19. Thus, the legal consequence that arises is the need to impose administrative sanctions on the company which terminates employment unilaterally and also does not fulfill the normative rights of workers, which is an obligation of the company.

Keywords: *Termination of Employment, Unilateral Termination of Employment, Normative Rights*