

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT.VIETMINDO
ENERGITAMA YANG DI PHK SAAT MASA KERJA
BERLANGSUNG**

**(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial
Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)**



SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Sarjana Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM**

Disusun oleh :

Nama : FIRDA MIRANTI

NPM : 1627350145

**PROGRAM STUDI SARJANA HUKUM
SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM IBLAM
2022**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firda Miranti

NPM : 1627350145

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Vietmindu Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Berikut dengan hasil cek plagiasi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta,10 Mei 2020

Peneliti

(Firda Miranti)

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) pada
PT.Vietmindo Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung (Studi Kasus
Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdr.Sus-
PHI/2020/Pn.Jkt.Pst)

Disusun Oleh

Nama : Firda Miranti

NPM : 1627350145

TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING
UNTUK DIAJUKAN DALAM SIDANG SKRIPSI

Jakarta, 09 Mei 2022

Pembimbing



Anyelir Puspa Kemala, S.H,S.Sos,MM

NIP : 0329038502

**LEMBAR PENGESAHAN SIDANG
SKRIPSI**

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada
PT. Vietmino Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung
(Studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-
PHI/2020/PN.Jkt.Pst)

Disusun Oleh :

Nama : Firda Miranti

NPM : 1627350145

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal dan dinyatakan LULUS

Ketua Penguji

Dr. Gunawan Nachrawi,SH., MH.

Tim Penguji 1

Tim Penguji 2

Anyelir Puspa Kemala,SH.,S.Sos.,MM.
0329038502

Wahyu Mustajab, S.Pd.,M.Pd.
0320068803

Mengetahui dan Menyetujui,
Jakarta, 18 Mei 2022
Wakil ketua 1

Dr.Marjan Miharja,SH.,MH.
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

Dr. Gunawan Nachrawi,SH.,MH.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang tekah memberikan berkah dan nikmat Kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : ‘Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK saat masa kerja berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)’ ini dapat diselesaikan dengan baik.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga disampaikan kepada para pihak yang telah membantu dan mendukung proses kelancaran penulisan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Ibu Fenny Windiyastuti, .SH.,M.H. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum STIH IBLAM JAKARTA.
2. Ibu Anyelir Puspa Kemala,S.H, S.Sos,MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga nya untuk membantu memberikan bimbingan, arahan , saran dan kritik dalam penulisan skripsi ini.
3. Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang telah memberikan dan membantu dalam pengumpulan data demi melengkapi penulisan skripsi ini.
4. Teruntuk Kedua Orang tua ku, Mama dan Papa yang selalu memberikan doa dan dukungan baik berupa dukungan moril dan materil yang tak terhingga sehingga dalam penulisan skripsi ini berjalan dengan lancer,
5. Teruntuk suami ku Muhammad Furqon yang selalu membantu dan memberikan dukungan dari awal memutuskan untuk mengambil jurusan hukum sampai memberikan dukungan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Teruntuk anak ku Muhammad Fatih Rizqi terima kasih ya sudah kooperatif disaat ibu Menyusun skripsi ini.
7. Teruntuk teman-teman seangkatan kelas A.49/S1 yang sudah lulus duluan tapi selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah Swt mengganti dengan pahala yang berlipat untuk kebaikan kalian.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini, banyak terdapat kekurangan dan perbaikan. Namun, peneliti tetap berharap agar karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Kritik dan saran masih sangat penulis butuhkan demi perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 10 Mei 2022

Peneliti

Firda Miranti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
ABSTRAKSI	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi, Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan kegunaan Peneliti.....	5
D. Penelitian Terdahulu.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum.....	11
C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	14
D. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
E. Tinjauan Umum Hubungan Industrial.....	36
F. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial.....	38
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian.....	41
B. Jenis Penelitian.....	42
C. Sumber Data.....	42
D. Teknik Analisa Data.....	43
E. Lokasi Penelitian.....	44
F. Waktu Penelitian.....	44

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hak-Hak pekerja yang terkena PHK saat masa kerja berlangsung.....	45
B. Pertimbangan Hakim dalam menetapkan putusan perkara Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.pst.....	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA.....	86
---------------------	----

LAMPIRAN

ABSTRAK

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT.Vietmino Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)

Nama : Firda Miranti

NPM : 1627350145

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, PHK, Pekerja Kontrak

Abstrak

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Berkaitan dengan rakyat, di dalam pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain. Apabila dalam perjanjian kerja pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja, maka sangatlah penting untuk melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh tersebut.

Metode penelitian yang di ambil oleh penulis secara yuridis empiris, yaitu dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan menemukan kebenaran serta fakta yang terjadi didalam kehidupan masyarakat. Metode pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, wawancara dan observasi.

Bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja adalah kepastian hukum tentang adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam masa kontrak yang sedang berjalan. Pekerja yang mengalami PHK mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Upaya bagi pekerja yang mengalami perselisihan hak, kepentingan, PHK, Perselisihan antar serikat pekerja. Upaya dapat dilakukan secara perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui pengadilan hubungan industrial UU PHI Nomor 2 Tahun 2004.

Abstrack

Legal protection is always related to government power and economic power. In relation to government power, the issue of legal protection for the people (who are governed) against the government (which governs). With regard to the people, in Article 1 paragraph 3 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, a worker or laborer is anyone who works by receiving wages in other forms. If in the employment agreement the employer terminates the employment relationship (PHK), namely the termination of the employment relationship due to a certain matter that results in the termination of the rights and obligations of the worker, it is very important to provide legal protection to the worker/laborer.

The research method taken by the author is empirically juridical, which is carried out to obtain accurate data and find the truth and facts that occur in people's lives. Methods of data collection by means of literature study, interviews and observations.

The form of legal protection needed by workers is legal certainty regarding the existence of legal protection for workers who have been laid off during the ongoing contract period. Workers who experience layoffs get their rights in accordance with the provisions in Article 62 of the Manpower Law. Efforts for workers who experience disputes over rights, interests, layoffs, disputes between trade unions. Efforts can be made through bipartite negotiations, industrial relations mediation, industrial relations conciliation, industrial relations arbitration, all of which are through the industrial relations court of the Law on the Industrial Relations Court Number 2 of 2004.

Keywords: Legal Protection, Layoffs, Contract Workers

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu : “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jadi Undang-Undang dasar menjamin setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan

jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegaliser untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.¹

Banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja secara tidak manusiawi atau tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Semua itu disebabkan karena para pekerja dianggap tidak mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga saat mendapatkan putusan PHK dari perusahaan pekerja hanya bisa menerima dengan rasa kecewa, padahal ada hak yang timbul atas kesepakatan dari pekerja dan perusahaan yang tercantum dalam perjanjian kerja secara tertulis.² Pemutusan hubungan kerja adalah salah satu dalam dunia ketenagakerjaan yang paling di hindari dan tidak di inginkan oleh para pekerja.

¹ Penjelasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

² Asriwijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm.160.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja tersebut. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya.

Mengenai pemutusan hubungan kerja, UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Dari definisi ini dapat diketahui bahwa hukum yang terjadi antara pekerja dan perusahaan berakhir yang mengakibatkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak turut berakhir. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayar gaji berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.³

Dewasa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. “Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial ketenagakerjaan dan sosial politik”⁴. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. “ Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja”⁵.

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 63.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan Cet. II*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 15.

⁵ Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK* (Tangerang: PT. Energitama book), hlm. 2.

Pada saat pekerja mulai masuk ke dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan di antaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada saat berlangsungnya masa kontrak kerja, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerjaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang pelaksanaan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya di sebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Skripsi ini di Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan ada pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun.

B. RUMUSAN MASALAH

Melihat uraian di atas maka dari judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI PHK PADA PT.VIETMINDO ENERGITAMA SAAT MASA KERJA BERLANGSUNG (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst) ” dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa saja hak-hak pekerja waktu tertentu (PKWT) pada PT.Vietmino Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan pengadilan hubungan industrial dalam perkara Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt,Pst?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

- Untuk mengetahui apa saja hak yang didapat pekerja waktu tertentu (PKWT) yang di PHK dalam masa kontrak.
- Untuk menganalisa dan mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara tsb.

2. Kegunaan penelitian

- a. Dari segi teoritis, bagi akademisi penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis dalam ilmu pengetahuan hukum terutama di bidang hukum ketenagakerjaan.
- b. Dari segi praktis, dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi masyarakat, instansi dan perusahaan yang terkait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak nya.

D. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan isu tentang ketenagakerjaan di Indonesia merupakan acuan bagi penulis sebagai referensi atau ide pemikiran guna mengembangkan pemikiran dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan pembaruan dalam penelitian ini, maka ada beberapa contoh penelitian terdahulu yang bisa di komparasikan dengan penelitian ini :

1. Penelitian dari Rico Rinaldi Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara yang melakukan penelitian tentang hak-hak pekerja yang di PHK dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Dalam Suatu Perusahaan (Studi kasus : keputusan MA no.37K/PHI.2006 antara PT.Manunggal punduh sakti vs sustiningsih dan winarki)”. Studi ini bertujuan untuk membahas tentang hak-hak para pekerja yang mengalami PHK sebagai kompensasi dari PHK ditinjau menurut putusan MA. Persamaan dalam penelitian ini, sama-sama membahas tentang mekanisme perlindungan hukum yang bagaimana yang di dapat oleh pekerja yang terkena PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perbedaan dalam penelitian ini, penelitian oleh Rico hanya berfokus pada perlindungan hukum akibat PHK, tetapi penulis memberikan alur terjadinya proses PHK.

Kesimpulan pada penelitian Rico Rinaldi adalah prose perlindungan hukum atau penyelesaian PHK karena mengarahnya pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004, keputusan MA terjadi sebelum

UU PPHI efektif dipakai, setelah pengajuan kasus ini ke MA Barulah Undang-Undang No.2 Tahun 2004 ini sudah berlaku. Hakim keliru dalam mengambil keputusan karena alasan perusahaan bukan efisiensi dikarenakan kondisi perusahaan tidak tutup.

2. Penelitian dari Nur Ramadani Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur yang melakukan penelitian tentang pekerja yang terkena PHK sebelum masa kontrak selesai dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK dalam Masa Kontrak (Studi Kasus : Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 271/G2009/PHI.SBY)”. Persamaan dalam penelitian ini, sama-sama membahas tentang pekerja yang di PHK sebelum masa kontrak habis menurut putusan pengadilan hubungan industrial.

Kesimpulan pada penelitian Nur Ramadani adalah mencari keadilan untuk para pekerja yang di PHK dengan upaya hukum yang berlaku sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Upaya yang dapat dilakukan seperti bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Penelitian dari R.A Aisyah Putri Permatasari Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang melakukan penelitian dengan judul skripsi “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Pada Saat Masa Kontrak Berlangsung”. Persamaan pada penelitian ini, sama-sama membahas tentang hak-hak pekerja apabila terkena PHK dalam

masa kontrak yang berlangsung. Perbedaan pada penelitian ini, R.A. Aisyah Putri Permatasari lebih membahas tentang peranan hukum dalam mencegah terjadinya PHK, tetapi penulis lebih membahas tentang langkah hukum yang bisa diupayakan apabila terjadi PHK terhadap pekerja.

Kesimpulan pada penelitian R.A Aisyah Putri Permatasari adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan di waktu tertentu lebih dikuatkan kembali agar tidak terjadinya PHK sepihak dengan tidak menjalankan hak-hak para pekerja yang di kenakan sanksi PHK.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis⁶.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua* (Jakarta: Balai Pustaka, 2012), hlm.595.

1. Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁷
2. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah - kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum. Menurut Philipus M Hadjon, yang mengemukakan prinsip negara hukum Pancasila adalah sebagai berikut :

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Jakarta:Sinar Grafika,2009),hlm.10.

- a. Adanya hubungan hukum antara pemerintah dengan rakyat berdasarkan asas kerukunan.
- b. Hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan-kekuasaan Negara.
- c. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir.
- d. Keseimbangan antara hak dan kewajiban⁸.

Jika dilihat dari sarananya perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Menurut Philipus M Hadjon dengan bukunya yang berjudul *Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Penanganannya dan Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, di Indonesia belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana perlindungan hukum preventif. Philipus M Hadjon dalam bukunya juga lebih menitikberatkan kepada sarana perlindungan hukum yang represif, seperti penanganan perlindungan hukum di lingkungan Peradilan Umum. Ini berarti bahwa perlindungan hukum baru diberikan ketika masalah atau sengketa sudah terjadi, sehingga perlindungan hukum yang diberikan oleh Peradilan Umum bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Begitu juga dengan teori-teori lain yang menyinggung tentang perlindungan hukum juga membahas sarana perlindungan hukum yang bersifat represif.

⁸ Philipus M. Hadjon, *Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1990), hlm. 14.

B. Tinjauan umum tentang perlindungan hukum

1. Pengertian perlindungan hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan Perlindungan hukum adalah perbuatan atau hal yang melindungi. Perlindungan hukum sendiri adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum tersebut⁹.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum¹⁰.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat di bagi menjadi dua bagian, yaitu¹¹ :

- a. Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam aturan perundang-

⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm.595.

¹⁰Satjipto Raharjo, *Penyelenggara Keadilan Dalam Masyarakat yang sedang berubah*. Jurnal Masalah Hukum, hlm.74

¹¹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret), hlm.20.

undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa denda, sanksi atau penjara serta hukuman tambahan lainnya yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M.Hadjon, prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua ¹²:

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM)
Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia tersebut.
- b. Prinsip Negara Hukum, Prinsip yang kedua melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia adalah tujuan utama negara hukum.

Philipus Hadjon merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berdasarkan Pancasila. Karena Pancasila adalah dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak

¹² Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Peradaban, 2007), hlm. 15

asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law* menciptakan sarananya, sehingga pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berlandaskan Pancasila.

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan memberikan upah”¹³.

Dalam Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan yang berbadan hukum dengan satu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat yang harus diindahkan pada waktu perjanjian kerja.

¹³ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), hlm.17.

2. Syarat sah nya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian kerja, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kesepakatan merupakan wujud dari kehendak para pihak dalam perjanjian mengenai apa yang mereka kehendaki untuk dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakan, dan siapa yang harus melaksanakannya. Sebelum perjanjian di buat, biasanya salah satu pihak terlebih dahulu melakukan suatu bentuk penawaran mengenai bentuk perjanjian yang akan dibuat kepada lawan pihaknya. Isi dari penawaran tersebut adalah kehendak salah satu pihak yang disampaikan kepada lawan pihaknya guna disetujui oleh lawan pihak tersebut.

Lahirnya kesepakatan harus didasari dengan adanya kebebasan oleh para pihak dalam perjanjian tersebut. Pasal 1321 KUHPerdata menyatakan bahwa suatu kesepakatan itu sah apabila diberikan tidak karena kekhilafan, atau tidak dengan paksaan, ataupun tidak karena penipuan¹⁴.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Pada Pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa

¹⁴Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Cetakan I*, (Surabaya: Peradaban, 2007), hlm.17.

anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Dengan demikian dapat dikatakan pengertian orang dewasa ialah yang telah berusia 18 tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Ketidakcakapan untuk melakukan perbuatan hukum termasuk dalam syarat subyektif perjanjian. Hal ini disebabkan kesepakatan dan kecakapan menyangkut subyek yang membuat perjanjian. Sedangkan akibat hukum yang terjadi dengan dilanggarnya syarat tersebut mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (Voidable). Sehingga jika para pihak yang tidak keberatan dengan pelanggaran syarat subyektif ini dan tidak melakukan upaya pembatalan perjanjian melalui Pengadilan, maka perjanjian tersebut tetap sah. Mengenai pembatalan tersebut, KUH-Perdata Pasal 1454 memberikan jangka waktu yaitu selama 5 tahun atau dalam hal ketidakcakapan maka jangka waktunya tidak harus menunggu 5 tahun tetapi sejak orang yang tidak cakap tersebut menjadi cakap menurut hukum.

Oleh karena itu, untuk melakukan tindakan hukum pihak yang belum dewasa diwakili oleh walinya¹⁵. Terhadap pihak-pihak yang tidak sehat pikirannya diwakili oleh pengampunya karena dianggap tidak dapat melakukan tindakan hukum sendiri.

¹⁵ Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2006), hlm.14

3. Suatu hal tertentu.

Untuk menimbulkan kepastian maka setiap perjanjian harus mencantumkan secara jelas dan tegas apa yang menjadi obyek perjanjian. Ketegasan obyek perjanjian tersebut dapat diartikan bahwa obyek perjanjian dapat dihitung dan dapat ditentukan jenisnya. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1333 KUH-Perdata yang berbunyi : “Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok perjanjian berupa suatu kebendaan yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah kebendaan tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.”

Berdasarkan rumusan Pasal 1333 KUH-Perdata tersebut di atas menjelaskan bahwa semua jenis perjanjian pasti melibatkan keberadaan dari suatu kebendaan tertentu. Pada perikatan untuk memberikan sesuatu, maka benda yang diserahkan tersebut harus dapat ditentukan secara pasti.

Pada perikatan untuk melakukan sesuatu, dalam pandangan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, hal yang wajib dilakukan oleh satu pihak dalam perikatan tersebut (debitor) pastilah juga berhubungan dengan suatu kebendaan tertentu, baik itu berupa kebendaan berwujud .

4. Kausa yang halal.

Selain harus memenuhi ketiga syarat tersebut diatas, maka untuk sahnya perjanjian para pihak juga harus memuat alasan atau sebab yang halal kenapa perjanjian itu dibuat. Mengenai sebab yang halal ini diatur dalam Pasal 1335 hingga 1337 KUH-Perdata. Pasal 1335 KUH-Perdata menyatakan bahwa : “suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan.”

Selanjutnya mengenai pengertian sebab tersebut tidak dijelaskan lebih terperinci dalam KUH-Perdata. Akan tetapi Pasal 1335 KUH-Perdata menyatakan bahwa sebab yang halal itu adalah:

1. bukan tanpa sebab
2. bukan sebab yang palsu
3. bukan sebab yang terlarang.

Dua syarat yang pertama mewakili syarat yang subjektif, yang berhubungan dengan subjek dalam perjanjian, dan dua syarat yang terakhir berhubungan dengan syarat objektif yang berkaitan dengan objek perjanjian yang disepakati oleh para pihak dan akan dilaksanakan sebagai prestasi atau utang dari para pihak. Objek tersebut akan terwujud dalam prestasi yang mengakibatkan perjanjian harus dipenuhi atau utang harus dibayar salah satu pihak kepada pihak lainnya.

Pasal 1338 KUH Perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yang berbunyi : “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup dengan itu. Suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.

3. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dari Perjanjian Kerja ada 4 yaitu ¹⁶:

1. Adanya pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut.

2. Adanya unsur dibawah perintah

Di dalam melakukan suatu pekerjaan, pekerja harus tunduk terhadap pemberi kerja tersebut. Dalam perjanjian kerja unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada, pekerja bisa tidak menaati peraturan yang ada.

¹⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang* (Jakarta : RajaGrafindo Perkasa, 2005), hlm.53.

3. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pemberi kerja terhadap pekerja berupa uang. Pemberian upah tersebut dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima), segi riil (kegunaan upah).

4. Adanya waktu

Dalam melakukan hubungan pekerjaan harus dilakukan sesuai waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak diri sendiri¹⁷.

4. Jenis perjanjian kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, terdapat pada PP No.35 Tahun 2021 yaitu dapat dibagi menjadi dua:

1. Perjanjian kerja pada waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk dengan mengadakan hubungan kerja tetap¹⁸.

1. Perjanjian kerja pada waktu tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata mengatur mengenai perjanjian kerja pada waktu tertentu yang berbunyi : “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam

¹⁷ Djumadi, *Op.Cit*, hlm.36-40.

¹⁸ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Cetakan ke-2, Sinar Grafika,2006),hlm.7-11.

perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan-peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 (dua) tahun atau sebagainya atau sampai proyek selesai.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu bekerja di tentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja di anggap telah selesai.

Untuk perjanjian pada waktu tertentu (PKWT) sebagaimana di atur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja hanya di dasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- b. Pekerjaan yang sekali selesai.
- c. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan

2. Perjanjian Kerja Pada Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam persyaratan Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu dilakukan percobaan selama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung berstatus menjadi pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana di atur dalam perundang-undangan, peraturan intern perusahaan atau instansi atau perjanjian kerja bersama.

5. Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

Bentuk kerja dapat dilakukan secara lisan/tertulis (dalam Pasal 1 PP Nomor 35 Tahun 2021). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian¹⁹.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga didasari dengan kepercayaan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam Pasal 1603 a ayat (1) KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu :

- A. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian,
- B. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 66.

6. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subjek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja atau buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan menjadi luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja atau buruh tetapi juga pihak-pihak lain yang terikat didalamnya.

1. Pekerja atau buruh : merupakan tenaga kerja yang berada di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja,dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja atau buruh bila telah melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istiah pekerja atau buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja atau buruh” dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja atau serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya²⁰.

²⁰ Adrian Sutedi, *Op.Cit*,hlm.220.

2. Pemberi kerja atau pengusaha : merupakan pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur), yang artinya pemberi kerja atau buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja atau buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja atau buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²¹.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berhentinya hubungan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh beberapa hal, tergantung pada alasannya, pemutusan hubungan kerja (PHK) membutuhkan lembaga untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan semena-mena dan secara sepihak, dan dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu. Dalam

²¹ *Ibid.*

Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Pengusaha,pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala telah diupayakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
3. Sebagaimana dalam perundingan dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan pencurian, penipuan dan penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang membuat kerugian pada perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang membuat mabuk, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adictive lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, mengancam, menganiaya atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

7. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
8. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang di tentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja .

Pemberhentian Pekerja secara Masal atau Pengurangan Buruh. Dalam hal pemberhentian secara perorangan, berlaku pula pemberhentian secara masal atau pengurangan pekerja berdasarkan alasan ekonomis. Alasan untuk mengurangi pekerja yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat ekonomis dan teknis.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut :

1. Alasan Ekonomis
 - a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - d. Pelaksanaanya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan.
 - a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun sebagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak.
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik : tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.
3. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
4. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan²².

²² Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Surabaya:Sinar Grafika),hlm.20.

Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang tersebut, maka dapat di pahami bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya opsi terakhir untuk menyelamatkan perusahaan.

B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

UU ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan UU ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima

Menurut UU ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut.

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari

pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau

4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya yang pada intinya sebagai berikut :

1. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat kerja atau pekerja itu sendiri sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan dikalangan sendiri.

2. Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.

3. Jika tidak tercapai perundingan/kata sepakat, maka kedua belah pihak/salah satu pihak dapat menyerahkan/memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

4. Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan penyelesaian secara damai.

5. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
6. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
7. Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
8. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
9. Hakim berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak. 10. Apabila tidak dapat didamaikan, majelis hakim wajib memberika putusan penyelesaian perselesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang.

Putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkama agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja²³.

²³ *Ibid*, hlm.21.

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan, bila:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan masih dalam masa percobaan kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
3. Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
4. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
5. Pemutusan hubungan kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan
6. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.

C. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha persoalan yang sangat penting, karena dalam praktek maupun ketentuannya pemutusan hubungan ini di anggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Cara-cara melakukan PHK yang di anut oleh majikan/pengusaha, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam prakteknya, majikan/pengusaha kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan pemberhentian atau penghematan. Sebaliknya pekerja melihat PHK dalam hal yang berbeda dengan pengusaha. Pekerja mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya. Tidak jarang bahwa pekerjaan itu merupakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Disamping itu juga letak / lokasi tempat kerja, usia dan jenis pekerjaannya yang membuat pekerja bertahan dengan pekerjaan tersebut. Pertimbangan semacam ini mempengaruhi seorang yang di PHK, sehingga pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja atau job security.

Dengan demikian masalah PHK oleh majikan atau pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu :

1. Permohonan penetapan PHK harus diajukan secara tertulis kepada lembaga PPHI disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan tersebut hanya dapat diterima oleh lembaga PPHI apabila telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menemui kata sepakat.
2. Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :
 - a. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

- b. Pekerja menjalankan ibadah agama yang di perintahkan agama
- c. Pekerja menikah
- d. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui.
- e. Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- f. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- g. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan²⁴.

Dengan persetujuan pengusaha atau pemberi kerja pada hakikatnya pekerja boleh memutuskan hubungan kerja dengan pemberi kerja tersebut, baik untuk hubungan kerja dengan waktu tertentu yang waktunya belum habis.

²⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*,(Jakarta:Erlangga, 2016),hlm.97-99.

2. Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia²⁵.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (*majikan* atau *buruh*) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja²⁶.

²⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, hlm.143.

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm.184.

Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menguraikan bahwa :

“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945”.

Prinsip Hubungan Industrial yang di terapkan di Indonesia berdasarkan pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.

b. Fungsi Hubungan Industrial

Menurut Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2003, ada tiga fungsi hubungan industrial yaitu :

- a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan

terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

c. Sarana hubungan industrial

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh,
- b. Organisasi pengusaha,
- c. Lembaga kerja sama bipartit,
- d. Lembaga kerja sama tripartit,
- e. Peraturan perusahaan,
- f. Perjanjian kerja bersama,
- g. Peraturan perundangn-undangan ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, PP Nomor 35 Tahun 2021),
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan industrial (Pengadilan Hubungan Industrial).

E. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerjadan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957).

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1, "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan"

b. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan menjadi :

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karna tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran-pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak(Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini lebih sering terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilkakukan atas permintaan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

- d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karna tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Bentuk penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan bentuk penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif atau disebut dengan penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data-data sekunder belaka²⁷. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat²⁸. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud mengetahui dan menemukan fakta-fakta yang dibutuhkan, setelah data yang diperlukan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah²⁹.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 126.

²⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 134.

²⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), hlm. 15.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto, bahwa : “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang di maksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”³⁰. Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan faktor yang penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari : sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari :

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum utama dalam penelitian hukum normatif yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mempunyai kekuatan yang mengikat. Bahan hukum primer yang di gunakan meliputi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 209/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Jkt.Pst, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2012), hlm.3.

UU Cipta kerja, PP nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan peraturan lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat tetapi membahas atau menjelaskan topik terkait dengan penelitian berupa buku-buku terkait, artikel dalam majalah atau media elektronik, laporan penelitian atau jurnal hukum, makalah yang disajikan dalam pertemuan kuliah dan catatan kuliah.

3. Bahan hukum tersier

Merupakan bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap adanya bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode deduktif yaitu: metode yang digunakan dalam pembahasan, berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum dan kemudian untuk menilai suatu kejadian yang bersifat khusus³¹. Pengetahuan yang bersifat umum dalam penelitian ini tercermin dalam teori-teori yang terdapat dalam kajian

³¹ Sutrisno Hadi, *Metode Research II*, (Jogjakarta: Andi Offset, cet. XXI, 2012), hlm. 193.

pustaka khususnya terkait dengan rumusan masalah. Dengan kata lain teori yang sudah di generalisasikan kemudian dibuktikan dengan realita yang ada.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke Pengadilan Hubungan Indutsrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

6. Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini dimulai dari rumusan masalah sampai dengan laporan akhir hasil penelitian. Sedangkan waktu yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data sampai dengan selesai empat bulan dari Januari-april 2022.

BAB IV

ANALISA PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

NOMOR : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.pst

A. Hak-Hak yang di dapat Pekerja waktu tertentu (PKWT) yang di PHK saat masa kerja berlangsung

Ketentuan Pasal 81 angka 12, Pasal 56 ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No. 11/2020”) pada pokoknya mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya apabila Pekerja dengan PKWT di-PHK oleh Pengusaha sebelum kontrak berakhir, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir diperbarui dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU No. 13/2003”) Jo Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35/2021”), Pekerja yang bersangkutan akan mendapatkan:

1. Ganti Rugi sebesar Upah Pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
2. Uang Kompensasi yang besarnya diatur sebagai berikut:
 1. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;

2. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\text{Masa Kerja} / 12 \times 1$ (satu) bulan Upah;
3. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\text{Masa Kerja} / 12 \times 1$ (satu) bulan Upah.

Upah yang menjadi komponen dalam perhitungan ganti rugi dan uang kompensasi sebagaimana dimaksud diatas, sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (2), (3), dan (4) PP No. 35/2021 adalah terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Namun apabila di Perusahaan, komponen Upah tidak terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap, maka dasar perhitungannya adalah Upah Tanpa Tunjangan, sedangkan apabila di Perusahaan, komponen Upah terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tidak Tetap, maka dasar perhitungannya adalah Upah Pokok saja.

Bahwa terkait dengan kapan waktu perhitungan dari pembayaran uang kompensasi kepada Pekerja, maka ketentuan Pasal 64 PP No. 35/2021 telah mengatur secara tegas sebagai berikut:

- a. Uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini; dan
- b. Besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha maupun pekerja adalah dalam bentuk pemberian kompensasi. Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha, sebaliknya pengusaha memiliki kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya. Kriteria uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terbagi menjadi 2 yaitu masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian tidak selamanya pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh. Adakalanya pekerja/buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha.

Beberapa kasus tertentu, adakalanya pekerja/buruh berhak mendapatkan keseluruhan kompensasi. Namun, ada pula pekerja/buruh yang hanya mendapatkan 1 atau 2 saja dari ketiga kompensasi yang dimaksud diatas, bahkan sama sekali tidak mendapatkan kompensasi. Pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dilihat dari berapa lama pekerja/buruh tersebut bekerja pada perusahaan, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

a. Upah pokok

b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Besarnya uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (2) sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah. Besarnya uang penghargaan masa kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (3) sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam pembahasan kasus ini, Frangky Raymond Luntungan sebagai karyawan PT.Vietmino Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung sedangkan waktu dalam perjanjian kerja masih berjalan belum selesai pada waktunya Frangky mendapatkan hak nya sebagai berikut :

1. Uang tali asih berupa satu bulan gaji full
2. Tiket pesawat one way kepulangan ke manado.

Sedangkan dalam peraturan Undang-undang ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir diperbarui dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU No. 13/2003”) Jo Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No 35 Tahun 2021”) jelas di terangkan bahwa pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus mendapatkan hak-hak nya yang telah di atur dalam perundang-undangan tersebut.

Menurut penulis perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK adalah adanya pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan harusnya sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya PHK, kompensasi terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun

2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan dengan alasan-alasan terjadinya PHK. Selain itu kewajiban pengusaha menggantikan perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja juga dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Ada beberapa Pasal dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang meniadakan pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seperti Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 Ayat (2), dan Pasal 54 Ayat (1) serta Pasal 54 Ayat (2) hanya mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Perubahan-perubahan ketentuan yang terkait dengan PHK dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menunjukkan bahwa Undang-Undang tersebut jauh lebih memudahkan terjadi PHK jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik. Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan.

Dalam hal ini, penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerjanya dengan mengurangi pekerjanya..

Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya. Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan tenaga kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja.

Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkahlangkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi lebih menitikberatkan pada kondisi pekerja yang sudah tidak produktif lagi dan akibat tidak produktif, akan mengganggu efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa.

Dalam pembahasan di atas dikaitkan dengan kasus yang sedang di analisa, perusahaan memberikan keterangan bahwa melakukan Pemutusan hubungan kerja dikarenakan efisiensi perusahaan yang terkena pemblokiran area tambang pekerja sehingga operasional perusahaan tidak bisa berjalan secara optimal.

Kenyataan dalam kasus ini, pekerja hanya mendapatkan uang tali asih berupa satu bulan gaji dan tiket *one way* kepulangan ke Manado yang tidak berdasarkan dengan undang-undang yang sudah menjelaskan secara rinci hak-hak yang dapat oleh pekerja waktu tertentu (PHK) pada saat masa kerja berlangsung. Dimana kalau kita mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai pemutusan hubungan kerja dikarenakan efisiensi perusahaan, perusahaan harus tetap melakukan kewajibannya dalam memberikan upah atau pesangon sebanyak sisa waktu perjanjian kerja yang sudah disepakati.

Dalam kasus ini pun nyatanya pengusaha atau perusahaan memberikan alasan bahwa perusahaan mengalami *Force Majeure* dikarenakan area pekerja telah terjadi pemblokiran yang mengakibatkan tidak bisanya operasional pertambangan berjalan dengan lancar.

Sedangkan dalam peraturan perundang-undangan sudah menjelaskan hal-hal apa saja yang diperbolehkan pengusaha atau perusahaan melakukan

PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja atau buruh mengundurkan diri, pekerja atau buruh meninggal dunia, serta pekerja atau buruh mangkir tidak ada alasan force majeure.

Dan dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Vietmindo Energitama dengan hanya memberikan uang tali asih berupa satu bulan gaji penuh dan tiket kepulangan *one ways* ke Manado sudah jelas tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

B. Pertimbangan Hakim dalam menetapkan putusan perkara

1. Kasus Posisi

Frangky Raymond Luntungan merupakan Warga Negara Indonesia yang bertempat tinggal di Jl. Jaga V, Desa Kasar, Kecamatan Kauditan, Manado, Sulawesi Utara dalam hal ini sebagai PENGGUGAT. Penggugat melawan PT.VIETMINDO ENERGITAMA yang beralamat di Jalan Tanah Abang III Nomor 6, Jakarta Pusat dalam hal ini diwakili oleh Iefenin A.Sumampow selaku Direktur Utama, yang memberikan Kuasa Khusus kepada Arius M Sinaga,SH, Hendry Septiawan,SH.,MH, Marta Tampubolon,SH, Margarey Gazali SH.,M.Kn, pada kanyot advokat Arius Sinaga & Parners, yang beralamat di Ruko Niaga Kalimas Blok C Nomor 7, Jl.Kalimas Raya, Jatimulya,Bekasi 17510.

Frangky Raymond Luntungan adalah karyawan dari tergugat (PT.Vietmino Energitama) mulai bekerja sejak tanggal 9 Januari 2019 dan menerima upah bersih setiap bulan dengan perincian sebagai berikut :

1. Upah Pokok : Rp. 6,902.083.33,-
2. Tunjangan Jabatan : Rp. 2.250.000,-
3. Tunjangan Giliran : Rp. 1.000.000,-
4. Insentif 20% dari gaji pokok : Rp. 1.380.416.67,-
5. Tunjangan Site sebesar 15 USD/Hari
6. Bonus Tahunan satu bulan upah pokok 1 bulan

Selama ini sampai tanggal 09 Mei 2019 Penggugat bekerja dengan baik tanpa pernah mendapatkan surat teguran dari pihak Tergugat, tetapi secara tiba-tiba Penggugat mendapatkan Surat Keputusan CEO No.002/SK/CEO/HR-EXPAT/V/2019 tentang pelepasan dan pembebasan tugas kepada Penggugat sejak 11 Juni 2019 dengan hanya memberikan gaji sisa hari kerja sampai dengan tanggal 11 Juni 2019 dan memberikan apresiasi atau tali asih sebesar 1 bulan gaji secara penuh serta memberikan akomodasi kepulangan ke Manado One ways.

Bahwa dalil tergugat membuat keputusan sepihak tersebut diatas adalah dikarenakan operasional tambang yang berlokasi di Uong Thuong Vietnam saat itu terblokir area kerjanya oleh kontraktor dan masih belum dapat dibebaskan sehingga operasional tambang tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Bahwa tindakan Tergugat melakukan keputusan sepihak kepada Penggugat sejak tanggal 11 Juni 2019 dengan alasan tersebut diatas dan

hanya memberikan apresiasi/tali asih sebesar 1 bulan gaji padahal sisa kontrak kerja penggugat masih tersisa 7 bulan (berakhir 9 Januari 2020) adalah perbuatan melawan hukum dan telah melanggar kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu.

Bahwa selain Tergugat telah melanggar kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu, Tanggal 10 Januari 2019, Tergugat juga telah melanggar ketentuan yang di atur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 62 “ Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), “pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan dan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Pada tanggal 03 Juli 2019 Penggugat telah menghubungi Tergugat melalui email kepada Bapak Hendra Gunawan selaku Board of Director di Jakarta dan Bapak Eko Satrio selaku CEO PT.Vietmindu Energitama dengan maksud bisa berembuk secara baik-baik dan kekeluargaan supaya bisa dipertimbangan kembali keputusan pihak perusahaan, namun Tergugat tetap berkeras hanya bisa memberi apresiasi 1 (satu) bulan gaji.

Pada tanggal 22 Oktober 2019 Penggugat telah memberikan somasi kepada Tergugat sebanyak dua kali, somasi pertama pada tanggal 22 Oktober 2019 dan somasi kedua pada tanggal 26 November 2019,

selanjutnya telah diadakan pertemuan dengan pihak Tergugat sebanyak dua kali namun tidak ada keputusan apapun yang dapat diberikan Tergugat terkait dengan tuntutan Penggugat tersebut.

Selanjutnya bahwa karena Tergugat tidak juga beritikad baik untuk menyelesaikan permasalahan tersebut di atas maka, Penggugat pada tanggal 08 Januari 2020 telah mengajukan Surat Permohonan Mediasi kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta. Atas permohonan tersebut telah dilakukan mediasi I pada tanggal 28 Februari 2020 dan sidang mediasi II pada tanggal 5 Maret 2020 dihadapan mediator hubungan industrial namun pihak tergugat masih tetap pada pendiriannya tidak akan membayarkan sisa kontrak kerja Penggugat yang belum dibayarkan.

Bahwa saat mediasi tidak terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak maka Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta pada tanggal 13 Mei 2020 telah mengirimkan surat perihal Penyampaian Anjuran sesuai suratnya No.4794/-1.8353 tertanggal 13 Mei 2020 yang berisi sebagai berikut :

1. Agar perusahaan membayarkan kepada penggugat sisa upah yang belum dibayarkan sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu sebesar 6 bulan upah x Rp. 11.532.500 = Rp. 69.195.000 (enam puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh lima ribu rupiah);
2. Agar pekerja atau penggugat dapat menerima anjuran sebagaimana poin 1 di atas;

3. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini dengan ketentuan :
 - A. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - B. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta.

Bahwa atas anjuran tersebut diatas, dengan itikad baik agar permasalahan dengan Tergugat dapat diselesaikan dengan kesepakatan Bersama, Penggugat melalui suratnya tertanggal 04 Juni 2020 No.030/ELS&P/Disnaker-ANJ/VI/2020, menyatakan menerima anjuran dari Mediator No.029/ANJ/IV/2020 Tanggal 05 Mei 2020 tersebut di atas.

Bahwa berdasarkan informasi dari Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta ternyata Tergugat sebagai pihak pengusaha tidak menerima anjuran tersebut dan tidak mau melaksanakan isi dari anjuran tersebut, sehingga tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat.

Bahwa dengan ditolakannya anjuran tersebut oleh Tergugat maka Penggugat akan menuntut seluruh haknya atas sisa kontrak selama 6 bulan yang belum dibayar oleh Tergugat berdasarkan perhitungan dalam lampiran Perjanjian Kontrak Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu tertanggal 10 Januari 2019 dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Upah Pokok $\text{Rp.}6.902.083 \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp.}41.412.499,-$
 2. Tunjangan jabatan $\text{Rp.}2.250.000 \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp.}13.500.000,-$
 3. Tunjangan Shift $\text{Rp.}1.000.000 \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp.} 6.000.000,-$
 4. Insentif $\text{Rp.}1.380.416 \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp.} 8.282.496,-$
 5. Tunjangan Site 20 USD/Hari (conversial 1 USD = Rp.14.300) $\text{Rp.}20 \text{ USD} \times 14.300 \times 194 \text{ hari} = \text{Rp.}55.484.000,-$
- Total $= \text{Rp.}124.678.895$

Sehingga total sisa upah yang harus di bayar oleh Tergugat kepada Penggugat sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dengan sisa kontrak selama 6 bulan adalah sebesar Rp.124.678.995 (seratus dua puluh empat juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu Sembilan ratus Sembilan puluh lima), rincian perhitungan terlampir.

Bahwa berdasarkan pada alasan-alasan tersebut, sudah terbukti perbuatan Tergugat melalui suratnya tertanggal 10 Mei 2019, berupa Surat Keputusan CEO No.002/SK/CEO/HR-EXPAT/V/2019 dengan secara sepihak memberikan pelepasan dan pembebasan tugas kepada Frangky Raymond Luntungan sejak Juni 2019 dengan hanya memberikan gaji sisa hari kerja sampai dengan tanggal 11 Juni 2019 dan memberikan

apresiasi/tali asih sebesar 1 bulan gaji secara penuh serta memberikan akomodasi kepulangan ke Manado One ways adalah perbuatan melawan hukum dan melanggar ketentuan yang di atur dalam Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan melanggar Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu tanggal 19 Januari 2019, sehingga dengan demikian sudah sepatutnya agar gugatan ini dikabulkan.

Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Bahwa karena gugatan Penggugat berdasarkan pada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai hak Penggugat untuk penghidupan bagi keluarga dari penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*).

Bahwa karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan diatas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat *Cq.* Majelis Hakim agar kiranya berkenan untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dengan memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan hukum yang merugikan Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sisa upah yang belum dibayar sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dengan sisa kontrak selama 6 bulan sebesar Rp.124.578.995 (seratus dua puluh empat juta lima ratus tujuh puluh delapan ribu Sembilan ratus Sembilan puluh lima rupiah);
4. Menghukum tergugat untuk membayar kepada penggugat berupa kerugian Material sebesar Rp.100.000.000,- (seratus puluh juta rupiah);
5. Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada penggugat sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan mempunyai ketentuan hukum yang tetap;

6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*);

7. Menghukum tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, baik Penggugat maupun Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR, Majelis hakim telah mengupayakan perdamaian diantara kedua belah pihak akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi gugatan Penggugat karenanya Tergugat mengajukan jawaban tertanggal 18 Nopember 2020, pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1) GUGATAN TELAH LEWAT WAKTU

Bahwa Tergugat memberikan pelepasan dan pembebasan tugas kepada Penggugat dengan dasar Surat Keputusan CEO, Penggugat telah menerima dan menandatangani Surat Keputusan CEO pada tanggal 06 Juni 2019. Pengakhiran perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah selesai dengan baik terbukti dengan Penggugat sudah menerima haknya dan Penggugat sudah

terima tiket pulang sampai pulang ke Manado. Fakta hukum dari peraturan penambang kerja yang di putus kontrak secara pihak tetapi hanya Penggugat saja yang mengajukan gugatan, dikarenakan pekerja yang lain sadar bahwa kejadian ini bukan kesalahan Tergugat.

- 2) Bahwa Keputusan pengusaha tentang pengakhiran hubungan kerja adalah tanggal 10 Mei 2019 sesuai dengan suratnya. Sedangkan gugatan Penggugat baru didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 21 Oktober 2020, sehingga gugatan Penggugat sudah tidak memenuhi syarat formal untuk menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Gugatan tersebut haruslah ditolak, batas waktu penggugat mengajukan gugatan telah habis dengan demikian gugatan Penggugat harus ditolak sesuai Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial demi kepastian hukum.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa tergugat adalah perusahaan yang didirikan di Indonesia, menjalankan usaha dibidang pertambangan batu bara. Tergugat mendapatkan ijin penambangan (pembongkaran, pemuatan, pengangkutan , penimbunan) batu bara di negara Vietnam.
2. Bahwa tergugat menambang batubara di Uong Thuong Site, Uong Bi Town, Quang Ninh Province, Vietnam mempekerjakan pekerja

yang direkrut dari warga negara Indonesia dan warga local Vietnam. Jadi ada dua kelompok dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Bahwa penggugat adalah pekerja pada PT.VIETMINDO ENERGITAMA Berdasarkan Perjanjian Kerja Untuk waktu tertentu pada tanggal 10 Januari 2019 sampai dengan 09 Januari 2020. Penggugat adalah karyawan dengan homebase kantor Jakarta artinya Penggugat diterima sebagai karyawan pada kantor Jakarta. “PKWT” tanggal 10 Januari 2019 ini terpaksa diakhiri tergugat karena peristiwa terjadi kerusuhan yang mengakibatkan obyek perjanjiannya hilang (diblokir) atau tidak bisa dikerjakan.
4. Bahwa penggugat sebagai karyawan mendapat upah pokok sesuai golongannya sebesar Rp.6.902.083.83,- (enam juta Sembilan ratus dia ribu delapan puluh tiga koma delapan puluh tiga rupiah).
5. Bahwa sebagai manager penggugat selain menerima upah pokok penggugat menerima tunjangan :
 - Tunjangan jabatan
 - Tunjangan giliran
 - Tunjangan site
 - Bonus tahunan
6. Bahwa bukti tanda terima surat oleh Penggugat pada tanggal 06 Juni 2019 atas surat keputusan CEO dan penggugat menerima sisa gaji sampai hari kerja + apresiasi tali asih + akomodasi kepulangan

menunjukkan bukti musyawarah perusahaan secara kekeluargaan dengan seluruh pekerja sudah selesai dan final.

7. Penggugat adalah penggugat yang beritikad buruk bahwa penggugat adalah orang professional dan sebagai mining manager penggugat mengatur dan mengarahkan anak buah atau bawahannya untuk membantu perusahaan menyelesaikan persoalan kerja dan persoalan perusahaan. Apalagi kasus pengakhiran kerja ini bukan disebabkan oleh karena kesalahan perusahaan melainkan perbuatan orang lain yang menutup area kerja perusahaan.
8. Penggugat secara gentlemen sudah menyatakan fakta hukum yang netral dan jujur apa adanya. Area kerja penggugat dibokir kontraktor sehingga operasional tambang tidak berjalan sebagaimana mestinya.
9. Latar belakang pengrusakan area kerja penggugat oleh masa kontraktor local Vietnam .
10. Siapa melakukan perbuatan melawan hukum, bahwa tergugat dengan tegas membantah dalil penggugat tentang perbuatan melawan hukum oleh tergugat.
11. Tergugat sudah berusaha menjaga agar perusahaan tidak berhenti operasional, itikad baik perusahaan membayar upah meskipun tambang sudah stop beroperasi.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka Tergugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq.Majelis Hakim agar kiranya berkenan

untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dengan memberikan putusan sebagai berikut :

- 1) Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan Surat Keputusan CEO nomor 002/SCK/CEO/HR-EXPAT/V/2019 tanggal 10 mei 2019 dikeluarkan karena alasan force majeure atau keadaan kahar tidak bertentangan dengan hukum;
- 3) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan tergugat telah berakhir sesuai Surat Keputusan CEO nomor 002/SK/CEO/HR-EXPAT/V/2019 tanggal 10 mei 2019 dan sah secara hukum;
- 4) Menyatakan Penggugat telah menerima keputusan sesuai surat Keputusan CEO nomor 002/SK/CEO/HR-EXPAT/V/2019 tanggal 10 Mei 2019;
- 5) Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa dalam persidangan yang telah ditentukan, Penggugat mengajukan Replik tertanggal 25 Nopember 2020. Sedangkan Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 02 Desember 2020 dan untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini.

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, Penggugat mengajukan bukti surat yang telah bermaterai cukup dan diberi tanda tangan sebagai P-1 s/d P-15.

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya tergugat mengajukan bukti yang telah bermaterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya ternyata Sebagian cocok dengan Sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai T-1 s/d T-14.

Menimbang bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh para pihak tersebut di atas majelis hakim telah mencocokkan dengan aslinya telah sesuai menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Menimbang bahwa pada persidangan yang telah ditentukan penggugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberitahukan haknya untuk itu.

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bertahannya, tergugat pada persidangan tanggal 13 januari 2021 telah mengajukan saksi sebanyak dua kali, Saksi 1 atas nama Hendra Gunawan, Saksi 2 atas nama Andrian Widiyanto setelah bersumpah atau berjanji memberikan keterangan sebagai berikut :

1. Saksi Hendra gunawan dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi pernah bekerja di PT.Vietmino Energitama mulai januari 2017 sampai dengan Juni 2019
 - Bahwa perusahaan bergerak dibidang pertambangan yaitu batubara;
 - Bahwa saksi bekerja sebagai CEO perusahaan dan saksi bertanggung jawab mengendalikan operasional perusahaan termasuk melakukan pemasaran batubara ke seluruh dunia;
 - Bahwa saksi sendiri yang datang menyelesaikan persoalan pemutusan operasi di Vietnam.

- Bahwa saksi yang berkordinasi dengan Kedutaan besar RI di vietnam, dengan pimpinan orgnasisasi buruh , serikat pekerja, kepolisian media tempat terkait penyelesaiannya masalah buruh di negara vietanam.
- Bahwa permasalahan penyelesaian adalah masalah ketenagakerjaan antara dua negara jadi bukan masalah perorangan dan semua sudah sesuai di Vietnam.
- Bahwa saksi mengetahui dan melihat langsung kerusuhan masa pada area tambang perusahaan semua peralatan tambang dibakar dan di rusak.
- Bahwa masalah kontrak pneggugat merupakan wewenang saksi dan kontrak penggugat sebetulnya hanya satu tahun tetapi karena ada masalah perusahaan focus menangani persoalan ribu-ribu area tambahan yang diambil alih oleh kelompok masa Vietnam.
- Bahwa akibatnya perhatian terhadap kontrak penggugat terlewat kan dan kontrak penggugat secara terpaksa diperpanjang padahal perusahaan tidak beroperasi.
- Bahwa masalah pemberhentian operasional tambang pemberhentian karyawan ini adalah dalam situasi yang tidak normal, tidak bisa di prediksi tetapi perusahaan sebelum mengambil keputusan mengadakan musyawarah dengan seluruh karyawan terlebih dahulu.
- Bahwa tambang stop beroperasi sejak tahun 2018 dan diumumkan resmi baru bulan february 2019 karena diblokir oleh massa TVB

(Tan Viet Bac) dan perusahaan tidak langsung memberhentikan karyawan karena masih berusaha menunggu bantuan perundingan antara pemerintah Vietnam, namun pemerintah Vietnam berpihak kepada warga Vietnam.

- bahwa perusahaan membayar gaji karyawan secara penuh selama masa menunggu dari bulan februari 2019 sampai dengan bulan mei 2019.
- Bahwa sepengetahuan saksi semua orang tidak ada yang menolak diberhentikan karena tambang benar-benar sudah stop beroperasi dan semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama gaji terakhir dibayar penuh dan menerima uang tali asih 1 (satu) bulan kali gaji.

2. Saksi Andrean Widiyanto dibawah sumpah saksi memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT.Vietmino Energitama mulai April 2018 sampai dengan Mei 2019;
- Bahwa saksi bekerja sebagai marketing perusahaan, dan saksi sering pergi ke Vietnam untuk mengurus penjualan batubara;
- Bahwa saksi mengetahui dan melihat langsung kerusakan masa pada area tambang perusahaan semua peralatan dirusak dan dibakar;
- Bahwa saksi mengenal penggugat, dan saksi mengalami sendiri pengurangan karyawan di Vietnam secara bertahap dan mengetahui

- Penggugat masuk gelombang yang paling duluan berhenti, saksi juga ikut gelombang pemberhentian karyawan bulan Mei 2019;
- Bahwa sepengetahuan saksi semua orang tidak ada yang menolak diberhentikan kerja karena tambang benar-benar sudah stop beroperasi;
 - Bahwa semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama gaji terakhir dibayar penuh dan menerima satu kali gaji uang tali asih dan saksi tidak menuntut dan menyalahkan perusahaan.

Menimbang bahwa pada persidangan yang telah di tentukan penggugat dan tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tertanggal 20 januari 20921.

Menimbang bahwa selanjutnya maka segala sesuatu yang terdapat dalam berita cara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini di anggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

Menimbang bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal hak yagn diajukan lagi dan mohon putusan.

2. PERTIMBANGAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDSUTRIAL

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Terguga dalam jawabanya telah mengemukakan eksepsi sebagai berikut :

1. Penggugat ingkar janji dengan kesepakatan di Vietnam, bahwa Tergugat memberikan pelepasan dan pembebasan tugas kepada Penggugat dengan dasar Surat Keputusan CEO telah di terima dan Penggugat menandatangani surat keputusan tersebut,
2. Gugatan telah lewat waktu , bahwa keputusan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja adalah tanggal 10 Mei 2019 dalam surat keputusan CEO, sedangkan Penggugat mengajukan gugatan baru didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada tanggal 21 Oktober 2020 sehingga gugatan Penggugat sudah tidak memenuhi syarat formal untuk menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta.

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tergugat, penggugat telah menanggapi sebagai berikut :

- Bahwa dasar tergugat mengutip tentang kadaluarsa tidak lengkap yang diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, dalam putusan MK tersebut memutuskan bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 UUK Bertentangan dengan UUD 1945 sekaligus menyatakan hukum bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 UUK tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, dengan demikian dikarenakan kedua Pasal tersebut telah dibatalkan oleh MK dan juga mengacu pada Pasal 82 UU PPHI dan Pasal 171 UUK.

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangan sebagai berikut : Alinea terkait eksepsi yang

menyangkut adanya ingkar janji terhadap perjanjian yang ada di Vietnam, Majelis Hakim memandang sudah menyangkut Pokok perkara makan akan dipertimbangkan sekaligus pada Pokok perkara.

Menimbang bahwa terkait eksepsi bahwa gugatan penggugat telah kadaluwarsa, maka setelah Majelis Hakim mempelajari gugatan dilanjutkan dengan membaca hasil Mediasi dan anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga kerja transmigrasi dan energi, pemerintah provinsi DKI Jakarta pada tanggal 5 Mei 2020 pada angka 2 disebutkan bahwa pada tanggal 21 februari 2020 sudah dilakukan panggilan mediasi antara penggugat dan tergugat, maka berdasarkan fakta ini sebelum 1 (tahun) proses penyelesaian perselisihan sudah mulai dilakukan oleh Penggugat baik melalui bipartite, tripartite namun gagal sehingga sampai pada Gugatan ke PHI pada tanggal 21 oktober 2020 demikian juga dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.12/PUU-1/2003 Tertanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan itu maka MK menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 UUK Bertentangan dengan UUD 1945 sekaligus menyatakan hukum bahwa pasal 158 & 159 UU ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Artinya kedua pasal tersebut telah dibatalkan oleh MK dan jika pasal 171 UUK, apabila alasan PHK tersebut di luar Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UUK, tidak ada tenggat waktu untuk memperkarakan kembali kasus tersebut ke Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan oleh karena Pasal diajukan lewat dari 1 tahun, maka alasan PHK Lainnya di luar alasan sebagaimana atas kemauan sendiri sesuai Pasal 160 ayat (3) dan pekerja

atau buruh tidak bisa dikualifikasi daluarsa meskipun pekerja atau buruh mengajukan gugatan lewat dari 1 (satu) tahun setelah pengusaha melakukan PHK.

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan diatas.

Menimbang bahwa tergugat memberikan bantahannya atas Gugatan Penggugat tersebut di dalam jawaban sebagaimana disebutkan di atas.

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah di sangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPerdara.

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-15 dan tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-14.

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi-saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya sedangkan Tergugat telah mengajukan

dua (dua) saksi di bawah sumpah Bernama Andrean Widiyanto dan saksi Hnedra Gunawan untuk mengutakan dalil bantahannya pada persidangan tanggal 13 Januari 2020.

Menimbang bahwa atas perselisihan *a quo*, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang bahwa Majelis Hakim dengan memperhatikan Bukti P-13 berupa Surat Anjuran Nomor:029/ANJ/D/V/2020 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Provinsi Dki Jakarta tanggal 5 Mei 2020, didapatkan fakta para pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan *a quo* namun tidak dicapai kesepakatan, sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*.

Menimbang bahwa sebelum memasuki pokok perkara, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan perihal status hubungan kerja yang berlangsung antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak sebagai berikut;

Menimbang bahwa Penggugat mengaku sebagai karyawan dari PT.Vietmino Energitama berdasarkan PKWT antara Penggugat dan tergugat. Pada surat perjanjian PKWT tersebut pada angka 1.1 bahwa

jabatan penggugat sebagai Mining Manajer yang ditempatkan di Uong Thuong, Uong Bi, Vietnam dan pada angka 2.1 disebutkan jangka waktu kontrak selama 12 (dua belas) bulan mulai pada tanggal 10 Januari 2019 sampai dengan 9 Januari 2020. Dan dalam Bukti P-2 majelis menemukan bahwa upah pokok telah terlampir.

Menimbang bahwa terhadap pengakuan Penggugat di atas, Tergugat memberikan tanggapan yang pada pokoknya mengakui bahwa Penggugat (Frangky Raymond untungan) merupakan karyawan PT. Vietmind Energitama yang mulai bekerja dari tanggal 10 Januari 2019.

Menimbang bahwa dengan mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo Pasal 1865 KUHperdata Majelis Hakim berpendirian pengakuan para pihak tersebut merupakan bukti yang sempurna yang tidak perlu memerlukan pembuktian lebih lanjut.

Menimbang bahwa dengan statusnya yang demikian maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) maka haruslah tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku, *in casu* UU Nomor 13 Tahun 2003, uu Nomor 2 Tahun 2004, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang bahwa perselisihan *a quo* menurut penggugat berawal dari tindakan tergugat pada tanggal 10 Mei 2019 memberikan surat PHK kepada Penggugat dimana isi surat tersebut terhitung mulai tanggal 1 Juni 2019 tergugat melakukan pembebasan tugas/PHK kepada Penggugat dengan memberikan kompensasi hanya berupa upah sisa hari kerja sampai

11 Juni 2019, Ditambah tali asih sebesar 1 bulan gaji dan akomodasi kepulangan ke manado one ways. Tergugat dalam jawabannya mendalilkan bahwa berdasarkan bukti tanda terima surat oleh penggugat . dan pengakhiran hubungan kerja karena ada kerusuhan massa sebagaimana foto dokumentasi kerusuhan di site Vietnam, yang diperkuat oleh keterangan saksi Andrean Widiyanto dengan keterangannya bahwa persoalan pelepasan dan pembebasan tugas kepada semua karyawan baik karyawan local dan karyawan asal Indonesia sudah selesai dan final di Vietnam. Demikian juga keterangan saksi Hendra Gunawan bahwa persoalan pemberhentian karyawan baik karyawan local Vietnam dan karyawan Indonesia sudah dimusyawarahkan sebelumnya dan masing-masing sudah menerima dan dianggap telah selesai atau sudah final di Vietnam dan dengan baik terbukti Penggugat sudah menerima haknya berupa gaji Juni 2019 .

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dan fakta hukum tersebut di atas maka dengan diterimanya uang tali asih dari tergugat dan tiket pulang ke manado, menurut Majelis hakim membuktikan Penggugat sesungguhnya telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja atas musyawarah dengan kesadaran sendiri, oleh karenanya majelis hakim menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dan penggugat terhitung sejak tanggal 11 Juni 2019 yaitu sejak penggugat kembali ke manado, didasarkan pada situasi perusahaan yang dalam keadaan mekaksa/kahar dikarenakan adanya kerusuhan yang dilakukan oleh pihak luar sehingga mengakibatkan perusahaan menjadi tutup dan para pekerja

kehilangan pekerjaannya tetapi dengan adanya pemberian upah penuh bulan berjalan dan tali asih serta akomodasi tiket pesawat pulang ke Manado sudah merupakan suatu bukti pertanggung jawaban dari tergugat terhadap karyawan oleh karenanya berdasarkan keadilan dan kepatutan majelis hakim berpendapat apa selayaknya juga penggugat menerimanya dengan ikhlas.

Menimbang bahwa selanjutnya menurut Majelis Hakim sekalipun dalam perjanjian kerja sebelumnya mengatur tentang Pemutusan hubungan Kerja telah di atur, tetapi kondisi yang dialami perusahaan benar-benar tidak bisa diatasi dan diluar kendali , dan tergugat telah berusaha mencari jalan terbaik dengan melibatkan pemerintah Indonesia dan Vietnam dalam menyelesaikan permasalahan Tenaga kerja karena kerusuhan diperkuat dengan keterangan kedua saksi yang dihadirkan oleh tergugat. Bahwa perusahaan mengalami kondisi kerusuhan yang tidak bisa dikendalikan sehingga mengakibatkan perusahaan menutup usahanya dan bagi karyawan telah diberikan hak-haknya dan sesuai dengan cara kekeluargaan selama di Vietnam.

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dan fakta-fakta hukum dalam gugatannya penggugat pada petitum pokok penggugat bahwa masih mempunyai hak berupa pembayaran sisa uang kontrak yang belum dijalani, dan tergugat mengalami permasalahan berupa kerusuhan yang tidak bisa diatasi sehingga mengakibatkan menutup perusahaannya oleh karenanya majelis hakim berpendapat, bahwa dalam kondisi perusahaan tergugat yang demikian menurut majelis hakim adalah wajar

dan dapat dibenarkan apabila kemudian perusahaan mengambil kebijakan untuk memberhentikan para karyawan dengan melakukan Pemutusan Hubungan kerja dengan tetap memberikan apa yang menjadi hak dari pekerja sesuai dengan yang di perjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara penggugat dan tergugat sebagai perjanjian otonom bagi para pihak. Oleh karena penggugat telah menerima sisa upah berajalan dan mendapatkan uang tali asih sebanyak satu bulan gaji full , maka majelis berkesimpulan bahwa dengan diterimanya uang tali asih dan uang akomodasi pulang serta tiket pulang ke manado membuktikan bahwa penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja dengan baik.

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat telah diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan kesepakatan antara penggugat dan tergugat oleh karenanya petitum angka (1) dan petitum pkok angka (3) patut ditolak.

Menimbang bahwa oleh karena petitum pokok telah ditolak maka petitum lainnya juga dinyatakan di tolak.

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut gugatan penggugat tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak, utuk seluruhnya.

Menimbang bahwa oleh karena gugatan penggugat ditolak maka penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah),

maka berdasarkan Pasal 58 UU nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial karenanya biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara sebesar tersebut dalam amar putusan dibawah ini;

Memperhatikan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaiannya perselisihan hubungan industrial serta ketentuan perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Menetapkan putusan sebagai berikut :

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan penguat untuk seluruhnya
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada negara sebesar Rp.847.000,00 (delapan ratus empat puluh tujuh ribu rupiah).

Menurut penulis berdasarkan dalam kasus uraian pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara tersebut adalah perusahaan terkena Force majeure dimana kejadian tersebut bukan kemauan dari pihak perusahaan hanya dikarenakan perusahaan sudah tidak bisa berjalan dengan semestinya. Dalam proses atau alur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT.Vietmino Energitama sudah sesuai

dengan itikadi baik, hanya saja harus diadakan dulu mediasi antara pekerja dan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) agar terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tersebut dengan baik.

Dalam kasus ini, pertimbangan hakim dengan mengatakan bahwa perusahaan mengalami *force majeure* itu tidak ada dalam peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memperbolehkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu efisiensi. UU Ketenagakerjaan menjelaskan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Sedangkan dalam kasus tersebut di atas perusahaan tidak tutup permanen hanya saja perusahaan tersebut terjadi pemblokiran di area pekerja. PHK yang sering terjadi dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi diatur Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada prinsipnya memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi merupakan alasan yang sah. Perusahaan melakukan PHK dengan alasan

efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dengan mengurangi jumlah pekerjanya. Dalam uraian Pasal tersebut bisa di jadikan sebagai alasan oleh perusahaan dalam melakukan PHK, yang terjadi di PT.Vietmino Energitama dengan alasan melakukan efisiensi perusahaan dengan melakukan PHK dan disini juga di jadikan pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara tersebut.

Dalam kasus ini, seharusnya hakim juga bisa mempertimbangkan dalam melakukan penetapan putusan dengan alasan kemanusiaan yang dapat menitikberatkan perusahaan agar dapat memberikan hak-hak pekerja yang terkena PHK dikarenakan status pekerja tersebut adalah Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana dilakukan PHK saat masa kerja berlangsung, dimana pekerja tersebut masih diharuskan mendapatkan hak nya berupa sisa gaji selama perjanjian itu berlangsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik. Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan.

Sedangkan dalam peraturan Undang-undang ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir diperbarui dengan UU No. 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“UU No. 13/2003”) Jo Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No 35 Tahun 2021”) jelas di terangkan bahwa pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus mendapatkan hak-hak nya yang telah di atur dalam perundang-undangan tersebut. Untuk itu seharusnya pertimbangan hakim tidak hanya melihat dari segi bukti bahwa perusahaan mengalami force majeure dikarenakan area pekerja terjadi pemblokiran yang tidak bisanya operasional pertambangan berjalan seperti biasanya, tetapi harus bisa juga mempertimbangkan hak apa saja yang di dapat seharusnya oleh pekerja tersebut dikarenakan di peraturan perundang-undangan sudah di jelaskan secara rinci dan bisa lebih memperhatikan secara kemanusiaan dalam mempertimbangan putusan yang dibuat.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kaji pada setiap sub bab pembahasan, maka kemudian peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Vietmino Energitama dengan alasan *Force majeure* karena penutupan dan pemblokiran operasi tambang batubara di Vietnam. Terkendalanya kegiatan operasional mengakibatkan dampak terhadap pemasukan perusahaan dan berjalannya operasional perusahaan dengan tidak baik. Alasan PHK ini terpaksa dilakukan bukan atas dasar kemauan dari perusahaan.
2. Hak-hak pekerja yang tidak didapatkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja PT.Vietmino Energitama yang terkena PHK dengan alasan *force majeure* karena tertutupnya akses untuk tambang batubara terdapat di dalam Pasal Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang 71 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk melakukan perlawanan hukum atas pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu upaya penyelesaian di luar pengadilan atau upaya

penyelesaian melalui pengadilan. Upaya penyelesaian di luar pengadilan ditempuh melalui prosedur bipartit, dan konsiliasi atau arbitase atau melalui mediasi. Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat pengadilan. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (voluntary arbitration) yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sedangkan upaya penyelesaian melalui pengadilan ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Saran

Berdasar pada permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti mencoba memberi beberapa saran berupa:

1. PT.Vietmino Energitama seharusnya melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu melalui proses bipartit terlebih dahulu atau perundingan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Kemudian PT.Vietmino Energitama dalam proses bipartit perlu membuktikan kepada pekerja bahwa force majeure yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja tersebut secara nyata berdampak pada kegiatan/aktivitas perusahaan.

2. Bagi pekerja yang telah memenuhi syarat dan ketentuan untuk mendapatkan pesangon yang terdapat dalam Pasal 156 Ayat (2) sampai dengan Pasal 156 Ayat (4), namun dalam pembayaran kompensasi terdapat kekurangan bayar atau tak sesuai ketentuan, pekerja dapat melakukan upaya penyelesaian tripartit, seperti mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila tidak membuahkan hasil dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pelanggaran terhadap hak berupa sisa upah gaji selama berapa bulan masa kontrak yang muncul dalam PHK termasuk dalam kualifikasi perselisihan PHK yang merupakan salah satu kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013)
- Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010)
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)
- Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Cet. II, (Tangerang,
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Kedua, Cet. 1,
(Jakarta: Balai Pustaka)
- Satjipto Raharjo, "*ilmu hukum*". (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000)
- Satjipto Raharjo, *Penyelenggara Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum, hlm. 74
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008)
- Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cet. I, (Surabaya: Peradaban, 2007)
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005)
- Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2006)
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang*, (Jakarta: Gramedia, 2008)
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cet-12, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja, Suatu Pengantar*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016)

- SuharsimiArikunto,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta:Rineka Cipta,2012)
- Abdulkadir Muhammad, 2004,*Hukum dan Penelitian Hukum*,(Bandung:Citra Aditya Bakti,2012)
- Bambang Waluyo,*Penelitian Hukum Dalam Praktek*,(Jakarta:Sinar Grafika,2002)
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua* (Jakarta: Balai Pustaka, 2012)
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Jakarta:Sinar Grafika,2009)
- Philipus M. Hadjon,*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*,(Surabaya:Bina Ilmu,1990)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka)
- Satjipto Raharjo,*Penyelenggara Keadilan Dalam Masyarakat yang sedang berubah*.Jurnal Masalah Hukum
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*,(Surakarta: Universitas Sebelas Maret)

RIWAYAT HIDUP

Firda Miranti Lahir pada tanggal 15 Maret 1994, di DKI Jakarta. Penulis merupakan Anak ke 2 dari 3 bersaudara, dari pasangan Mahran dan Sri Sugiarti. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD 06 Jakarta Tahun 2000 dan tamat 2006 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP 69 Jakarta dan tamat pada tahun 2009. Setelah tamat di SMP 69, penulis melanjutkan ke SMK Ibu Pertiwi 2 dan tamat pada tahun 2012. Dan pada tahun yang sama penulis kuliah di Bina Sarana Informatika Jurusan Manajemen Informatika dan lulus tahun 2015. Pada tahun 2017 penulis mendaftar sebagai Mahasiswi di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM dan tamat pada tahun 2022. Dengan ketekunan, dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini dengan judul ”Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK saat masa kerja berlangsung (Studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)”.semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan terutama ilmu hukum.