

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEBELUM BERAKHIRNYA
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
(Studi Pada Putusan Nomor : 1024/PDT.Sus-PHI//2017)**

Oleh :

Alya Qonita Hanun
E1A015028

ABSTRAK

Penelitian ini bersumber pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 1024/PDT.Sus-PHI//2017 mengenai perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja PT Prima Tigon Global. Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sering kali terjadi karena adanya klausul dalam perjanjian kerja yang tidak menguntungkan bagi pekerja. Perjanjian kerja tersebut salah satunya tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan undang-undang dan analisis. Spesifikasi penelitian deskriptif, sumber bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan metode penyajian data dalam bentuk teks naratif dan disusun secara sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini diketahui bahwa hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Prima Tigon Global terhadap pekerjanya merupakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan pemohon kasasi melanggar ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d dan 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja 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), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dalam hal ini, Pemohon kasasi memiliki kewajiban membayar sisa upah kepada Termohon Kasasi, dan Termohon Kasasi memiliki hak mendapatkan sisa upah karena PT Prima Tigon Global sebagai pihak yang mengakhiri hubungan kerja.

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

**TERMINATION OF EMPLOYMENT (FLE) BEFORE THE END OF
TEMPORARY APPOINTMENT WORK AGREEMENT
(Study On Decision Number : 1024/PDT.Sus-PHI//2017)**

By :

Alya Qonita Hanun
E1A015028

ABSTRACT

The research is sourced from the decision of Industrial Relations Court Number 1024/PDT.Sus-PHI//2017 regarding the termination of employment case to workers at PT Prima Tigon Global. Termination of employment unilaterally often occurs because of clauses in work agreements that are not favorable to workers. One of the work agreements is contained in a Temporary Appointment Work Agreement.

The research used normative juridical method. Law approach and analysis. Descriptive research specification, the sources of primary and secondary legal materials with the method of presenting data the form of narrative texts and arranged systematically.

Based on the results of study and discussion on this research it is known that the judge has stated that the termination of employment done by PT Prima Tion Global for their workers constitutes a unilateral termination of employment, and the cassation applicant violated the provisions of Article 61 section (1) letter d and 62 of Law Number 13 of 2003 concerning manpower which stated that if one of the parties terminates the employment relationship before the end of the period specified in the temporary appointment work agreement, or the termination of employment is not due to the provisions referred to in Article 61 section (1), the party that terminating the employment relationship is required to pay compensation to the other party in the amount of the worker/laborer's wages until the expiry of the term of the employment agreement. In this case, the cassation applicant has the obligation to pay the remaining wages to the cassation respondent, and the cassation respondent has the right to receive the remaining wages because PT Prima Trigon Global is the party that terminates the employment relationship.

Keywords : *Termination of Employment, Temporary Appointment Work Agreement, Remuneration*