

ABSTRAK

Kasus pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang mengalami kondisi sakit, terutama sakit berkepanjangan, menjadi area konflik yang sensitif dan menantang dalam praktik hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kepastian hukum ini sangat dibutuhkan oleh seluruh pemangku kepentingan dalam dunia ketenagakerjaan. Analisis mendalam terhadap putusan tersebut menjadi penting untuk mengidentifikasi potensi celah hukum, inkonsistensi dalam penerapan peraturan, serta area-area yang memerlukan perbaikan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan perlindungan tenaga kerja yang di kenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sakit dalam sistem hukum ketenagakerjaan, mengetahui *ratione desidendi* dan amar putusan majelis hakim pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri semarang dalam Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. terkait dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sakit, mengetahui bagaimana implikasi hukum atas putusan pengadilan hubungan industrial nomor 68/pdt.sus-phi/2023/pn smg mencerminkan prinsip keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks pemutusan hubungan kerja akibat kondisi kesehatan, ditinjau dari aspek keadilan dan kepastian hukum.

Metode penelitian yang digunakan yaitu: *yuridis normatif* dengan spesifikasi penelitian *deskriptif analitis*. Data yang dipergunakan adalah studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan di perpustakaan (biasanya data sekunder) menggunakan bahan hukum primer, skunder, dan tersier dengan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan pekerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja diatur di dalam Pasal 1 angka 1 PP Nomor 35 Tahun 2021. Perlindungan pekerja juga diatur di Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hakim menyatakan bahwa Penggugat di putus hubungan kerja oleh Tergugat karena mangkir bekerja telah sesuai dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga PP nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Implikasi pasca putusan adalah Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus hubungan kerja sejak tanggal 14 April 2023 karena Penggugat dikategorikan mengundurkan diri berdasarkan Surat nomor 021/PERS/DIR/RSIA/IV/2023.

Kata kunci : Perlindungan; Tenaga Kerja; Pemutus Hubungan Kerja Alasan Sakit, Sistem Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

*Termination of employment cases for employees experiencing illness, especially prolonged illness, is a sensitive and challenging area of conflict in Indonesian employment law practice. This legal certainty is urgently needed by all stakeholders in the world of employment. An in-depth analysis of the decision is important to identify potential legal loopholes, inconsistencies in the application of regulations, and areas that require improvement in the employment legal framework in Indonesia. This study aims to determine the provisions for labor protection imposed on termination of employment due to illness in the employment law system, to determine the *ratione desidendi* and the decision of the panel of judges of the industrial relations court at the Semarang District Court in Decision Number 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. related to termination of employment due to illness, to determine how the legal implications of the industrial relations court decision number 68/pdt.sus-phi/2023/pn smg reflect the principle of balance of interests between workers and employers in the context of termination of employment due to health conditions, reviewed from the aspects of justice and legal certainty.*

The research method used is: normative juridical with analytical descriptive research specifications. The data used is a literature study, namely research conducted in libraries (usually secondary data) using primary, secondary and tertiary legal materials with qualitative analysis.

The results of the study show that worker protection is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Employment relations are regulated in Article 1 number 1 of Government Regulation Number 35 of 2021. Worker protection is also regulated in Article 151 paragraph (1) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (Employment Cluster) and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning FixedTerm Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Time, and Termination of Employment. The judge stated that the Plaintiff's employment relationship was terminated by the Defendant for being absent from work in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and also Government Regulation Number 35 of 2021 concerning fixed-term employment agreements. The implication after the verdict is that the Plaintiff and Defendant were declared to have terminated their employment relationship as of April 14, 2023, because the Plaintiff was categorized as having resigned based on Letter Number 021/PERS/DIR/RSIA/IV/2023.

Keywords : Protection; Labor; Termination of Employment Due to Illness, Employment System.