

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
(STUDI KASUS PT. OSAGA MAS UTAMA)**

INTISARI

Oleh

Rizky Putra Pratama¹ dan Ari Hernawan.²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan hukum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pertimbangan putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Putusan No. 141 PK/Pdt.Sus-PHI/2018. Tujuan lain dari penelitian ini untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis sistem hukum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan hukum atas hak-hak ketenagakerjaan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan cara studi dokumen. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif yang hasilnya disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan, pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diterapkan dalam pertimbangan putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Putusan Nomor 141 PK/Pdt.Sus-PHI/2018. Hal tersebut dikarenakan Majelis Hakim Mahkamah Agung tidak mempertimbangan fakta pengadilan berkaitan dengan tidak dicatatkannya PKWT oleh PT. Osaga Mas Utama kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, yang seharusnya merujuk pada ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PKWT para penggugat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Kedua, sistem hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum atas hak-hak ketenagakerjaan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah cukup baik. Hal tersebut tidak menyurutkan niat para pengusaha untuk melakukan pelanggaran dalam pelaksanaannya, seperti tidak dicatatnya PKWT oleh pengusaha kepada dinas ketenagakerjaan terkait.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Sistem Hukum, Perlindungan Hukum.

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis Universitas Gadjah Mada.

² Dosen Program Studi Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis Universitas Gadjah Mada.

**TERMINATION OF WORK RELATIONSHIP (PHK) BASED ON A
SPECIFIC TIME WORK AGREEMENT (PKWT)
(CASE STUDY PT. OSAGA MAS UTAMA)**

ABSTRACT

By
Rizky Putra Pratama³ and Ari Hernawan.⁴

This study aims to determine and analyze the application of the Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in the consideration of the decision of the Panel of Judges of the Supreme Court of the Republic of Indonesia through Decision No. 141 PK / Pdt.Sus-PHI / 2018. Another purpose of this research is to know and analyze the legal system of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in providing legal protection for the labor rights of workers with a Fixed-Time Work Agreement (PKWT) who experiences Termination of Employment (PHK).

This research is a normative juridical research which is descriptive analytical in nature. The data used are secondary data consisting of primary and secondary legal materials. The research was conducted through library research by means of document study. The research data were analyzed qualitatively and the results were presented descriptively.

The results showed, first, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower was not applied in the consideration of the decision of the Panel of Judges of the Supreme Court of the Republic of Indonesia through Decision Number 141 PK / Pdt.Sus-PHI / 2018. This is because the Panel of Judges at the Supreme Court did not consider the facts of the court regarding the non-registration of PKWT by PT. Osaga Mas Utama to the North Jakarta Administration of Manpower and Transmigration Office, which should have referred to the provisions in Article 59 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, then the PKWT of the plaintiffs was changed to PKWTT by law. Second, the legal system of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower provides legal protection for the rights of workers who experience Termination of Employment (PHK) based on a Specific Time Work Agreement (PKWT) which is quite good. This does not deter entrepreneurs from committing violations in their implementation, such as not recording PKWT by employers to the related manpower office.

**Keyword : Termination of Employment, Fixed Term Employment Agreement,
Legal System, Legal Protection.**

³ Student of Graduate Program of Law Concentration Business Law University of Gadjah Mada.

⁴ Advisor of Graduate Program of Law Concentration Business Law University of Gadjah Mada.