

Tinjauan Yuridis Penggunaan Alasan Mempekerjakan Kembali Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Sebagai Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Nomor 10/G/2013/PHI.YK)

Oleh : Ken Luigi Bagaskara

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk untuk menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja. Pada tanggal 1 Juli 2013 di PT. Jogja Tugu Trans selaku Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada pekerja bernama Rima Satria Pamungkas selaku Penggugat. Pekerja tersebut bekerja secara terus menerus dan tanpa terputus masa tenggang sejak 18 Februari 2008 sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja hingga akhirnya perkara tersebut dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta. Pada tanggal 20 Desember 2014, majelis hakim memutuskan dengan salah satu amar putusannya yaitu mempekerjakan kembali Penggugat di tempat Tergugat dan mengubah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Metode penelitian yang digunakan adalah Penulisan Hukum ini adalah kombinasi antara metode normatif dan metode empiris dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan responden dan narasumber. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dari penelitian kepustakaan antara lain sumber hukum primer, sekunder, dan tersier.

Berdasarkan hasil penelitian, Penulis menyimpulkan putusan hakim sulit untuk dilakukan eksekusi karena faktor penilaian negatif oleh pengusaha untuk mempekerjakan kembali dan perjanjian kerja yang digunakan di PT. Jogja Tugu Trans adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perkara tersebut diselesaikan dengan *win-win solution* yaitu membayar uang pesangon dengan besaran yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat.

Kata Kunci: Pengadilan Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

The Judicial Analysis on Judges' Consideration in Granting Re-employment Obligation in Case of Temporary Worker Dispute (Case Study: Court Verdict Number 10/G/2013/PHI.YK)

Written by : Ken Luigi Bagaskara

The Industrial Relations Courts are formed to resolve industrial relations disputes that include rights disputes, interest disputes, dismissal disputes, and labor union disputes. On July 1, 2013 at PT. Jogja Tugu Trans as the Defendant made a unilateral termination of employment to a worker named Rima Satria Pamungkas as Plaintiff. The worker worked continuously and uninterrupted grace period since 18 February 2008 until the termination of employment until finally the case was brought to the Industrial Relations Court of Yogyakarta. On December 20, 2014, the panel of judges ruled in one of its decisions Re-employment of the Plaintiff at the Defendant's company and changed the Working Agreement of Certain Time into Uncertain Time Working Agreement.

Research methods used in this Legal Writing is a combination of normative methods and empirical methods using primary and secondary data. Primary data were obtained from the interview with respondents and informant persons. While the secondary data were obtained from literature research, among other sources of primary law, secondary, and tertiary.

Based on the result, the authors conclude the judge's decision is difficult to execute because of the negative appraisal by employers to re-employ and the employment agreement used in PT. Jogja Tugu Trans is a Certain Time Working Agreement. The case was solved by a win-win solution that is to pay the severance pay with the amount agreed between the Plaintiff and the Defendant.

Keywords: Industrial Relations Court, Work Agreement, Industrial Relations Disputes