

## ABSTRAK

### **Arzy Januariza Imani: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG)**

Berangkat dari 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, dalam hal ini perusahaan pada kenyataannya melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu contoh Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG yang mana hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ketentuan pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG, untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan beberapa teori yang menjadi landasan dimulai dari teori keadilan yang digagas oleh John Rawls, teori kepastian hukum yang digagas oleh Gustav Radbruch, dan teori negara kesejahteraan yang digagas oleh Prof. Kranenburg. Teori-teori tersebut dapat diketahui sebagai acuan dalam penelitian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yaitu dengan mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan content analysis, yaitu metode yang dilakukan dengan menganalisis sebuah dokumen atau himpunan data yang sifatnya normatif. Sumber data penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder yang diperoleh melalui bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketentuan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG batal demi hukum yang dimana perusahaan tidak bisa mem PHK pekerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG telah benar dengan memperhatikan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA terhadap Sdri. Patut Sri Pakarti batal demi hukum Pasal 155 (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Akibat hukum Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG tergugat dihukum membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja secara tunai dan sekaligus kepada penggugat total sebesar Rp.201.316.705,- (Dua Ratus Satu Juta Tiga Ratus Enam Belas Ribu Tujuh Ratus Lima Rupiah), juga dihukum membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 dan Tahun 2021 sebesar Rp.15.914.364,- (Lima Belas Juta Sembilan Ratus Empat Belas Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Empat Rupiah).

**Kata Kunci: Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak, Perusahaan**