

ABSTRAK

Indonesia merupakan negara berkembang tentu tidak terlepas dari rencana industrialisasi yang segala aspeknya akan ditekankan pada sektor industri. Pada era industrialisasi tersebut, pasti akan timbul suatu strata dalam industri yaitu kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh. Keterkaitan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dimulai dengan adanya hubungan kerja yang dibuktikan dengan kesediaan pekerja/buruh untuk melakukan suatu pekerjaan bagi kepentingan pengusaha dan untuk pekerjaan yang dilakukan tersebut pengusaha bersedia memberikan sejumlah imbalan.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam bekerja ada kalanya suatu ada tahap berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja / buruh. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi seorang pekerja/buruh, berarti pekerja / buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Dan saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha berhak memberikan hak – haknya yang seharusnya diperoleh pekerja/buruh.

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *yuridis normatif*. Pendekatan *yuridis normatif* adalah pendekatan yang memandang hukum sebagai doktrin atau seperangkat aturan yang bersifat normatif (*law in book*). Yang digunakan adalah data sekunder yang diambil dari data – data pustaka melalui dokumen, buku – buku, kamus. Data akan dianalisa menggunakan metode analisis diskriptif.

Hasil Penelitian menunjukan : (1) Tinjauan hukum terhadap hak pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT Putra Sahabat Textile, bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja karena telah berakhirnya masa kontrak perjanjian kerja dan perusahaan tidak memperpanjang lagi karena mengalami penurunan produksi akibat lemahnya pasar. Kompensasi yang didapatkan pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja adalah pengusaha wajib membayarkan hak – hak pekerja/buruh pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) yang seharusnya diterima. (2) Berdasarkan analisis dalam memutuskan perkara antara PT Putra Sahabat Textile dengan Zamroni berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smg diatas, apabila memang terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka perusahaan harus memberikan hak – haknya kepada pekerja/buruh sesuai ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan tetapi apabila dipekerjakan kembali maka harus ditempatkan pada posisi semula dengan jabatan yang sama saat awal bekerja beserta hak dan kewajibannya yang sama.

Kata Kunci : Kewajiban Hak Pekerja/Buruh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pengusaha dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

ABSTRACT

Indonesia is a developing country, certainly not inseparable from the plan of industrialization which all aspects will be emphasized in the industrial sector. In the era of industrialization, there will definitely be a stratum in the industry, namely the position of employers and workers / laborers. The relationship between workers / employers and employers begins with the existence of a working relationship as evidenced by the willingness of workers / laborers to do a job for the benefit of the employer and for the work carried out the employer is willing to provide some compensation.

Article 1 number 14 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (Manpower Act) states that, "employment agreements are agreements between workers / laborers and employers or employers that contain terms of employment, rights, and obligations of the parties " Work agreements are divided into two namely the Specific Time Work Agreement (PKWT) and the Specific Time Work Agreement (PKWTT). At work there are times when there is a stage in the form of Termination of Employment (FLE) for workers / laborers. Termination of Employment (PHK) is the beginning of loss of livelihood for a worker / laborer, meaning the worker / laborer loses his job and income. And when there is a Termination of Employment (PHK) the entrepreneur has the right to give his rights that should have been obtained by the worker / laborer.

Method The approach used in this study was carried out in a normative juridical manner. A normative juridical approach is an approach that views law as a doctrine or set of normative rules (law in book). The secondary data used is taken from library data through documents, books, dictionaries. Data will be analyzed using descriptive analysis method.

Research results show: (1) A legal review of the rights of workers / laborers on Termination of Employment at PT Putra Sahabat Textile, that there was a termination of employment due to the expiration of the contract agreement and the company did not extend again due to decreased production due to weak markets. Compensation obtained by workers / laborers due to termination of employment is that employers are required to pay workers' rights after termination of employment that should have been received. (2) Based on the analysis in deciding the case between PT Putra Sahabat Textile and Zamroni based on the Decision of the Supreme Court Number 77 / Pdt.Sus-PHI / 2016 / PN.Smg above, if there is indeed a Termination of Employment (PHK) then the company must provide rights - their rights to workers / laborers in accordance with the provisions of the Manpower Act but if re-employed, they must be placed in the original position with the same position at the beginning of work along with the same rights and obligations.

Keywords: Obligations of Workers ' / Workers' Rights, Specific Time Work Agreements (PKWT), Employers and Termination of Employment (PHK)