

ANALISIS PUTUSAN NOMOR 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS) TERKAIT PHK SEPIHAK DALAM PKWT

Oleh:

Ida Ayu Wedanti*

Anak Agung Ketut Sukranatha, SH.,MH**

Program Kekhususan Hukum Bisnis

Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberlakukan bagi pekerja asing di Indonesia mensyaratkan tidak adanya masa percobaan bagi pekerja asing, seperti yang diatur dalam ketentuan Pasal 58 Ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi PT.Tiara Raya Bali International memberlakukan masa percobaan bagi David Claude Caillebe, sehingga Hakim Pengadilan Negeri Denpasar menolak eksepsi dari PT.Tiara Raya Bali International. Sedangkan tuntutan yang dilakukan oleh David Claude Caillebe yang menuntut pembayaran gaji juga ditolak oleh Hakim. Berdasarkan fakta di persidangan bahwa David Claude Caillebe telah melanggar ketentuan Pasal 168 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana dirinya tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 kali secara tertulis oleh pihak tempatnya bekerja, sehingga PT. Tiara Raya Bali International melakukan PHK sepihak kepada David Claude Caillebe. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan pasal 168 Ayat (1) David Claude Caillebe dianggap telah mengundurkan diri. Pelanggaran yang dilakukan oleh kedua belah pihak tersebut membuat hakim memutuskan menolak eksepsi kedua belah pihak, sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh pihak tergugat dan penggugat dinyatakan batal demi hukum.

Kata Kunci: PHK Sepihak, PKWT, Putusan Pengadilan

Abstract

Certain Time Work Agreements imposed on foreign workers in Indonesia require no probation period for foreign workers, as stipulated in the provisions of Article 58 Paragraph (1) and (2) of the Manpower Law. However, PT. Tiara Raya Bali International imposed a trial period for David Claude Caillebe, so that the Denpasar District Court Judge rejected the exception of PT. Tiara Raya Bali International. While the demands made by David Claude Caillebe who demanded payment of salaries were also rejected by the Judge. Based on the facts in court, David Claude Caillebe violated the provisions of Article 168 Paragraph (1) of the Manpower Act where he did not enter work for five consecutive days without notice and had been summoned twice in writing by the party where he worked, so PT. Tiara Raya Bali International made a one-sided termination to David Claude Caillebe. Therefore, based on the provisions of article 168 Paragraph (1) David Claude Caillebe is considered to have resigned himself. Violations committed by both parties made the judge decide to reject the exception of the two parties. Therefore, the specified time employment agreement carried out by the defendant and the plaintiff was Void ab Initio.

Keywords: Unilateral Employment Termination, PKWT, Court Decision

* Penulis pertama dalam karya ilmiah ini ditulis oleh Ida Ayu Wedanti (1516051245)

** Penulis kedua adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bali adalah salah satu provinsi yang terletak di Timur Pulau Jawa yang merupakan salah satu tujuan wisata dunia yang terkenal dengan budaya dan adat-istiadatnya. Para wisatawan asing maupun domestik menjadikan Bali sebagai tempat tujuan wisata favorit untuk dikunjungi. Selain itu, Bali juga dijadikan sebagai tempat pertemuan-pertemuan resmi baik yang bersifat nasional maupun internasional. Berdasarkan data yang diperoleh melalui situs Badan Pusat Statistik Provinsi Bali menunjukkan bahwa lima tahun terakhir sejak tahun 2013 hingga 2018 jumlah wisatawan asing yang datang ke Bali mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 7 % hingga 10 % dan hingga bulan Agustus 2018 tercatat 4.091.137 wisatawan asing memilih Bali sebagai tujuan wisata.¹ Peningkatan jumlah wisatawan asing yang datang ke Bali membuka peluang bagi pengusaha hotel dan bidang pariwisata lainnya berlomba menawarkan segala fasilitas dan akomodasi untuk menarik daya beli wisatawan asing. Persaingan usaha di bidang pariwisata berkembang sangat pesat di Bali, sehingga para pengusaha bersaing untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para wisatawan.

Perkembangan pariwisata di Bali yang sangat pesat, membawa dampak yang sangat besar bagi pengusaha yang memiliki hotel, restoran, *travel*, pusat oleh-oleh untuk terus memberikan penawaran dengan harga yang bersaing hingga dapat menarik daya beli wisatawan asing. Dampak perkembangan di bidang pariwisata di Bali juga menjadi daya tarik bagi pekerja asing untuk bekerja di Bali. Berdasarkan keterangan Kadis Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali, I Ketut Waja dalam RRI.co.id menyatakan bahwa:²

“Jumlah tenaga kerja asing di Bali yang memiliki izin resmi tercatat 2.141 orang, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah izin

¹ Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2018, “Jumlah Wisatawan Asing ke Bali Menurut Bulan”, diakses melalui <https://bali.bps.go.id> pada tanggal 5 Oktober 2018 pukul 11.30 Wita

² Nyoman Kasih, 2017, “Dua Ribu Lebih Tenaga Kerja Asing Bekerja di Bali Dengan Izin Resmi”, diakses melalui m.rri.co.id pada tanggal 5 Oktober 2018 pukul 12.45 Wita

memperkerjakan tenaga asing yang dikeluarkan Kementerian Tenaga Kerja.”

Berdasarkan data tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa tenaga asing yang bekerja di Bali memiliki ketentuan tertentu seperti yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 yaitu Pasal 42 Ayat (4) mensyaratkan bahwa tenaga kerja asing yang diperkerjakan oleh pihak pengusaha di Indonesia dapat dilakukan dalam hubungan kerja untuk posisi/jabatan tertentu dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Selanjutnya, hal-hal yang mengatur secara rinci tentang hubungan kerja dalam PKWT secara lengkap dimuat dalam ketentuan Pasal 58 hingga Pasal 62.

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja atau buruh terkait diadakannya hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu atau waktu tertentu yang jangka waktu selesainya didasarkan atas pekerjaan tertentu. PKWT tertuang dalam bentuk perjanjian tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing, sehingga dalam hal ini dibutuhkan seorang juru bahasa.³

Beberapa hotel di Bali yang memiliki konsep internasional sering menggunakan tenaga kerja asing seperti di bagian dapur dimana restoran tersebut khusus menyediakan menu internasional, seperti hotel Le Meridien Bali yang berlokasi di Jalan Bukit Jimbaran yang memperkerjakan seorang *executive chef* asal Negara Perancis yang direkrut melalui PT. Tiara Raya Bali Internasioanal dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Tujuan dari memperkerjakan tenaga asing tersebut, khususnya seorang juru masak adalah untuk menarik wisatawan asing yang

³ Arwini, Ni Luh Putu Sintia dan Anak Agung Ketut Sukranatha, 2018, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service Pada BPR Karya Sari Sedana di Kabupaten Badung”, E-Journal Ilmu Hukum Kerta Semaya, Vol.06, No.07, Agustus 2018, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, hal.4

khusus berasal dari Perancis dengan tujuan wisatawan tersebut dapat menikmati makanan seperti di negaranya sendiri.

Semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Bali tidak serta merta membawa hal positif bagi Bali, banyak warga Bali sendiri yang tersingkir di tanah sendiri, selain itu permasalahan antara pengusaha dan pekerja asing kerap terjadi dimana pekerja asing tersebut merasa tidak puas dengan isi perjanjian kerja sehingga permasalahan tersebut tidak jarang berakhir di pengadilan. Menurut Udiana bahwa suatu gugatan yang diajukan pekerja/buruh kepada majikan/pemberi kerja berdasarkan Pasal 1365 BW tentang perbuatan melanggar hukum, maka gugatan tersebut (PHK tanpa izin dan pembayaran gaji di bawah standar upah minimum) merupakan perselisihan hak yang menjadi wewenang peradilan umum.⁴

Gugatan perkara yang diajukan David Claude Caillebe kepada Pengadilan Negeri Denpasar merupakan gugatan yang berisi tuntutan dimana dirinya di berhentikan (PHK) secara sepihak serta tanpa uang pesangon oleh PT. Tiara Raya Bali Internasional. David Claude Caillebe yang seorang warga negara Perancis yang bekerja sebagai *executive chef* di hotel *Le Meridien* Bali. PT. Tiara Raya Bali Internasional merupakan pemilik dari hotel *Le Meridian* Bali yang melakukan pemutusan kerja sepihak kepada David Claude Caillebe. Perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Negeri Denpasar dengan Nomor Putusan 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS yang mana gugatan dari David Claude Caillebe selaku penggugat dan PT.Tiara Raya Bali Internasional selaku tergugat ditolak oleh majelis hakim.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaturan PHK sepihak dalam PKWT dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003?

⁴ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, hal.22

2. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan hakim menolak gugatan David Claude Caillebe dan PT. Tiara Raya Bali Internasional dalam Putusan 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan PHK sepihak dalam PKWT dalam UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 dan dasar pertimbangan hakim sehingga menolak gugatan David Claude Caillebe dan PT. Tiara Raya Bali Internasional dalam Putusan 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan dalam artikel ini adalah metode penelitian yuridis normatif dimana penelitian ini melakukan kajian terhadap sebuah putusan dari Pengadilan Negeri Denpasar dengan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS dimana putusan tersebut ditelaah dengan merujuk pada Peraturan Perundang-Undangan terkait dengan Ketenagakerjaan. Putusan yang ditetapkan oleh Hakim terkait PHK sepihak dalam PKWT dikaji dengan menelaah pasal-pasal terkait PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Putusan Pengadilan ini diperoleh melalui situs resmi Pengadilan Negeri Denpasar, yaitu <http://www.pn-denpasar.go.id> dengan kata kunci Perdata Khusus (Perkara Hubungan Industrial (PHI). Dengan merujuk pada Peraturan Perundang-Undangan tersebut (secara yuridis, maka dapat diketahui unsur-unsur yang terpenuhi dalam ketentuan-ketentuan pasal yang mengatur tentang PKWT. Sehingga putusan Hakim dianggap telah sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan.

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Pengaturan PHK Sepihak Dalam PKWT Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Perjanjian kerja timbul dari kedua belah pihak sebagai pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Soepomo bahwa segala syarat-syarat yang tercantum dalam perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban para pihak harus dipenuhi. Oleh karena itu, dapat dijelaskan kedua pihak yang melakukan perjanjian kerja terdapat azas kebebasan berkontrak yang mana kebebasan berkontrak mengandung makna pihak-pihak tersebut dapat melakukan perjanjian kerja dengan bertumpu pada hukum yang mengatur didalamnya.⁵

PKWT adalah salah satu bagian dari perjanjian kerja pada jangka waktu dimana perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.⁶ Berakhirnya suatu hubungan kerja dalam PKWT dapat dilakukan apabila telah berakhir masa pekerja dengan pemberi kerja, akibat dari berakhirnya suatu hubungan kerja tersebut, maka pihak yang lebih dulu mengakhiri hubungan kerja dengan alasan yang jelas, maka pihak tersebutlah yang diwajibkan membayar ganti rugi.⁷ Permasalahan ganti rugi yang harus dilakukan salah satu pihak sering menimbulkan perkara di dalamnya dimana pihak tersebut tidak merasa berkewajiban untuk membayar dikarenakan alasan PHK dianggap telah benar dan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, sehingga tak jarang permasalahan seperti ini berakhir di Pengadilan.

Secara teoritis, PHK menurut Asikin merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja/buruh berhenti bekerja dari orang yang memberinya pekerjaan.⁸ Sementara itu, pendapat lain dikemukakan oleh Husni yang mengemukakan bahwa PHK adalah berakhirnya suatu hubungan kerja antara penerima kerja dan

⁵ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Ed.Rev. Djambatan, Jakarta, hal.70

⁶ Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, hal.75

⁷ Prinst, Darwin, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Alumni, Bandung, hal.169

⁸ Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, hal.65

pemberi kerja yang disebabkan oleh beberapa alasan tertentu.⁹ Pendapat mengenai pengertian PHK tersebut, dapat dipaparkan bahwa PHK adalah berakhirnya suatu hubungan kerja antara seseorang yang memberi pekerjaan dan seseorang yang menerima pekerjaan tersebut dalam lingkungan badan usaha/perusahaan, baik perorangan ataupun kolektif.

Phk sepihak yang dilakukan oleh PT. Tiara Raya Bali International kepada David Claude Caillebe yang membuat David Claude Caillebe melakukan gugatan ke Pengadilan Negeri Denpasar didasarkan pada PHK sepihak oleh tergugat tanpa uang pesangon. PHK sepihak oleh PT. Tiara Raya Bali International jika dilihat dari Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No.13/2003 mengisyaratkan bahwa salah satu pihak yang melakukan PHK apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu kerja dalam perjanjian, putusan pengadilan/lembaga perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap yang menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja atau isi perjanjian kerja kerja yang menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja, maka pihak yang melakukan PHK tidak diwajibkan membayar ganti rugi. Akan tetapi diluar hal-hal tersebut, pihak yang melakukan PHK diwajibkan membayar ganti rugi.

Jika merujuk pada pasal 62 UU Ketenagakerjaan No.13/2003, maka pihak PT. Tiara Raya Bali International selaku tergugat seharusnya membayar ganti rugi berupa uang pesangon kepada David Claude Caillebe dimana jumlah yang dituntut oleh penggugat adalah Rp.390.666.666. dengan rincian sebagai berikut:

1. Gaji dari 20 April 2015 – 20 Mei 2015 = 23 Hari

(1 hari gaji = Rp. 1.333.333 X 23 Hari) = Rp.30.666.666.

⁹ Husni, Lalu, 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.170

(8 bulan x Rp.40.000.000) = Rp. 320.000.000

2. Kompensasi libur satu bulan gaji = Rp.40.000.000.
3. Tiket Pesawat untuk EPO untuk ke Singapura satu kali jalan.

Tuntutan pihak penggugat tidak disetujui oleh pihak tergugat dimana dengan alasan bahwa 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 PKWT dengan masa 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 secara terus-menerus tanpa keterangan/pemberitahuan kepada pihak hotel Le Meridian sehingga pihak hotel telah memanggil penggugat secara patut akan tetapi tetap tidak datang dengan menjelaskan alasan ketidakhadirannya, sehingga menurut pihak *Le Meridien* Bali, penggugat dianggap telah mengundurkan diri sebagai jabatannya sebagai *executive chef*. Alasan pihak hotel yang memperkerjakannya tidak membayar pesangon karena dianggap pihak penggugat tidak melaksanakan kewajibannya dan tidak mampu untuk mempertanggungjawabkan ketidakhadirannya dalam pekerjaannya baik secara lisan maupun tertulis.

Mengacu pada putusan pengadilan dinyatakan bahwa pihak PT. Tiara Raya Bali International menolak membayarkan ganti rugi kepada pihak tergugat dengan alasan bahwa pihak penggugat mangkir dari pekerjaannya sebagai *executive chef* selama lima hari berturut-turut. Oleh karena itu, pihak PT. Tiara Raya Bali International melakukan PHK secara sepihak karena si pekerja dianggap tidak cakap dalam

menjalankan pekerjaannya serta mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

2.2.2 Dasar Pertimbangan Hakim Menolak Gugatan David Claude Caillebe dan PT. Tiara Raya Bali Internasional Dalam Putusan 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS

PHK dalam PKWT yang terjadi antara PT. Tiara Raya Bali International dan David Claude Caillebe yang telah di putus oleh Pengadilan Negeri Denpasar dengan nomor Putusan 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS mensyaratkan bahwa para pihak telah melanggar hal-hal yang telah ditetapkan dalam PKWT serta Peraturan Perundang-Undangan yang mana menyebabkan Hakim memutuskan menolak gugatan penggugat (David Claude Caillebe) dan tergugat (PT.Tiara Raya Bali International).

Pada hakikatnya, putusan hakim Pengadilan Negeri Denpasar terkait dengan PHK sepihak oleh PT. Tiara Raya Bali International kepada David Claude Caillebe yang menolak gugatan kedua belah pihak, jika dilihat dari teori dasar pertimbangan hakim menurut Arto dimana dalam mengamil keputusan seorang hakim memiliki hal-hal yang dipertimbangkan, diantaranya:

1. Pokok permasalahan yang disidangkan dimana terdapat hal-hal yang diakui secara benar oleh para pihak yang berperkara dengan didukung saksi dan bukti.
2. Analisis yuridis terhadap segala aspek yang diajukan dipersidangan dengan merujuk pada fakta-fakta yang terbukti di persidangan.
3. Pertimbangan tentang hal-hal yang diajukan penggugat dan tergugat sehingga hakim dapat memutuskan secara adil.¹⁰

Hal-hal mengenai pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara bahwa memutuskan suatu perkara di pengadilan dimana keputusan hakim tersebut memiliki kekuatan hukum yang mana posisi

¹⁰ Arto, Mukti, 2004, Praktek Perkara Perdata, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal.141

hakim tidak memihak (*impartial judge*)/tidak berat sebelah (adil).¹¹ Dalam Pasal 5 Ayat (1) UU Kekuasaan Hakim No. 48/2009 bahwa hakim yang bertugas mengadili dalam pengadilan menurut hukum yang berlaku tidak membedakan orang. Membedakan orang disini dapat dimaknai bahwa seseorang yang dinyatakan bersalah ataupun tidak dengan tidak membedakan status dan jabatan orang tersebut, jika terbukti seseorang yang diadili bersalah berdasarkan fakta dipersidangan dan saksi-saksi, maka seorang hakim menjatuhkan vonis sesuai dengan perbuatannya dan hukum yang berlaku.

Mengacu pada perkara Perdata Khusus dengan sub-klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS dimana adanya PHK secara sepihak oleh PT. Tiara Raya Bali International terhadap David Claude Caillebe disebabkan penggugat (David Claude Caillebe) tidak masuk kerja atau tidak melaksanakan tugasnya sebagai seorang *executive chef* selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan kepada pihak hotel tempat penggugat bekerja. Dalam putusan tersebut menyatakan bahwa gugatan penggugat terhadap tergugat dinyatakan ditolak dimana tergugat tidak perlu membayar uang kompensasi yang diajukan oleh penggugat dalam tuntutananya. Sehingga, baik tergugat dan penggugat hanya membayar biaya perkara tersebut.

Merujuk pada pertimbangan hakim, ditolaknya gugatan tersebut mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dapat dijabarkan hal-hal yang menjadi pertimbangan hakim ditinjau dari kajian yuridis adalah sebagai berikut:

Terpenuhinya unsur pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No.13/2003 yang memaparkan bahwa jika seorang pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari kerja atau lebih tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah atas ketidakhadirannya, dimana pihak yang memperkerjakannya telah memanggil dua kali dengan surat tertulis

¹¹ Hamzah, Andi, 1996, *KUHP dan KUHP*, Rineka Cipta, Jakarta, hal.94

dan pekerja tidak menanggapi surat panggilan tersebut, secara hukum hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berakhir dan si pekerja dianggap telah mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan bunyi ketentuan pasal tersebut, maka penggugat dinyatakan telah mengundurkan diri dengan beberapa bukti yang diajukan oleh tergugat dimana bukti tersebut mensyaratkan terpenuhinya pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No.13/2003, yaitu:

1. Tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut terhitung sejak tanggal 20 April 2015 dimana selama tidak masuk kerja pihak hotel mengalami kerugian dimana harus mencari *chef* pengganti sementara yang mana pihak hotel harus mengeluarkan biaya tambahan.
2. Pihak hotel telah memanggil penggugat dengan surat tertulis pertama dengan nomor surat 003/HRD-PT.TRBI-IV/2015 tertanggal 24 April 2015 dan selanjutnya pihak hotel memanggil kembali penggugat untuk kedua kalinya karena surat panggilan pertama tidak ditanggapi. Surat panggilan kedua tertanggal 27 April 2015 dengan nomor surat 004/HRD-PT.TRBI-IV/2015.

Tidak terpenuhinya unsur dalam ketentuan Pasal 168 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 sehingga kompensasi yang diajukan penggugat tidak dikabulkan oleh pihak pengadilan yang mana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak tergugat didasarkan pada penggugat yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai seorang *executive chef* dimana penggugat tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan sehingga hal tersebut dianggap sebagai pengunduran diri. akibat dari perbuatan penggugat, tergugat mengalami kerugian perusahaan dimana tergugat mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari *chef* khusus masakan Perancis agar pelanggan tidak dikecewakan.

Merujuk pada pasal tersebut diatas, majaleis Hakim menolak gugatan penggugat kepada tergugat untuk membayar kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal 154 Ayat (4) bahwa penggugat hanya bekerja selama 3 bulan sejak ditandatanganinya kontak kerja dimana 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) UU Ketenagakerjaan No.13/2003 bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pihak penggugat dan tergugat yaitu PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dimana dalam hal ini pihak tergugat dalam perjanjian kerjanya mencatumkan adanya masa evaluasi kerja kepada pihak penggugat. Apabila seorang pengusaha mensyaratkan adanya masa evaluasi atau masa percobaan terhadap pekerja dalam PKWT, maka perjanjian kerja yang dilakukan batal demi hukum dan hal tersebut melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, majelis hakim memutuskan memberikan hukuman kepada pihak tergugat, yaitu membayar biaya perkara sebesar Rp.446.000 dimana dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1) dan (2) seorang pengusaha tidak diperkenankan melakukan masa percobaan dalam hubungan kerja jabatan/waktu tertentu. Dalam hal ini pihak tergugat menyatakan bahwa penggugat diberikan masa evaluasi kerja selama tiga bulan, jelas hal ini melanggar ketentuan yang berlaku tentang ketenagakerjaan. Sehingga masa percobaan kerja dalam PKWT batal demi hukum.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Pengaturan PHK Sepihak Dalam PKWT dalam UU Ketenagakerjaan No.13/2003 bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhir jangka waktunya, maka pihak yang

mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya (ketentuan Pasal 62) dan disyaratkan apabila pekerja meninggal dunia, berakhir masa kerja, sebab tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Dasar pertimbangan hakim menolak gugatan David Claude Caillebe dan PT. Tiara Raya Bali Internasional dalam Putusan 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS adalah pihak penggugat tidak memenuhi unsur-unsur dalam ketentuan Pasal 168 Ayat (1) dan (3), Pasal 154 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan No.13/2003. Selanjutnya pihak tergugat dianggap telah melanggar ketentuan pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) yang mensyaratkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa evaluasi kerja atau masa percobaan pada pekerja.

3.2 Saran

Perjanjian Kerja yang dilakukan dengan pekerja asing yang mengharuskan seorang pengusaha atau pemberi kerja melakukan perjanjian kerja jabatan dan waktu tertentu hendaknya ditelaah lebih mendalam dimana PKWT yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing akan menimbulkan penafsiran yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan juru bahasa yang tidak memihak yang mampu menginterpretasikan keinginan kedua belah pihak sehingga dikemudian hari perjanjian kerja yang dibuat tidak merugikan para pihak.

Daftar Pustaka

Buku:

- Arto, Mukti, 2004, *Praktek Perkara Perdata*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Hamzah, Andi, 1996, *KUHP dan KUHP*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Prinst, Darwin, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Alumni, Bandung.

Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soepomo, Imam, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta.

Udiana, I Made, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.

Jurnal Ilmiah:

Arwini, Ni Luh Putu Sintia dan Anak Agung Ketut Sukranatha, 2018, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service Pada BPR Karya Sari Sedana di Kabupaten Badung", *E-Journal Ilmu Hukum Kerta Semaya*, Vol.06, No.07, Agustus 2018, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali.

Peraturan Perundang-Undangan:

UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

UU Kekuasaan Kehakiman No.48 Tahun 2009.

Internet:

BPS (Badan Pusat Statistik) Provinsi Bali, 2018, "Jumlah Wisatawan Asing ke Bali Menurut Bulan", diakses melalui <https://bali.bps.go.id> pada tanggal 5 Oktober 2018 pukul 11.30 Wita.

Kasih, Nyoman, 2017, "Dua Ribu Lebih Tenaga Kerja Asing Bekerja di Bali Dengan Izin Resmi", diakses melalui m.rii.co.id pada tanggal 5 Oktober 2018 pukul 12.45 Wita.