

Pengawasan kementerian ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. X = Supervision of ministry of manpower of the republic of Indonesia for settlement a termination of employment in PT. X

Threeta Meli Djuwita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20430870&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang terjadi dikarenakan perusahaan mengalami kondisi keuangan yang buruk. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama prosesnya diawasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, sudah menjadi tugas dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Pada penelitian kali ini penulis mengangkat pengawasan Kementerian Ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT. X dengan Pekerja Y. Adapun pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan pengawasan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui pengumpulan data sekunder dan primer. Kurangnya jumlah pegawai pengawasan dan proses penyelesaian perselisihan PHK yang lamban menjadi faktor hambatan selama prosesnya

ABSTRACT

Termination of employment by management of the company, usually caused by financial difficulties of the company. The termination of employment by the company usually follows by industrial dispute between the company and employees. The dispute can be settled by the industrial relations dispute settlement which controlled by the ministry of labor. This study focused on the control of the ministry of labor, in the processes of industrial relation dispute settlement between management of PT. X and its employee (Y). The study uses theories and concepts of industrial relation, work termination and control theory. This study use qualitative approach, with data collection from primary and secondary source. The study concludes that the lack number of employee to do control and to process industrial dispute settlement, had become factors that delayed the process.