UNIVERSITAS GADJAH MADA
ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus : Putusan MA No. 017/PK/PDT.SUS/2011)
ARAUNA GIOVANNI, Pitaya,S.H., M.Hum
Universitas Gadjah Mada, 2015 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

JURIDICAL ANALYSIS ON EMPLOYMENT TERMINATION OF FOREIGN WORKERS IN FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT UNDER ACT NO. 13 OF 2003 ON EMPLOYMENT (Case Study: Supreme Court Decision No. 017/PK/PDT.SUS/2011)

Arauna Giovanni[1], Pitaya[2]

The purpose of this study is to analyze the implementation of the provisions of Fixed Term Employment Contract (PKWT) for Foreign Workers who work at PT X under Act No. 13 of 2003 on Employment and Staff Additional Terms & Conditions of Code Ethics & Confidentiality Agreement made as reference by PT X in performing the termination of employment on DS foreign workers. This study also aims to identify and analyze the legal consequences of termination of employment on foreign workers at PT X based on the Decision of Supreme Court No.017 PK/Pdt.Sus/2011.

The method used in this research was normative juridical, conducted by examining secondary materials through literature study, then the data were analyzed using qualitative analysis in order to answer the research problem.

Based on the research results, it can be known that the provisions of Fixed Term Employment Contract or the employment contract between DS foreign workers and PT X has been made directly for 3 (three) years, so that it is not in accordance with the provision of Article 59 paragraph (4) of Act No. 13/2003, and therefore must be declared void. Meanwhile, Staff Additional Terms & Conditions Code of Ethics & Confidentiality Agreement is an integral part of the Employment Agreement, and because it has been agreed, approved and signed by DS and PT X then it is valid and enforceable. Additional terms in the Employment agreement are allowed as long as its provisions do not conflict with company regulations or the Employment Act. The part that is illegitimate and has no legal force in Staff Additional Terms & Conditions Code of Ethics & Confidentiality Agreement is the provision on Termination of Work as the substance is contrary to the Company Regulation of Company X and Act No. 13/2003. Termination of employment performed unilaterally by PT X causes DS foreign workers do not accept compensation or salary for the rest of their employment contract and do not obtain legal certainty.

Keywords: Additional Terms, Termination of Employment.

[1] Student Post Graduate, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta, Indonesia
[2] Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta, Indonesia

UNIVERSITAS GADJAH MADA
ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus : Putusan MA No. 017/PK/PDT.SUS/2011)
ARAUNA GIOVANNI, Pitaya,S.H., M.Hum
Universitas Gadjah Mada, 2015 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING PADA PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus: Putusan MA No 017/PK/PDT.SUS/2011)

Arauna Giovanni[3], Pitaya2[4]

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di PT X berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Staff Additional Terms & Conditions of Code Ethics & Confidentiality Agreement* atau Syarat-syarat Tambahan bagi Staf, Kode Etik dan Perjanjian Kerahasiaan, yang dijadikan rujukan oleh PT X dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing DS. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing di PT X berdasarkan putusan Mahkamah Agung No.017 PK/PDT.Sus/2011.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dilakukan dengan cara meneliti bahan sekunder melalui studi pustaka, selanjutnya data dianalisis dengan analisis kualitatif guna menjawab permasalahan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketentuan PKWT atau kontrak kerja antara tenaga kerja asing DS dengan PT X dibuat langsung selama 3 (tiga) tahun, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU No 13/2003, dan oleh karena itu harus dinyatakan batal. Adapun *Staff Additional Terms & Conditions Code of Ethics & Confidentiality Agreement* atau Syarat-syarat tambahan bagi Staf, Kode Etik dan Perjanjian Kerahasiaan, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja, dan karena telah disepakati, disetujui dan ditandatangani oleh DS dan PT X maka sah dan berkekuatan hukum. Syarat-syarat tambahan di dalam perjanjian kerja Ketenagakerjaan diperbolehkan sepanjang ketentuannya tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan atau Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun yang tidak sah dan tidak berkekuatan hukum dari *Staff Additional Terms & Conditions Code of Ethics & Confidentiality Agreement* adalah ketentuan mengenai Pengakhiran (*Termination*) Kerja karena substansinya bertentangan dengan Peraturan Perusahaan X dan Undang-Undang No 13/2003. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT X mengakibatkan tenaga kerja asing DS tidak menerima kompensasi atau gaji atas sisa kontrak kerjanya dan tidak mendapat kepastian hukum.

Kata kunci : Syarat-syarat Tambahan, Pemutusan Hubungan Kerja.

[3] Mahasiswa Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
[4] Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta