

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perselisihan hubungan industrial merupakan dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 1

Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penulis menganalisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 195/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST yaitu antara PT. Asia Outsourcing Services dengan Pekerjaanya. Dalam putusan tersebut, perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerjaanya dengan alasan telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana Pekerja tersebut sudah bekerja selama 5 (lima) tahun berturut-turut, serta sebelum dilakukannya Perjanjian Kerja pembaharuan tidak melalui masa jeda 30 (tiga puluh) hari, karenanya bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas Penulis tertarik untuk mengangkat tulisan ilmiah dengan judul "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR: 195/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST).

Metode Penelitian ini yaitu penelitian normatif dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), dengan obyek yang dianalisis adalah putusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan menggunakan data sekunder melalui studi kepustakaan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan No. 195/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah jumlah kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan No. 195/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

II. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

2.1 Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja atau *Arbeidsovereenkoms* adalah suatu perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha yang dibuat secara lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 Ayat (1) UUK), baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 Angka 14 UUK).

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UUK, yaitu:

- a. adanya kesepakatan dari kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya objek dalam hal ini pekerjaan yang diperjanjikan; dan

1 Koesparmono Irsan dan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016, hlm. 2.