

PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PERUSAHAAN MARGA JAYA UTAMA

Gede Agus Pratama Dwita, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

aguspratamadwita46@yahoo.com

I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: made_sarjana@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Udayana dan juga penulis mampu mengembangkan karakter di masyarakat. Tujuan khusus dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Marga Jaya Utama. sampai kepada Metode yang digunakan merupakan metode penelitian hukum empiris dengan teknik wawancara yang diperoleh langsung dari sumber pertama berupa data yang bersumber dari pengamatan langsung di lapangan. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, salah satu kebijakan perusahaan adalah untuk mengefesiensikan perusahaannya hingga perusahaan pun melakukan pembatasan pekerjaan kepada pekerja yang dapat merugikan atau meurunkan kinerja perusahaan sampai kepada hal yang sangat tidak di sukai yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perusahaan Marga Jaya Utama adalah perusahaan Ekspedisi yang bergerak di bidang pengiriman kendaraan bermotor yang berlatam di Jl. Gatot Subroto Barat No.168 Denpasar dengan jumlah Pekerja 12 Pekerja Tetap dan 50 Pekerja Kontrak. Hasil akhir dari penelitian ini adalah pertama, salah satu pertimbangan perusahaan dalam melaksanakan PHK yaitu lamanya libur yang akan di ambil Pekerja tersebut dan dapat merugikan perusahaan secara administrasi maupun financial sedangkan kedua, ialah penyelesaian perselisihan PHK antara pekerja dengan perusahaan dilakukan dengan cara kekeluargaan dengan cara penyelesaian dengan Mediasi.

Kata Kunci : *Pekerja PKWT, Penyelesaian Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this paper is to fulfill and complete the requirements to obtain a Bachelor of Laws degree at the Faculty of Law of Udayana University and also the author is able to develop character in society. The specific purpose of this paper is to find out the implementation of Termination of Employment in the Main Marga Jaya Company. to the method used is an empirical legal research method with "interview techniques obtained directly from the first source in the form of data sourced from direct observations in the field. Termination of Employment is the termination of employment due to a matter that results in the termination of rights and obligations between workers / laborers and employers / employers, one of the company's policies is to make the company more efficient so that the company also restricts work to workers that can harm or reduce company performance to the very disliked thing, namely Termination of Employment (FLE). Marga Jaya Utama Company is an expedition company engaged in the delivery of motorized vehicles which is located on Jl. Gatot Subroto Barat No.168 Denpasar with the number of Workers 12 Permanent Workers and 50 Contract Workers. The final results of this study are first, one of the considerations of companies in implementing layoffs is the length of time the employee will take and can harm the company both administratively and financially while second, is the settlement of layoffs

disputes between workers and companies is done by means of a family by way of settlement with Mediation.

Keywords: *certain time work agreement workers, disputes Settlement, termination of employment.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu perbuatan hukum yang terjadi ketika seseorang pekerja berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh pekerja atau pekerja, dan pekerja berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada pekerja serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada pekerja begitupun sebaliknya. Pada hakekatnya setiap masyarakat harus memiliki satu pekerjaan untuk mampu bertahan hidup.¹ Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.²

Ciri-ciri perjanjian kerja yaitu melakukan pekerjaan tertentu, adanya perintah atau di bawah perintah orang lain dan adanya upah.³ Menurut pendapat Kondisin Koko, di dalam pembuatan perjanjian perburuhan, pihak majikan tidak dapat memasukkan apa saja yang ia kehendaki untuk menekan atau merugikan buruh. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan/perusahaan.⁴ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Kontrak kerja atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja terkait diadakannya hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu dengan jangka

¹ Sudewi, Komang Ritha. "Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja pada Pekerja di Hotel Kubu Bali House di Kabupaten Badung." *kertha semaya* 04, No.02 (2018): 2-12.

² Robed, Komang Tatik Triana. "Implementasi Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan-Perusahaan Tambang Bahan Galian Golongan Batuan di Kabupaten Karangasem." *kertha semaya* 03, No. 02 (2015): 2-14.

³ Syarafina, Silvia. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)." *kertha semaya* 03, No. 01 (2018): 5-12.

⁴ Desriwulandari, Ida Ayu. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps)." *kertha semaya* 02, No. 02 (2018): 3-17.

waktu selesai sesuai dengan pekerjaan tertentu.⁵ Perjanjian kerja waktu tertentu harus di buat secara tertulis agar lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kontrak kerja.⁶

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha menjadi salah satu pembahasan yang menarik. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah upah pekerja dan kebijakan-kebijakan dari perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan adalah untuk mengefesiesikan usahanya, perusahaan pun melakukan pembatasan pekerjaan yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan dan dihindari, karena dapat menyebabkan pekeja/buruh yang bersangkutan kehilangan mata pencahariannya untuk mengidupi diri dankeluarganya.⁷ terkait dengan kebijakan perusahaan yang melakukan PHK sering pula menimbulkan perselisihan kerja antara pekerja dan pengusaha. *Company profile* (profil perusahaan) adalah laporan yang memberikan gambaran tentang sejarah, status saat ini, dan tujuan masa depan sebuah perusahaan. Perusahaan Marga Jaya Utama adalah perusahaan ekspedisi yang bergerak di bidang pengiriman kendaraan bermotor antar pulau. PT. Marga jaya Utama berkantor pusat di Jl. Gatot Subroto No.168, Padangsambian Kaja, Denpasar Barat, Kota Denpasar. Perusahaan tersebut mempekerjakan sejumlah pekerja dengan total 62 pekerja, dengan uraian 12 pekerja tetap dan 50 pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam hal Pemutusan Hubungan kerja (PHK) adalah hal yang sangat tidak diinginkan oleh para Pekerja/Buruh yang mana PHK dapat membuat Pekerja/Buruh kehilangan penghasilannya dan berdampak kepada ekonomi Pekerja/buruh yang di PHK. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas maka penulis mencoba mengangkat permasalahan untuk dapat diteliti dan dikaji, dengan judul penelitian **“Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Marga Jaya Utama**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan PHK terhadap pekerja di PT. Marga Jaya Utama?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan PHK terhadap Pekerja di PT. Marga Jaya Utama?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Marga Jaya Utama;
2. Untuk mengetahui prosedur dan tata cara penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Marga Jaya Utama.

⁵ Arwini, Luh Putu Sinta. “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service pada PT. BPR Karya Sari Sedana di Kabupaten Badung.” *kertha semaya* 03, No. 01 (2018):4-14.

⁶ Dewi, Satyawati Ratna. “Pemberian Uang Pengganti Hak Terhadap Pekerja Kontrak Waktu Tertentu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Hanaya Inter Niaga Supply Badung.” *kertha semaya* 03, No. 01 (2018): 3-13.

⁷ Pratiwi, Monik Ananda Kusuma. “Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal.” *kertha semaya* 8, No. 11 (2019): 8-16.

2. Metode Penelitian

Penyusunan jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum empiris untuk mencapai jawaban yang disusun. Penelitian hukum empiris atau sering disebut dengan penelitian yuridis-sosiologis bertujuan mengungkapkan hukum yang hidup dalam masyarakat melalui perbuatan yang dilakukan oleh masyarakat dibutuhkan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden.⁸ Penulisan ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan fakta empiris yakni; melalui pendekatan konsep dan mengamati fakta-fakta yang ada di dalam masyarakat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara terstruktur di PT. Marga Jaya Utama.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pelaksanaan PHK Terhadap Pekerja Dengan Pernjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Marga Jaya Utama

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja dengan berdasarkan perjanjian kerja, yang mana hubungan kerja tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian atau kontrak.⁹ Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.”

Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buru, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁰ Dalam UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai penyebab terjadinya PHK dengan kesalahan berat, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, yakni :

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

⁸*Ibid.*

⁹ Viani, Putu Vista. “Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *kertha semaya* 02, No. 05 (2018): 3-17.

¹⁰ Mowoka, Michael Johan. “Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta.”, *Kerta Semaya* 03, No.03 (2015): 2-5.

- e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

PHK di dalam aturannya juga mengatur Pengusaha bahwa dalam melakukan (PHK) harus meninjau atau melihat dari alasan - alasannya, seperti yang diamanatkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 yaitu

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12(Dua Belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang di perintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau katan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusahan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, alira politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat di pastikan.

- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pemutusan kerja bagi pihak buruh dapat memberikan pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial, menurut Zainal Asikin hal tersebut disebabkan oleh :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain);
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Pada prakteknya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak selalu ditetapkan melalui keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), hal ini dikarenakan ada kalanya pemberhentian suatu hubungan kerja bisa diselesaikan dan disepakati oleh pengusaha dan pekerja dengan musyawarah mufakat.¹¹

PT. Marga Jaya Utama dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam pelaksanaannya pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seorang karyawan yang bernama I Ketut Andrea Saputra karena melaksanakan pernikahannya di desa nya di Kabupeten Buleleng yang mana alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja tersebut dikarenakan akan merugikan perusahaan secara administrasi dan finansial (Hasil Wawancara Komang Dessi Tanggal 7 Juli 2019).

3.2 Penyelesaian Perselisihan PHK Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) Di PT. Marga Jaya Utama

Dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain. "PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh atau pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh atau pemerintah, dengan segala upaya harus: mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Ada pun terkait dengan hambatan-hambatan penyelesaian perselisihan PHK terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Marga Jaya Utama, antara lain :

1. Adanya konflik antara pemberi kerja dan pekerja

¹¹ Putra, I Gede Jiyestha Rika. "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar." *Kerta Semaya* 01, No. 06 (2013): 2-5.

2. Kurang telitinya pemberi kerja dan pekerja dalam menyusun perjanjian kerja
3. Kurangnya pemahaman pekerja terhadap peraturan serta perjanjian kerja yang di buat

Upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua jalan penyelesaian, yakni penyelesaian sengketa melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa melalui non-pengadilan, yang mana masing-masing memiliki keuntungan dan kelemahannya tersendiri. Dapat diuraikan sebagaimana berikut :

1. Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan
Penyelesaian sengketa melalui pengadilan merupakan pilihan terakhir dalam menyelesaikan suatu sengketa setelah sebelumnya dilakukan perundingan di antara para pihak yang bersengketa, baik secara langsung maupun dengan menunjuk kuasa hukumnya guna menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Jika proses perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, barulah para pihak akan menyerahkan penyelesaian sengketa kepada arbitrase atau pengadilan untuk mendapat keputusan.¹² Menurut Eman Rajagukguk, arbitrase adalah institusi hukum alternatif bagi penyelesaian sengketa di luar Pengadilan.¹³
2. Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan
Yaitu bisa dilakukan dengan cara Birpatit, Mediasi, Konsiliasi, yang mana Cara tersebut diatas merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.
 - a. **Penyelesaian Melalui Bipartit**
Tahapan melalui Birpartit yaitu merupakan perundingan antara pekerja dan pengusaha tanpa campur pihak lain untuk dapat menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja.¹⁴
 - b. **Penyelesaian Melalui Mediasi**
Mediasi merupakan bentuk atau cara penyelesaian sengketa alternatif di luar pengadilan, dalam pengertiannya Bahasa inggirs yaitu *mediation* atau menengahi, yang dalam artiannya penyelesaian suatu sengketa dibutuhkan seorang penengah atau pihak ketiga.¹⁵
 - c. **Penyelesaian Melalui Konsiliasi**
Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan dalam penyelesaian perselisihan PHK terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Marga Jaya Utama, antara lain :

¹² Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia. (Bandung, CV Pustaka Setia, 2013), 153.

¹³ Rajagukguk, Eman. *Arbitrase Dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta, Chandra Pratama, 2000), 1.

¹⁴ Winata, I Ketut Hendra. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Hotel Four Seasons Resort Bali di Sayan." *kertha semaya* 02, No. 1 (2013): 3-5.

¹⁵ Vitala, Dewa Gede Sai Pandu Rangga. "Implementasi Mediaksi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali." *kertha semaya* 07, No. 04 (2018): 5-15.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Komang Dessi selaku staf management PT. Marga Jaya Utama, adanya upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja/buruh yaitu secara bipartit (musyawarah) apabila terjadi permasalahan ketenagakerjaan termasuk PHK. Para pekerja/buruh masih berharap untuk berkerja pada perusahaan ini demi kelangsungan hidup mereka. Dari sudut pandang pekerja, sistem kontrak sangat jelas merugikan mereka, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, tingkat kesejahteraan yang sangat kurang dan perlindungan syarat kerja yang jauh dari yang seharusnya diberikan yang dapat merugikan pekerja. Serta adanya PHK pada masa kontrak yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang tidak memberikan ganti kerugian. (Wawancara 20 Juli 2019) Selain itu ada pilihan berupa upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Adi Wiranegara sebagai Direktur PT. Marga Jaya Utama, upaya yang dilakukan antara pekerja yang di putus kerjanya dengan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihannya karena pekerja tersebut di PHK yaitu dengan cara Mediasi yang mana di sana lebih mengedepankan rasa kekeluargaan, musyawarah untuk mufakat. (Wawancara 21 Juli 2019)

4. Penutup

4.1 Kesimpulan

Berkenaan dengan pembahasan diatas, maka penyusunan jurnal ini berkesimpulan bahwa

1. Pelaksanaan PHK terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Marga Jaya Utama yaitu bahwa dalam melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja yang akan menikah dan meminta libur cukup lama kepada perusahaan karena alasan melaksanakan upacara pernikahannya berbenturan dengan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 Point d. Pemutusan Hubungan Kerja kepada Karyawannya yang akan melaksanakan pernikahan, karena alasan perusahaan yaitu lamanya libur yang akan di ambil karyawan tersebut dan dapat merugikan perusahaan secara administrasi maupun financial.
2. Penyelesaian perselisihan PHK terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Marga Jaya Utama, ialah perselisihan PHK antara pekerja dengan perusahaan dilakukan dengan cara kekeluargaan yang mana pihak pekerja yang diputus hubungan kerjanya juga meyikapinnya dengan rasa kekeluargaan dalam hal ini pemutusan hubungan kerja bahwa antara pihak perusahaan dan pihak pekerja yang diputus hubungannya di PT. Marga Jaya Utama yang telah melakukan Penyelesaian PHK dengan cara Penyelesaian dengan cara Mediasi yang mana artinya melakukan upaya penyelesaian dengan cara perundingan dan secara musyawarah untuk menghasilkan mufakat.

4.2 Saran

1. Kepada perusahaan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya lebih member solusi terhadap pekerja yang akan di putus hubungannya dengan cara masih memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan dan gotong royong yaitu misalnya dengan menyuruh pekerja

tersebut mencari pengganti sementara untuk menunjang dan menyelesaikan pekerjaannya sampai acara pernikahannya selesai dan gejala PHK ini perlu mendapatkan perhatian khusus pemerintah karena hal ini dapat memperbesar angka pengangguran dan menurunkan daya beli masyarakat. Tekanan biaya hidup pekerja/buruh yang semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah minimum.

2. Jadi dalam penyelesaian perselisihan PHK terhadap pekerja yaitu pihak perusahaan lebih melihat dari segi kemanusiaan yaitu dalam melakukan penyelesaian perselisihan PHK secara Mediasi yang berarti dengan cara perundingan, secara musyawarah dan mencapai mufakat yaitu setelah mencapai mufakat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja agar lebih baiknya pihak perusahaan memberikan pesangon kepada Pekerja yang diputus hubungan kerjanya sebagai pengingat tenaga dan jasa yang pernah dilakukannya untuk perusahaan selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia. (Bandung, CV Pustaka Setia, 2013).
- Rajagukguk, Eman. *Arbitrase Dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta, Chandra Pratama, 2000).
- Rahmadi, Takdir. *Mediasi:Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*,(Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, PT Raja Grafindo Persada, 2017).

Jurnal Ilmiah:

- Sudewi, komang Ritha. "Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja pada Pekerja di Hotel Kubu Bali House di Kabupaten Badung." *kertha semaya* 04, No. 02 (2018).
- Robed, Komang Tatik Triana. "Implementasi Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan-Perusahaan Tambang Bahan Galian Golongan Batuan di Kabupaten Karangasem." *kertha semaya* 03, No. 02 (2015).
- Syarafina, Silvia. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)." *kertha semaya* 03, No. 01 (2018).
- Desriwulandari, Ida Ayu. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps)." *kertha semaya* 02, No. 02 (2018).
- Arwini, Luh Putu Sinta. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service pada PT. BPR Karya Sari Sedana di Kabupaten Badung." *kertha semaya* 03, No. 01 (2018).
- Dewi, Satyawati Ratna. "Pemberian Uang Pengganti Hak Terhadap Pekerja Kontrak Waktu Tertentu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Hanaya Inter Niaga Supply Badung." *kertha semaya* 03, No. 01 (2018).
- Pratiwi, Monik Ananda Kusuma. "Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal." *kertha semaya* 8, No. 11 (2019).

- Viani, Putu Vista. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *kertha semaya* 02, No. 05 (2018).
- Mowoka, Michael Johan. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta.", *Kerta Semaya* 03, No.03 (2015).
- Putra, I Gede Jiyestha Rika. "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar." *Kerta Semaya* 01, No. 06 (2013).
- Winata, I Ketut Hendra. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Hotel Four Seasons Resort Bali di Sayan." *kertha semaya* 02, No. 1 (2013).
- Vitala, Dewa Gede Sai Pandu Rangga. "Implementasi Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali." *kertha semaya* 07, No. 04 (2018).

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.