

**PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
ANTARA PT. TAMAN BURUNG CITRA BALI  
INTERNATIONAL DENGAN PEKERJA KONTRAK  
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR: 845 K/Pdt.Sus-  
PHI/2017)\***

**Oleh:**

Silvia Syarafina\*\*

Ida Bagus Putra Atmadja\*\*\*

I Made Dedy Priyanto\*\*\*\*

Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Udayana

**Abstrak**

Pelaksanaan suatu perjanjian kerja merupakan suatu bentuk pemenuhan hak dan kewajiban yang telah disepakati oleh para pihak. Namun, pada prakteknya tidak jarang ditemukan adanya pekerja yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya hingga masa berlaku kontrak pada perjanjian kerja habis, sehingga pekerja dianggap merugikan perusahaan. Perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa alasan salah satunya apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, Hal ini diatur di dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu serta akibat hukum dari pelaksanaan PHK diantara para pihak perjanjian kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam ini adalah penelitian hukum empiris. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa selama pelaksanaan perjanjian kerja ini berlangsung pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai *Park Coordinator* dengan baik. Selanjutnya, terhadap akibat hukum pelaksanaan PHK yang dilakukan oleh PT. Taman Burung Citra Bali Internasional adalah sah demi hukum karena telah sesuai dengan ketentuan pada Pasal 61 huruf b UU Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dapat berakhir apabila

---

\* Makalah ilmiah ini disarikan dan dikembangkan lebih lanjut dari Skripsi yang ditulis oleh Penulis Silvia Syarafina atas bimbingan dari Pembimbing Skripsi I Ida Bagus Putra Atmadja, SH.,MH. dan Pembimbing Skripsi II I Made Dedy Priyanto, SH.,M.Kn.

\*\* Silvia Syarafina, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana : [silviasyaraf@gmail.com](mailto:silviasyaraf@gmail.com)

\*\*\* Ida Bagus Putra Atmadja, Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

\*\*\*\* I Made Dedy Priyanto, Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sehingga hubungan hukum diantara para pihak juga telah berakhir.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

### ***Abstract***

The implementation of an employment agreement is a form of fulfillment of rights and obligations agreed upon by the parties. However, in practice it is not uncommon to find workers who cannot complete their work until the contract expires in the employment agreement, so that workers are considered to be detrimental to the company. The employment agreement may end for several reasons, one of which, if the expiry of the term of the employment agreement is set forth in Article 61 paragraph (1) of the Manpower Law. The purpose of this research is to know the implementation of certain work time agreement and the legal consequences of the implementation of work dismissal between the parties of work agreement. The method used for this research is empirical law research. Based on the research conducted, the results obtained that during the execution of the employment agreement, workers can not complete the duties and obligations as Park Coordinator. Furthermore, against the legal consequences of the implementation of work dismissal conducted by PT. Citra Bali International Bird Park is lawful because it is in accordance with the provisions of Article 61 Sub-Article b of the Manpower Law, that is, the employment agreement may be terminated when the term of the employment agreement ends so that the legal relationship between the parties has also expired.

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perjanjian kerja dapat dibuat atas dasar waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja menurut Iman Soepomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1</sup> Sehingga,

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajawali Pers, Jakarta, h.40

pekerja dalam hal ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Pekerja kontrak bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT), di dalam PKWT ini terdapat jangka waktu yang mengatur berapa lama seorang pekerja dipekerjakan oleh pengusaha tersebut. Perjanjian kerja ini diperuntukan untuk suatu pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya merupakan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu. Lain halnya dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT), berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 merupakan perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya, dalam arti lain status pekerja tersebut adalah tetap.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan penelitian di PT. Taman Burung Citra Bali International karena terdapat seorang pekerja kontrak yang setelah jangka waktu bekerjanya telah habis sesuai dengan perjanjian kerja lalu dikeluarkannya surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja namun malah mengajukan gugatan dengan dalil pekerjaan yang diberikan kepada pekerja kontrak tersebut adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus dan tidak dapat diselesaikan hanya dengan waktu sebentar yang berarti pekerja kontrak tersebut juga berstatus sebagai pekerja tetap bukan pekerja kontrak.

## **1.2 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dan pekerja kontrak dan mengetahui akibat hukum pelaksanaan

pemutusan hubungan kerja antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dan pekerja kontrak ditinjau dari Putusan No. 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

## **2. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian hukum empiris, yakni penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*), dimana sumber yang akan diperoleh berasal dari hasil observasi.<sup>2</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*), pendekatan analisis konsep hukum (*analytical and conceptual approach*), dan pendekatan fakta (*the fact approach*).

### **2.2. Hasil dan Analisis**

#### **2.2.1 Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Taman Burung Citra Bali Internasional**

Pengertian perjanjian kerja dapat ditemui dalam pasal 1 huruf 14 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Menurut Subekti dalam buku Aneka Perjanjian, dituliskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, yang mana perjanjian tersebut dapat ditentukan dari beberapa ciri-ciri yaitu melakukan pekerjaan tertentu, adanya perintah atau dibawah perintah orang lain (vertikal) atau hubungan atas bawah

---

<sup>2</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, h.9

(*dietsverhouding*), dan adanya upah.<sup>3</sup> Perjanjian kerja dilaksanakan oleh para pihak untuk memberikan tuntutan pemenuhan hak dan kewajiban terhadap pelaksanaan isi dari perjanjian kerja.<sup>4</sup> Berdasarkan jenisnya, pada pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, antara lain:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Keputusan 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004) PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Kepmen 100/2004, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Bagi para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian. Di dalam hukum perjanjian mengatur mengenai ketentuan umum,

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h.46

<sup>4</sup> Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta, h.169

sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan.<sup>5</sup> Dalam melakukan perjanjian tentu di dalamnya harus berhadapan dengan risiko-risiko yang timbul dari sifat dasar perjanjian atau kontrak. Dua sumber masalah yang sering menjadi pemicu timbulnya sengketa adalah: Pertama, kecermatan dalam berkontrak, dan kedua, itikad baik para pihak.<sup>6</sup>

Pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan pekerja kontrak yang bernama Leyla Leonita Faggidae (yang selanjutnya disebut Leyla) merupakan pemenuhan hak dan kewajiban yang sebelumnya telah disepakati di dalam perjanjian kerja tertanggal 13 Juli 2015 sampai dengan 13 April 2016. Dalam perjanjian kerja ini, Leyla dipekerjakan sebagai *Park Coordinator* yang memiliki tugas untuk membantu *Park Manager* dalam penyusunan schedule karyawan atau work order yang merupakan suatu pekerjaan dalam internal maupun eksternal suatu perusahaan untuk mengatur dokumen secara tertulis kepada pelaksana aktivitas pemeliharaan. Namun, pada pelaksanaannya Leyla tidak mengerjakan tugasnya dengan baik karena Leyla sering kali datang kerja terlambat, pergi dari perusahaan saat jam kerja, dan bertindak sewenang-wenang sehingga perusahaan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena Leyla memegang file atau dokumen-dokumen penting termasuk di dalamnya nota, sehingga perusahaan merugi.

---

<sup>5</sup> Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h.70

<sup>6</sup> I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, h. 11

Sehingga dengan alasan ini lah perusahaan tidak ingin memperpanjang perjanjian kerja dengan Leyla.

### **2.2.2 Pemutusan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dan pekerja kontrak ditinjau dari Putusan Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017**

PHK menurut Mutiara S. Panggabean adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.<sup>7</sup> Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan tersebut para buruh atau pekerja kehilangan mata pencaharian guna untuk menghidupi diri dan keluarganya.<sup>8</sup> Secara yuridis, berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK demi hukum dapat terjadi karena alasan berakhirnya jangka waktu kerja yang telah disepakati habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;

---

<sup>7</sup> Made Indah Puspita, 2015, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt", *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, h.44-45

<sup>8</sup> Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta Utara", *Kertha Semaya*, Vol. 03, No. 03, Mei 2015, Hal. 2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/8269/6169>, diakses tanggal 23 Juli 2017, Jam 16. 03 WITA.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya pemutusan hubungan kerja.

Adapun PHK demi hukum ini dapat dilakukan dengan beberapa alasan sesuai dengan ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, antara lain:

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam hal ini, Leyla mengajukan gugatan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan register Nomor 20/Pdt.Sus.PHI/2016/PHI.Dps karena Leyla beranggapan bahwa perjanjian kerja yang disepakati merupakan PKWTT bukan PKWT sehingga PT. Taman Burung Citra Internasional telah melakukan PHK secara sepihak. Bahwa sesuai dengan isi perjanjian, pihak tergugat telah melaksanakan sesuai dengan isi pasal tersebut dengan mengeluarkan surat pemberitahuan PHK sebelum jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja. Sehingga seharusnya tidak adalagi persepsi bahwa perusahaan melakukan PHK secara sepihak.



Para pihak pun telah melakukan upaya-upaya seperti yang disyaratkan oleh UU PPHI, antara lain penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian melalui mediasi, dan penyelesaian melalui konsiliasi. Berdasarkan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh para pihak, tidak tercapai adanya kesepakatan di dalamnya. Sehingga, berdasarkan Pasal 5 UU PPHI diizinkan kepada salah satu pihak untuk dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Pihak pekerja kontrak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada 4 Oktober 2016 dengan Register Nomor 20/Pdt.Sus.PHI/2016/PHI.Dps. Namun, berdasarkan putusan yang dikeluarkan tuntutan yang diajukan tidak dapat diterima. Pada tanggal 24 Januari 2017, Dewa Putu Adnyana (Kuasa Penggugat) telah menyatakan kasasi atas putusan tersebut. hingga keputusan Mahkamah Agung mengeluarkan putusan nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang pada pokoknya amarnya berisi: Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi dan menghukum pemohon kasasi untuk membayar biaya perkara.

Akibat hukum merupakan akibat yang ditimbulkan oleh peristiwa hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum. Sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.<sup>9</sup> Sehingga akibat hukum pelaksanaan PHK antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dan Leyla adalah sah demi hukum, dan perjanjian kerja yang telah dibuat adalah berdasarkan PKWT sehingga tidak berhak untuk menerima hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta uang Tunjangan Hari Raya.

---

<sup>9</sup> R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h.295

## **I. PENUTUP**

### **3.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dituliskan, maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang telah disepakati, terdapat beberapa hambatan selama masa pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, antara lain pekerja tidak dapat bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai Park Coordinator dengan baik sehingga menjadikan hal ini sebagai alasan utama bagi perusahaan untuk tidak memperpanjang perjanjian kerja ini.
2. Akibat hukum atas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan pekerja kontrak dalam PKWT adalah sah demi hukum karena telah sesuai dengan ketentuan pada Pasal 61 huruf b UU Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dapat berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sehingga hubungan hukum diantara para pihak juga telah berakhir.

### **3.2 Saran**

Untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak dalam suatu perjanjian kerja, maka perlu diatur secara lebih merinci mengenai jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada pekerja untuk menghindari adanya perbedaan persepsi di kemudian hari.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU-BUKU**

Husni, Lalu, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.

Rusli, Hardijan, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Soepomo, Iman, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Cet, VI, Djambatan, Jakarta.

Soeroso, R., 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Udiana, I Made, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar.

### **SKRIPSI**

Puspita, Made Indah, 2015, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt", *Skripsi Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Denpasar.

### **JURNAL**

Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta Utara", *Kertha Semaya*, Vol. 03, No. 03, Mei 2015, Hal. 2, ojs.unud.ac.id, URL:

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/8269/6169>, diakses tanggal 20 Juli 2017, Jam 16. 03 WITA.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Peaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.