

**KEPASTIAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA
KERJA ASING BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Ni Made Suartini¹, Kadek Apriliani²

¹Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: madesuartini19@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: avrillhya@unmas.ac.id

<i>Info Artikel</i>	<i>Abstract</i>
Title	<p><i>The Employment Law regulates the use of Foreign Workers (TKA) in Indonesia only for certain positions and work relationships for a certain period of time. Specific time work agreements for foreign workers are specifically regulated by the Minister of Manpower and Transmigration Regulation concerning Procedures for Using Foreign Workers (hereinafter Minister of Manpower and Transmigration Regulation Number 12 of 2013). The research method in this thesis is normative juridical. The basis for terminating an employment relationship is regulated in Article 61 paragraph (1) of the Manpower Law which states that the employment relationship ends if: the worker dies, the employment agreement ends, there is a court decision to settle an industrial relations dispute, certain circumstances in the employment agreement, company regulations, or agreement. work together. Law enforcement against violations committed by foreign workers with PKWT status in industrial relations cases can take the form of providing legal sanctions, namely: 1. Administrative sanctions, 2) Civil sanctions, and 3) Criminal sanctions. There are blurred norms in article 58 paragraph (2) concerning the probation period and article 168 paragraph (1) concerning resignation in industrial relations cases with decision Number 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS. The legal sanction is that the plaintiff's lawsuit and the defendant's objections are completely rejected and sentenced to pay court costs of Rp. 446,000,- for the</i></p>

Pemerintah Indonesia memperketat mekanisme perizinan tenaga kerja asing (TKA) dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kebijakan ini didasari oleh beberapa regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Terkini dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan, PKWT adalah perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan atas hubungan kerja jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Negara tidak menginginkan adanya eksploitasi dalam bekerja oleh siapapun sehingga secara Yuridis hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan. Salah satu kewajiban generik negara, juga meliputi perlindungan dari “eksploitasi”.¹ Termaktub dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 151 (3), PHK dilarang dilakukan sepihak namun harus melalui perundingan terlebih dahulu, apabila benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka PHK dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perusahaan tidak diperkenankan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara sewenang-wenang.² Apabila PHK tetap dilakukan tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, selanjutnya Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Namun sering kali pada klausul PKWT tidak diikuti sehingga menyebabkan perselisihan hubungan industrial seperti perkara pada Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS. Dalam konteks PKWT pada perselisihan ini teridentifikasi permasalahan yang terjadi karena pelanggaran pasal 58 ayat (2) tentang masa percobaan dan pasal 168 ayat (1) tentang pengunduran diri yang dapat diinterpretasikan secara berbeda oleh semua pihak. Perkara ini melibatkan David Claude Caillebe melawan PT. Tiara Raya Internasional di mana penggugat merasa di PHK sepihak dan tergugat menganggap penggugat mengundurkan diri.

Menilik beberapa pasal yang dijadikan acuan dalam memutus perkara ini yaitu pasal 58 ayat (2) tentang klausa masa percobaan yang diidentifikasi sebagai asal mula perselisihan serta pasal 168 ayat (1) tentang pengunduran diri Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa istilah yang dapat dikualifikasikan norma kabur sehingga dapat diinterpretasikan

¹ Oktavianti & Nahdhah, 2021. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak (child labor) Di Indonesia*. MAB. Jurnal penegakan Hukum Indonesia. Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan.

² Carina, dkk., 2023., *Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Sedang Mengalami kesulitan*. *Jurna diktum*. Vol.2 No.2. Universitas Darma Agung, Medan

secara berbeda oleh setiap orang dan meningkatkan potensi perselisihan hubungan kerja. Permasalahan ganti rugi yang harus dilakukan salah satu pihak sering menimbulkan perkara di dalamnya di mana pihak tersebut tidak merasa berkewajiban untuk membayar dengan alasan PHK dianggap telah benar dan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, sehingga tak jarang permasalahan seperti ini berakhir di Pengadilan.³ Frasa kabur dalam pasal 58 ayat (2) yaitu “Dalam hal diisyaratkannya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum”. Istilah “masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum” hanya menyatakan masa percobaan kerja dianggap tidak sah dan batal secara hukum apabila tetap dipersyaratkan, tetapi tidak mencantumkan sanksi atau konsekuensi hukum yang jelas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan ini. Tanpa adanya mekanisme penegakan dan pertanggungjawaban yang jelas, perusahaan mungkin merasa dapat mengabaikan hukum tanpa konsekuensi yang berarti.⁴

Pasal 168 ayat (1) menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”. Norma ini tidak menjelaskan secara rinci prosedur yang harus diikuti oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sah, terutama bagi tenaga kerja asing mengingat ketidakhadiran dapat dipicu oleh berbagai faktor termasuk kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman. Tidak ada penjelasan yang cukup mengenai sanksi dan konsekuensi dari ketidakhadiran. Perusahaan menganggap ketidakhadiran sebagai pengunduran diri sedangkan karyawan merasa di PHK. Meskipun PKWT bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, penerapannya sering kali tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁵

Berdasarkan permasalahan perkara hubungan industrial yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Denpasar, maka penting untuk mengetahui bagaimana **“KEPASTIAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”**.

II. Metode Penelitian

³ Wedanti I.A. & Sukranatha A.A.K. 2018. *Analisis Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS Terkait PHK sepihak dalam PKWT*. Jurnal Kertha Semaya, Vol 5, No.1. Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar

⁴ Syahlan & Malau. 2024. *Criminal Act, Criminal Liability & Punishment Terhadap Korporasi Dalam Undang-Undang Serta Tantangan Dalam Penegkaan Hukumnya*. Media Penerbit Indonesia

⁵ Jubaidah, dkk. 2024. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia*. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, Vol. 3, Nomor 1. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif yaitu meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian juridis bertujuan untuk meneliti penerapan hukum dalam hubungannya dengan PHK Tenaga Kerja Asing berstatus PKWT, baik dari sudut ketentuan perundangundang maupun kebijakan hakim sebagai aparaturn penegak hukum yang berwenang mengadili dan memutuskan perkara.⁶ Dengan jenis pendekatan Perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus.

III. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing

Berstatus

a. Hal-Hal Yang Mendasari Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perkara Hubungan Industrial

Pemutusan Hubungan Kerja didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sementara itu, pasal 56 ayat (2) menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan. Pasal 57 ayat (2) menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Selain itu, pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; jika masa percobaan disyaratkan, maka hal tersebut batal demi hukum. Undang-Undang Cipta Kerja pada pasal 58 ayat (2) mempertegas bahwa masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung, memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja. Tenaga kerja asing juga dibatasi oleh ketentuan pasal 59 ayat (4), di mana PKWT dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun. Persyaratan PKWT untuk empat jenis pekerjaan, menekankan bahwa pengusaha hanya boleh mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan jenis pekerjaan yang telah ditentukan.

Hal-hal yang mendasari PHK pada PKWT dalam perkara hubungan industrial dilihat dari berbagai aspek yaitu:⁷

1) Perpanjangan Perjanjian Kerja

⁶ Soekanto S., & Mamudja S., 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14

⁷ Soepomo, I., 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, hal.60

Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan, PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun.

2) Akibat Peralihan Perusahaan

PKWT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Perjanjian pindah ke tangan ahli waris.⁸

Pasal 61 Ayat (1) Hubungan kerja berakhir jika pekerja meninggal, perjanjian kerja berakhir, ada putusan pengadilan, atau keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian.

3) Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha maupun pekerja adalah dalam bentuk pemberian kompensasi.⁹

4) Tunjangan Pekerja/Buruh

Kemungkinan pekerja/buruh dalam PKWT mendapat tunjangan atau tidak, dapat dibaca dalam perjanjian kerja karena menurut Pasal 1338 BW bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak. Dari segi pekerja, di dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang memungkinkan PHK jika tunjangan tertentu tidak dapat dipenuhi, hal ini dapat memicu pemutusan kerja.

5) Hak Libur Resmi dengan Upah

Mengacu pada ketentuan Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, dan berhak atas upah lembur jika bekerja pada hari tersebut.

6) Surat Keterangan tentang Diri Pekerja/Buruh

Surat keterangan yang menyatakan tentang diri pribadi pekerja/buruh pada waktu bekerja di suatu perusahaan sangat penting. Artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan

⁸ Jubaidah, dkk. 2024,. Op Cit hal.24

⁹Miranti F., 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT Vietmindu Energitama Yang Di PHK Saat Masa Kerja masih Berlangsung*. Fakultas Hukum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.¹⁰ Pekerja dianggap tidak memenuhi syarat dan PHK dapat dilakukan.

b. **Ketentuan Hukum Yang Mengatur Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing**

Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa tenaga kerja asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang mampu diisi tenaga kerja Indonesia tidak diijinkan diduduki TKA.¹¹ Ketentuan lebih lanjut mengenai jabatan dan waktu tertentu ditetapkan melalui Keputusan Menteri No. 100/MEN/IV/2004.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur bahwa penggunaan TKA hanya untuk jabatan dan waktu tertentu. Namun, terdapat perbedaan pengaturan mengenai PKWT bagi TKA dan tenaga kerja dalam negeri.¹² PKWT bagi TKA mengikuti aturan hukum khusus yang berkaitan dengan jangka waktu kerja, jenis, jabatan tertentu, serta masa berlaku perjanjian yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan TKA. Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) berlaku untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang, sedangkan Izin Mempekerjakan TKA (IMTA) berlaku untuk satu tahun dan juga dapat diperpanjang. Kekhususan PKWT bagi TKA mencakup dua hal: pertama, jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan tidak terikat pada ketentuan Pasal 59, melainkan diatur dalam Peraturan Menteri (Pasal 46 ayat (1)). Kedua, jangka waktu PKWT bagi TKA dapat lebih dari tiga tahun, khususnya lebih dari lima tahun sesuai dengan RPTKA.

2. Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam perkara Hubungan Industrial

a. **Sanksi Hukum Terhadap Pemutusan Sepihak Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perkara Hubungan Industrial**

Pengusaha dapat memberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut kepada pekerja untuk berbagai pelanggaran dan menentukan sanksi yang layak tergantung

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada; Jakarta, 2016, hlm. 70

¹¹ Mamesah R., Maramis M., R., & Taroreh R., 2024. *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Menurut Peraturan perundang-undangan*. Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT Lex Privatum Vol 13. NO 4

¹² Prahassacitta V., 2014. *Kekhususan Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing*. Fakultas Hukum, Universitas Bina Nusantara, Jakarta. Rubrik member fakultas. Diakses pada 17 Januari 2025.

jenis pelanggaran.¹³ Pengusaha dimungkinkan juga mengeluarkan misalnya SP3 secara langsung, atau terhadap perbuatan tertentu langsung memPHK. Dalam pemberian surat peringatan tidak harus diberikan secara berjenjang melainkan dapat dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.¹⁴

Dengan catatan hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB), dan dalam ketiga aturan tersebut, disebutkan secara jelas-jenis pelanggaran yang dapat mengakibatkan PHK. Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari, maka PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja yang bersangkutan, terutama jika pekerja tersebut bukan anggota serikat. Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, pengusaha dapat melakukan PHK setelah mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, dan bukan karena hal yang diatur dalam Pasal 61 ayat (10), pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut harus membayar ganti rugi berupa upah pekerja hingga jangka waktu perjanjian berakhir. Terdapat tiga jenis sanksi hukum yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:¹⁵

Pertama, sanksi administratif, yang dijatuhkan kepada pengusaha atas pelanggaran tertentu, seperti diskriminasi dan pemagangan tanpa izin. Bentuk sanksi ini mencakup teguran, peringatan tertulis, serta pembatasan atau pencabutan izin usaha. Kedua, sanksi perdata, yang dapat dikenakan kepada pengusaha maupun pekerja dalam kasus perselisihan hubungan industrial, mencakup pembatalan perjanjian kerja yang tidak sesuai ketentuan dan konsekuensi atas mogok kerja yang tidak sah. Ketiga, sanksi pidana, yang dikenakan kepada pengusaha atau pekerja yang melakukan pelanggaran berat, termasuk ancaman penjara dan denda untuk

¹³ Naim Sokhib., Dkk. 2022. *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Justisi Vol 8 No.3. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong

¹⁴ Ibid

¹⁵ Shanto. 2017. *Sanksi Pelanggar Hukum Ketenagakerjaan*. Apr 19, 2017 Artikel, Kontributor, SN 09, <https://spn.or.id/sanksi-pelanggar-hukum-ketenagakerjaan/>. Diakses pada 17 Desember 2024

pelanggaran seperti tidak membayar upah minimum dan tidak memberikan pesangon.

b. Analisis Kasus

Nomor Putusan: 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS, jenis perkara Perdata Khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) Duduk Perkara: Penggugat David Calude Caillebe adalah mantan karyawan tergugat (PT. Tiara Raya Bali International.). Penggugat telah bekerja sejak tanggal 12 Januari 2015 sampai dengan 20 April 2015, dengan jabatan terakhir sebagai *executive chef*. Hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berakhir pada tanggal 20 April 2015 setelah dijatuhkannya Surat Peringatan Terakhir (SPT) dengan alasan tidak cakap dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan pekerjaannya tidak memuaskan selama 3 bulan periode penilaian. Penggugat dan tergugat bersama menandatangani surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kontrak kerja 1 (satu) tahun dihitung dari tanggal 12 Januari 2015 sampai dengan tanggal 12 Januari 2016, namun di tengah masa kontrak kerja penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak dapat meneruskan kontraknya selama 1 (satu) tahun.

Sejak dikeluarkan Surat Peringatan Terakhir (Final Written Warning), yang dengan kata lain merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, tanggal 20 April 2015 secara sepihak, tergugat tidak membayar upah/gaji penggugat. Penggugat dengan tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kontrak kerja 1 (satu) tahun, akan tetapi baru 3 (tiga) bulan masa kerja Penggugat telah mangkir dari pekerjaannya setelah yang bersangkutan diberi peringatan keras oleh tergugat; penggugat mangkir kerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut walaupun telah dipanggil secara patut, sehingga demi hukum yang bersangkutan sudah sepatutnya dianggap telah mengundurkan diri. Penggugat menuntut uang kompensasi sebesar Rp.390.666.666 perhitungan sisa masa kerja dan uang lainnya. Dengan eksepsi tergugat yaitu menolak seluruh gugatan penggugat, membenarkan pemberian SPT pada tanggal 20 April 2015 (3 bulan masa kerja penggugat). Dengan Fakta-fakta di persidangan: salinan Surat Panggilan Kerja I tanggal 24 April 2015, salinan Surat Panggilan Kerja II tanggal 27 April 2015, salinan Peraturan Perusahaan Le

Meridien yang telah disahkan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 46 tahun 2013, serta salinan Peraturan Perusahaan Le Meridien yang telah disahkan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 117 tahun 2015. Putusan Hakim: menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya, menolak eksepsi tergugat seluruhnya dan menghukum penggugat dan tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp 446.000.

Hal-hal yang menjadi pertimbangan hakim menolak gugatan penggugat terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Tiara Raya Bali International yaitu: Terpenuhinya unsur-unsur pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Berdasarkan bunyi ketentuan pasal tersebut, bahwa penggugat telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut, dan telah dipanggil secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali oleh tergugat, sehingga pemutusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat adalah dikualifikasikan penggugat telah mengundurkan diri. Oleh karena itu unsur dari Pasal 168 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah terpenuhi, yaitu: Mangkir selama lima hari kerja sejak tanggal 20 April 2015 dan dipanggil secara patut sebanyak dua kali berturut-turut dengan surat nomor: 003/HRD-PT.TRBI-IV/2015 tanggal 24 April 2015 dan yang kedua dengan surat nomor: 004/HRD-PT.TRBI-IV/2015 tanggal 27 April 2015.

Tidak terpenuhinya unsur dalam ketentuan Pasal 168 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga kompensasi penggugat tidak dikabulkan dimana yang menyatakan bahwa: Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Merujuk pada pasal tersebut diatas, majaleis Hakim menolak gugatan penggugat kepada tergugat untuk membayar kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal 154 Ayat (4) yang menyatakan bahwa: Uang penggantian hak yang seharusnya

diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Penggugat hanya bekerja selama 3 bulan sejak ditanda tangannya kontak kerja di mana selama masa evaluasi, penggugat tidak menunjukkan hasil kerja yang baik, sehingga pihak perusahaan memberikan peringatan dimana setelah diberi peringatan secara langsung, penggugat mangkir dari tugasnya selama lima hari secara berturut-turut, sehingga menyebabkan kerugian pada pihak hotel dimana penggugat merupakan executive chef. Terpenuhinya unsur Pasal 58 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, majelis hakim memutuskan memberikan hukuman kepada pihak tergugat, yaitu membayar biaya perkara sebesar Rp.446.000 di mana dalam ketentuan pasal 1 PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal ini pihak tergugat menyatakan bahwa penggugat di berikan masa evaluasi kerja selama tiga bulan, jelas hal ini melanggar ketentuan yang berlaku tentang ketenagakerjaan. Sehingga masa percobaan kerja dalam PKWT batal demi hukum

IV. Kesimpulan

1. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan secara jelas telah mengatur bahwa penggunaan TKA di Indonesia hanya untuk jabatan dan waktu tertentu dan hubungan kerja waktu tertentu, sehingga berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT bagi TKA selain aturan hukum umum berlaku juga aturan hukum khusus diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 yang mengatur Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) dan Ijin Mempekerjakan TKA (IMTA). Hal-Hal yang mendasari PHK pada PKWT dalam perkara hubungan industrial dilihat dari berbagai aspek yaitu: Perpanjangan

perjanjian kerja, akibat peralihan perusahaan, pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak, Tunjangan pekerja/buruh, Hak libur resmi dengan upah, Surat keterangan diri pekerja.

2. Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Asing Berstatus PKWT Dalam Perkara Hubungan Industrial. Dapat berupa pemberian tiga bentuk sanksi hukum yaitu: 1) Sanksi Administratif, dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha. 2) Sanksi Perdata, mencakup pembatalan perjanjian kerja yang tidak sesuai ketentuan, pengalihan hubungan kerja, dan konsekuensi atas mogok kerja yang dilakukan tidak sah. 3) Sanksi Pidana, mencakup ancaman penjara dan denda. Terdapat kekaburan Norma pasal 58 ayat (2) tentang masa percobaan dan pasal 168 ayat (1) tentang pengunduran diri pada Perkara hubungan industrial dengan putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS sehingga diberikan sanksi hukum yaitu ditolak seluruhnya gugatan penggugat serta eksepsi tergugat dan dihukum membayar biaya perkara sebesar Rp. 446.000,- bagi penggugat maupun tergugat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada; Jakarta, 2016, hlm. 70
- Soekanto S., & Mamudja S., 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14
- Soepomo, I., 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, hal.60
- Syahlan & Malau. 2024. *Criminal Act, Criminal Liability & Punishment Terhadap Korporasi Dalam Undang-Undang Serta Tantangan Dalam Penegkaan Hukumnya*. Media Penerbit Indonesia

JURNAL

- Carina, dkk., 2023., *Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Sedang Mengalami kesulitan.Jurna diktum*. Vol.2 No.2. Universitas Darma Agung, Medan.
- Jubaidah, dkk. 2024. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang_Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia*. *Indonesian Journal*

of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory, Vol. 3, Nomor 1.
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Jubaidah, dkk. 2024,. Op Cit hal.24

Miranti F., 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT Vietmindu Energitama Yang Di PHK Saat Masa Kerja masih Berlangsung*. Fakultas Hukum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

Mamesah R., Maramis M., R., & Taroreh R., 2024. *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Menurut Peraturan perundang-undangan*. Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT Lex Privatum Vol 13. NO 4

Naim Sokhib., Dkk. 2022. *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Justisi Vol 8 No.3. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong

Oktavianti & Nahdhah, 2021. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak (child labor) Di Indonesia*. MAB. Jurnal penegakan Hukum Indonesia. Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan.

Wedanti I.A. & Sukranatha A.A.K. 2018. *Analisis Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS Terkait PHK sepihak dalam PKWT*. Jurnal Kertha Semaya, Vol 5, No.1. Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar

PERATURAN DAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 **tentang** Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 8/PDT.Sus_PHI/2015/PN DPS

INTERNET

Prahassacitta V., 2014. *Kekhususan Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing*. Fakultas Hukum, Universitas Bina Nusantara, Jakarta. Rubrik member fakultas. Diakses pada 17 Januari 2025.