

ABSTRAK

PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT. GHALAZ SUKSES PERKASA

Oleh

YOGI FEBRIAN PUTRA

Peraturan pemutusan hubungan ketenagakerjaan dimuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Ghalaz Sukses Perkasa ? dan Faktor apakah yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa ?

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu pendekatan masalah normatif dan empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan studi lapangan. Datanya selanjutnya dianalisis secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada peraturan perusahaan PT.Ghalaz Sukses Perkasa tercantum dalam Bab X pasal 58 sampai pasal 61. Di dalam peraturan tersebut terdapat 2 macam pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu Permintaan sendiri dan Didiskualifikasikan mengundurkan diri dan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan. Kompensasi yang didapatkan karyawan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (2) Faktor yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa 4 hal, yaitu: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan kesehatan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mencapai usia pensiun, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja meninggal dunia, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kelebihan tenaga kerja.

Saran dalam penelitian ini adalah : Suatu perusahaan hendaknya dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Pemutusan Hubungan Kerja, PT Ghalaz Sukses Perkasa.

Abstract: Regulation of termination of employment contained in Act 13 of 2003 on Labor and Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. Formulation of the problem in this research is: How is the implementation of termination of employment in PT. Success Ghalaz Perkasa? and factor whether that be the cause of termination of employment at PT. Success Ghalaz Perkasa?

The approach used in this study is done in two ways: normative and empirical approach to the problem. Data collected by library research and field study. The data is then analyzed descriptively.

The results showed: (1) The termination of employment in company regulations PT.Ghalaz Success Mighty listed in Chapter X of Article 58 to Article 61. In the regulation there are two kinds of termination of employment , namely its own inquiry and disqualified resignation and termination of employment by the company. Compensation of employees obtained as a result of termination of employment is the employer obliged to pay severance and apes or gratuity and compensation that should be accepted. (2) The factors that cause the termination of employment at PT. Success Ghalaz Mighty 4 things: Employment Termination (PHK) karenaalasankeehatan, Employment Termination due to reach retirement age, Employment Termination because the worker dies, Employment Termination (PHK) because of excess labor.

Suggestions in this study are: A company should be in the implementation of termination of employment must be in accordance with the labor laws applicable in Indonesia so that no parties who feel aggrieved.

Keywords: Implementation, Termination,PT Ghalaz Sukses Perkasa.