

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini yang dimana perusahaan pada kenyataannya melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, untuk mengetahui akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak serta untuk mengetahui solusi yang dapat ditempuh oleh pekerja yang di PHK dalam putusan No. 196/PDT.SUS.PHI/2019/PN.BDG.

Penelitian ini berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat (2), Teori Keadilan, Teori Kepastian Hukum, Teori Kesejahteraan Negara, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2) dan (3), Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (1)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitis yaitu metode digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, metode pendekatan yang digunakan yuridis normatif yaitu penelitian berdasarkan norma-norma, peraturan-peraturan, perundang-undangan, teori hukum, pendapat para ahli hukum.

Dalam hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan PHK oleh PT. Dae Hwa Indonesia dalam Putusan No. 196/PDT.SUS.PHI/2019/PN.BDG menerangkan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan batal demi hukum yang di mana perusahaan tidak bisa mem PHK pekerja tanpa melalui prosedur Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana amanat Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akibat hukum dalam putusan ini tertuang dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa perusahaan wajib membayar hak upah yang seharusnya pekerja terima setelah mem PHK pekerja setelah Penetapan Putusan Perselisihan Hubungan Industrial, kendala yang dirasa pekerja mengenai upah selama persidangan, perusahaan masih belum melaksanakan putusan pengadilan, solusi terhadap pekerja agar perusahaan patuh terhadap Pasal 155 ayat (2) dan (3) mengenai pemberian upah selama persidangan berlangsung, dan solusi tambahan mengenai kartu Pra-Kerja yang diberikan oleh Pemerintah.