

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih menjadi salah satu masalah penting dalam bidang ketenagakerjaan hingga saat ini dan memberikan dampak besar bagi pekerja. Terutama PHK yang ketentuannya tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Peneliti mengambil contoh kasus PHK di PT Kharisma Parwitex karena pekerja mengajukan cuti hamil atau melahirkan. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana analisis kasus tindakan PHK oleh PT. Kharisma Parwitex karena pengajuan cuti hamil atau melahirkan dengan status PKWT menurut peraturan yang berlaku dan Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Sumber data utama yang digunakan adalah data sekunder yang dalam penelitian ini diperoleh dari undang-undang, peraturan pemerintah, dan putusan. Sedangkan, data primer yang digunakan sebagai pelengkap diperoleh dari wawancara langsung kepada hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Kharisma Parwitex melakukan PHK tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Selain PHK, ternyata ditemukan kesalahan-kesalahan lainnya, yaitu status pekerja tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan, salinan perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja, dan tidak adanya surat kuasa khusus dari direksi untuk membuat perjanjian kerja. Maka dari itu, sesuai dengan putusan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PT Kharisma Parwitex harus memenuhi hak-hak pekerja. Hak-hak tersebut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, sisa cuti tahunan, dan cuti hamil melahirkan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Hak-Hak Pekerja, Pesangon, Cuti Hamil Atau Melahirkan