

## ABSTRAK

Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM ATAS KEWAJIBAN PT PROMEDRAHARDJO FARMASI INDUSTRI PENGUSAHA UNTUK MEMBAYAR HAK-HAK KARYAWAN AKIBAT ADANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 611 K/Pdt.Sus-PHI/2016)

Nama / NPM : Audric Wigena / 1607350064

Kata Kunci : PHK, Hak-hak Pekerja

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang dikenal dengan istilah PHK yaitu merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja / buruh yang masih aktif bekerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh PT PROMEDRAHARDJO FARMASI INDUSTRI . Dalam penelitian skripsi ini penulis memberikan contoh kasus tentang PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusana yang akhirnya berujung penyelesaiannya di pengadilan, baik di Pengadilan Hubungan Industrial yang dikuatkan oleh Mahkamah Agung melalui putusnya Nomor : 611 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang mewajibkan pengusaha untuk membayarkan kompensasi yang menjadi hak-hak pekerja. Rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah : 1) Bagaimana bentuk kewajiban PT Promedrahardjo Farmasi Industri terhadap hak-hak pekerja yang di PHK oleh yang bersangkutan ? dan 2) Bagaimana penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja yang di PHK oleh PT Promedrohardjo Farmasi Industri ?. Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode yuridis normatif, artinya data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data sekunder terdiri dari sejumlah data yang diperoleh dari buku-buku literatur, perundang-undangan dan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan perusahaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Akhirnya berdasarkan penelitian, penulis menyimpulkan bahwa Bentuk kewajiban pengusaha terhadap hak-hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan, dimulai sebelum PHK dilakukan harus mendapat persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK tanpa penetapan yang diterangkan di atas batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan

(belum berkekuatan hukum tetap), baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sedangkan jika PHK harus dilakukan maka pengusaha berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.