

## ABSTRAK

Lapangan pekerjaan di Indonesia saat ini dapat diamatai bahwa jumlahnya tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja, sehingga tidak sedikit karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan beraneka ragam, salah satunya adalah pelanggaran berat. Oleh karena itu, penulis meninjau lebih dalam mengenai kasus perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan kesalahan berat, dan rumusan masalah yang penulis bahas adalah : Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dapat dilakukan berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana analisa yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan pasal 158 terhadap kasus yang terjadi sesuai Putusan PHI Nomor 203/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst. Pada penulisan skripsi ini digunakan metode penelitian hukum normatif. Berdasarkan pembahasan tersebut Sdr Markus Siahaan diberhentikan oleh PT Nesitor dengan alasan telah melakukan kesalahan berat, dikaitkan dengan penjualan barang-barang kepada pihak ketiga melalui nota pengeluaran barang yang ditandatangani oleh Sdr Markus Siahaan. Menurut pendapat penulis, bahwa tindakan yang dilakukan oleh PT Nesitor tidak sesuai prosedur yang seharusnya yaitu melakukan teguran baik secara lisan maupun tulisan kepada Sdr Markus Siahaan terhadap pelanggaran yang dilakukannya, padahal nota pengeluaran barang tersebut sudah ada terakhir sampai dengan tanggal 15 januari 2011, akan tetapi PT Nesitor baru melakukan pemutusan hubungan kerja tertanggal 8 november 2011 tanpa mengikuti prosedur seharusnya. Yang seharusnya dilakukan oleh PT Nesitor adalah memiliki surat putusan pidana dari hakim bahwa benar Sdr Markus Siahaan terbukti melakukan kesalahan berat sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans RI No.SE.13/MEN/SJ-JK/2005. Pelanggaran yang dilakukan Sdr Markus Siahaan oleh Majelis Hakim dikategorikan pada pelanggaran disiplin kerja atau melakukan pekerjaan diluar *job description* yang diberikan. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam putusan Majelis Hakim telah adil dan bijak dalam memeriksa bukti-bukti dan alasan lainnya. Sebaiknya pihak pengusaha harus memberikan upaya pembinaan kepada pekerja untuk meningkatkan kesadaran pekerja dan memperbaiki sistem keamanan dan program kerja terutama pada kantor cabangnya