

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP ANAK BUAH KAPAL PT. PERTAMINA (PERSERO), TERKAIT DENGAN BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA LAUT (Studi Kasus Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST.)

Agus Suprajogi, Amiruddin HP, I Gede Hartadi Kurniawan
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No.9, Tol Tomang, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
suprajogiagus78@gmail.com

Abstract

This journal discusses the unilateral Termination of Employment that occurred in the Ship's Crew (ABK) of PT. PERTAMINA (Persero) which was settled through the Industrial Relations Court at the Central Jakarta District Court and has permanent legal force (inkracht) based on Decision Number 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST. In this case, the Employer terminated the employment contract due to the expiration of the Sea Work Agreement (PKL). This type of research uses a normative method with a descriptive analysis approach. The aim of the research is to examine the suitability of the reasons for dismissal used by employers and the norms in the Manpower Law No. 13/2003, and to criticize how the panel of judges considers the awarding of compensation for termination of employment in Decision No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN. JKT. PST. The results of the study show that the reason for Termination of Employment (PHK) used by Employers is inappropriate because it violates Article 59 of the Labor Law No. 13/2003, and is related to the amount of Compensation in Decision Number 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT .PST. contrary to Article 167 of the Manpower Law No. 13/2003 Juncto SEMA (Supreme Court Circular Letter) Number 3 of 2015 paragraph (2) letter f after the Constitutional Court Decision Number 37/PUU-IX/2011, dated September 19, 2011 related to process wages ..

Keywords: *Termination of employment, sea work agreement, certain time work agreement*

Abstrak

Jurnal ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang terjadi pada Anak Buah Kapal (ABK) PT. PERTAMINA (Persero) yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) berdasarkan Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST. Pada kasus ini Pengusaha melakukan PHK karena alasan berakhirnya Perjanjian Kerja Laut (PKL). Tipe Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji kesesuaian antara alasan PHK yang digunakan oleh Pengusaha dengan norma yang ada pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13/ 2003, dan untuk mengkritisi bagaimana pertimbangan majelis hakim tentang pemberian jumlah kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang digunakan oleh Pengusaha tidak sesuai karena melanggar pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13/2003, dan terkait dengan jumlah Kompensasi pada Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST. bertentangan dengan pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13/2003 Juncto SEMA (Surat Edaran Mahkamah Agung) Nomor 3 Tahun 2015 ayat (2) huruf f pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja laut, perjanjian kerja waktu tertentu

Pendahuluan

Hak atas kontrak tertulis adalah salah satu hak terpenting bagi Pelaut (Pekerja). Kontrak kerja kadang-kadang disebut artikel kapal, memuat berbagai hak Pelaut, seperti Upah, pengobatan, serta perawatan kesehatan.

Hukum maritim memungkinkan bagi Pekerja kontrak (Pelaut) untuk meminta kepada Pemilik kapal (Majikan) untuk menghormati syarat dan ketentuan yang diatur dalam kontrak kerja Pelaut. Para Pekerja kontrak tidak boleh menandatangani kontrak kecuali telah

memahami hak dan tanggung jawabnya berdasarkan kontrak itu. Para Pekerja memiliki hak untuk memahami semua ketentuan isi kontrak itu. Pekerja dapat meminta kepada *manning agency* atau perwakilan serikat Pekerja buruh untuk menjelaskan ketentuan kontrak kepada Anak Buah Kapal (Pekerja).

Sebagian besar negara maritim mengharuskan Pemilik kapal untuk memberi salinan kontrak terhadap para Pekerja, atau membuatnya tersedia untuk di arsipkan di kapal dimana para Pekerja (ABK) disijilkan. Salinan kontrak bagi para Pekerja, dapat di berikan setelah sudah mendapatkan pengesahan dari pejabat yang berwenang yaitu kepala Syahbandar setempat. Pekerja (kru kapal/ABK) juga harus mendapatkan salinannya untuk dijadikan bukti dokumen bagi Pekerja (kru kapal) jika ia merasa memiliki perselisihan dengan majikan kapal, atau *ship's owners*.

Organisasi Perburuhan Internasional ILO atau Konvensi Buruh Maritim, 2006 telah menetapkan bahwa semua kontrak Pelaut harus berisi informasi berikut: Nama, Tanggal lahir atau Umur, dan Tempat lahir, Tanggal dan Tempat Perjanjian diselesaikan, Nama kapal, pekerjaan di kapal, Upah, lamanya persetujuan disepakati dan ketentuan-ketentuannya. Kadang-kadang Pelaut tidak memiliki Perjanjian Kerja tertulis, jika ini terjadi, maka hal demikian terkadang berpotensi terjadinya pelanggaran hak-hak Pekerja yang dilakukan oleh Majikan/Pemilik kapal.

Meskipun Negara bendera dan Pengadilan di beberapa Negara mungkin melindungi beberapa hak dasar Pekerja, Pekerja harus menuntut kontrak tertulis yang dengan jelas mendefinisikan syarat-syarat pekerjaan, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Terkadang Pelaut diminta untuk menandatangani kontrak kosong ketika mereka melamar pekerjaan. Ketentuan kontrak kemudian dapat diisi tanpa sepengetahuan Pelaut. Kontrak semacam itu tentunya tidak sah menurut Undang-Undang. Ketika perselisihan muncul atas hak terkait Pekerjaan, ketentuan kontrak Pekerja biasanya akan menjadi faktor terpenting dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Klaim Pelaut atas Upah dilindungi oleh hak gadai (hak milik) terhadap kapal.

Upah minimum; *International Labour Organization* ILO, sebuah badan PBB, merekomendasikan Upah minimum bagi para Pelaut. Sejak 1 Januari 1998, Upah minimum ILO untuk Pelaut kru deck adalah USD 435 per bulan. Meskipun beberapa Negara Maritim atau Pemerintah maupun Organisasi Industri mengakui Upah minimum ILO untuk Para Pelaut mereka, Upah minimum ini hanya merupakan rekomendasi kepada Pemilik kapal. Pekerja berhak untuk menerima tingkat Upah minimum tersebut untuk ditentukan dalam Perjanjian Kerja. Terkecuali skala Upah Pekerja kurang dari yang diwajibkan oleh Undang-Undang, Pekerja tidak berhak atas Upah minimum tertentu.

Satu-satunya Upah minimum adalah yang ditentukan oleh Undang-Undang Negara bendera oleh Negara pemasok Tenaga Kerja. Jika Pekerja ingin menaikkan Upahnya maka cara yang efektif adalah dilakukan oleh Serikat Pekerja untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha (Pemilik kapal). Perundingan bersama adalah suatu proses dimana Serikat Pekerja bernegosiasi dengan Pemilik kapal untuk memperbaiki Upah dan kondisi kerja yang lebih baik yang berlaku umum untuk semua Pelaut.

Proses ini menghasilkan kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau *collective bargaining agreement/CBA* yang berlaku secara umum bagi semua Pelaut dalam satu Perusahaan. Ketika Pekerja menjadi bagian dari Perjanjian Kerja Bersama, hak kontraktual Pekerja tersebut sama dengan hak rekan kerja lainnya di bawah kontrak yang sama. Setiap kali Pekerja (awak kapal) memiliki masalah dengan kontrak atau kondisi kerja para awak kapal, pertama-tama mereka harus mencoba menyelesaikan masalah tersebut secara bipartit. Federasi Pekerja Transportasi Internasional atau ITF adalah Asosiasi Serikat Pekerja Transportasi yang memiliki bagian yang khusus bertugas memberikan bantuan untuk menyelesaikan keluhan Pelaut. Demikian pula jika Pekerja membutuhkan bantuan dalam menegosiasikan persyaratan kontrak kerja mereka atau memulai Perjanjian Kerja Bersama. Para Pekerja atau awak kapal harus menghubungi ITF atau Serikat Pekerja Buruh. (Nicos J. Vardinoyannis et al. 1999)

Perjanjian Kerja Laut atau *Seafarers Employment Agreement* selanjutnya disebut PKL adalah Perjanjian Kerja perseorangan yang dibuat oleh Pemilik kapal atau Perusahaan, Keagenan, dengan Pekerja/Pelaut yang akan dipekerjakan sebagai awak kapal. UU No.15/2016 tentang Ratifikasi Konvensi Perburuhan, 2006 (Konvensi Perburuhan Maritim, 2006) Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 10. Kesepakatan Kerja Bersama atau KKB / *Collective Bargaining Agreement* atau CBA adalah perjanjian bersama yang dibuat dan ditandatangani oleh operator kapal dengan serikat pekerja maritim dan diketahui oleh Direktorat Angkatan Laut.

UU No. 15/2016 Tentang Ratifikasi Konvensi Perburuhan Maritim, 2006 (Konvensi Perburuhan Maritim, 2006) Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 11, definisi di atas memberikan gambaran tentang pengertian kontrak kerja dan arti Perjanjian Kerja Maritim (PKL) yang akan dibahas berikut ini. Definisi kontrak kerja menurut buku ketiga tentang Ketenagakerjaan dalam Bab VIIA Kontrak Kerja Bagian I Ketentuan Umum Pasal 1601 (a) KUHPerdata sebagai berikut: Selain perjanjian penyediaan beberapa layanan-layanan khusus diatur oleh ketentuan ini, dan menurut syarat-syarat yang disepakati, jika tidak ada syarat-syarat itu, dibuat berdasarkan kesepakatan-kesepakatan biasa, maka ada dua macam perjanjian, yang dengannya pihak pertama menyanggupi untuk membayar pihak lain, yang menerima Upah, untuk melaksanakan pekerjaan.

UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 butir 14, mendefinisikan sebagai berikut: "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat isi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak." Berdasarkan susunan kata UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, KUHPerdata dan pendapat ahli hukum C. T. Kansil dan R. Subekti tentang kontrak kerja, ternyata susunan kalimat tersebut mengandung unsur yang sama. Dalam kontrak kerja hubungan antara Pemberi kerja dan Pekerja merupakan kedudukan hukum kedua belah pihak, yang intinya memberdayakan Pekerja untuk menerima Upah atas penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang telah disepakati dan

memperkenalkan kewajiban kepada Pemberi kerja untuk membayar Upah atas kinerja Pekerja. Perjanjian Kerja Kelautan Berdasarkan Pasal 1 angka 5 PP No. 7/2000 "Perjanjian Kerja Kelautan adalah kontrak kerja orang perseorangan yang ditandatangani antara Pelaut Indonesia dengan Perusahaan Pelayaran dalam Negeri" PP No.7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, 2000.(Gunawan bondan 2000)

Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha atau Perusahaan harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) menyatakan bahwa apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terjadi, maka Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dengan Pekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan penghentian kerja kepada pekerjanya secara sepihak.

Berdasarkan latar belakang di atas terkait kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Anak Buah Kapal (ABK) PT. PERTAMINA (Persero), maka Penulis tertarik mengkaji perkara Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak antara para Pekerja (Penggugat) dengan PT.PERTAMINA (Persero) sebagai (Tergugat). Pada Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST para Pekerja melakukan gugatan kepada PT. PERTAMINA (Persero) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terkait dengan alasan berakhirnya Perjanjian Kerja Laut (PKL). Adapun dalam hal ini Perusahaan menganggap bahwa para Pekerja yang bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK) yang dipekerjakan oleh PT. PERTAMINA (Persero) dengan status Pekerja kontrak (PKWT) yang tiap tahun dikontrak secara berulang-ulang. Pada intinya tugas pekerjaan Pekerja adalah mengirim Bahan Bakar Minyak (BBM) antar pulau di Indonesia dengan berbagai macam kapal. Jenis pekerjaan tersebut adalah pekerjaan inti yang bersifat terus-menerus bukan bersifat sementara. Para Pekerja (Penggugat) mendalilkan perselisihan *a quo* bermula karena para Pekerja telah memasuki masa usia pensiun, Kontrak kerja tidak di perpanjang tanpa mendapatkan kompensasi hak pensiun atau Uang Pesangon.

Atas penjabaran permasalahan yang terjadi di atas, Penulis meneliti permasalahan mengenai bagaimana penerapan hukum meteriil pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja pada Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST dan Bagaimana Pertimbangan majelis hakim tentang pemberian jumlah kompensasi pada Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST. Penulis melakukan penelitian dengan judul; Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Anak Buah Kapal PT. PERTAMINA (Persero), Terkait Dengan Berakhirnya Perjanjian Kerja Laut (Studi Kasus Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN JKT.PST). Adapun permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana kesesuaian antara Putusan majelis hakim dengan ketentuan Undang-Undang No. 13/2003 terkait dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Anak Buah Kapal PT. PERTAMINA (Persero)?
2. Bagaimana kesesuaian antara Putusan majelis hakim dengan ketentuan Undang-Undang No. 13/2003 terkait jumlah kompensasi PHK dalam Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST?

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Dalam metode penelitian ini merupakan metode penelitian hukum kepustakaan, yang dalam proses penelitiannya tidak melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data, melainkan lebih meneliti bahan-bahan hukum, berupa Undang-Undang Republik Indonesia dan norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat. (Soekanto Soerjono and Mahmudji Sri 2003)

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, yang bersumber dari bahan hukum Primer: Bahan hukum Primer, yaitu bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif, artinya memiliki kekuatan hukum. Bahan hukum primer berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia (Marzuki n.d.). Adapun bahan hukum primer yang digunakan :

- a. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran.
- d. Undang-Undang Nomor 15 tahun 2016 tentang Ratifikasi Konvensi Perburuhan, 2006, (Konvensi Perburuhan Maritim, 2006) jo PP No. 7/2000 tentang Kepelautan, jo PM No. 48/2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal; dan
- e. Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan dalam menghimpun seluruh data menggunakan penelaahan bahan kepustakaan (*library legal study*) atau suatu data sekunder yang menggabungkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, baik berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan peraturan pemerintah serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan analisis yuridis normatif terhadap Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh yang diputus hubungan kerja secara sepihak disaat Perjanjian Kerja Laut (PKL) berakhir dan/atau telah memasuki masa usia pensiun serta tidak ada perpanjangan PKL. Untuk mengalisa bahan hukum yang telah terkumpul, dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu yuridis normatif yang disajikan secara deskriptif (Muchtart :2015 2022)

Pembahasan

Pada tanggal, 10 September 2020 Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha pada Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST. Para Pekerja telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Dasar Gugatan

1. Gugatan diajukan setelah melewati proses bipartit dan pemerantaraan (Mediasi) sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang PPHI, oleh Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta dengan Nomor: 49/ANJ/D/X/19

tertanggal 23 Oktober 2019. Bahwa gugatan tersebut dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Sesuai dengan ketentuan tersebut Pasal 124 ayat (2) huruf a UU No. 2/2004 tentang PPHI bahwa; "Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial atau Putusan Hubungan Kerja dan belum diputuskan maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

Pokok Perkara

Para Pekerja adalah Pekerja kontrak yang ditugaskan untuk bekerja di berbagai kapal sebagai ABK (Anak Buah Kapal) oleh Perusahaan PT. PERTAMINA (Perseroan) yang selanjutnya disebut sebagai Perusahaan, dimana Para Pekerja (33 ABK) memiliki posisi jabatan terakhir serta masa kerja antara lain sebagai contoh berikut ini: Johnson Dalisang Telling, Jabatan di Kapal: ABK (Anak Buah Kapal)/Boatswain Status Perjanjian: PKL (Perjanjian Kerja Laut) tidak tetap/kontrak. PKL No.PST/PKL-NAS/W/1996 Upah terakhir Rp 12.172.096, Masa Kerja 23 tahun ; Anda Suhandi Jabatan di Kapal ABK (Anak Buah Kapal)/Mandor Mesin Status Perjanjian PKL (Perjanjian Kerja Laut) tidak tetap/kontrak, PKL No.0260/PST/PKL- NAS/VIII/1990 Upah Terakhir Rp 13.118.033, Masa Kerja 30 tahun. Para Pekerja adalah Pekerja Kontrak yang tiap tahun dikontrak secara berulang ulang oleh Perusahaan *in Casu* oleh PT. PERTAMINA (Persero).

Para Pekerja bekerja pada PT. PERTAMINA (Persero) yang ditugaskan sebagai ABK (Anak Buah Kapal) yang tugas intinya adalah mengirim Bahan Bakar Minyak (BBM) antar Pulau di Indonesia dengan berbagai macam kapal. Pengiriman BBM antar Pulau di Indonesia tersebut adalah jenis pekerjaan Inti /*Core business* dari Perusahaan dan Pekerjaan tersebut dilakukan terus menerus atau bukan bersifat sementara.; Para Pekerja merupakan Pekerja kontrak / bukan Pekerja tetap dalam bentuk Perjanjian Kerja Laut (PKWT) yang di kontrak berulang ulang secara terus menerus oleh Perusahaan *in Casu*

PT. PERTAMINA (Persero) yang mana kontrak tersebut diperpanjang lebih dari 3 kali secara terus menerus dengan masa kerja Pekerja bervariasi antara 6 tahun hingga 30 tahun.

Setiap Kontrak kerja tahunan habis, Pekerja dirumahkan dan secara bersamaan mendapatkan Surat Mutasi untuk pindah kapal oleh PT. PERTAMINA (Persero) selaku Pemberi kerja. Perselisihan dalam perkara tersebut ini bermula karena Para Pekerja telah memasuki masa pensiun, kontrak kerjanya tidak diperpanjang lagi oleh Perusahaan tanpa mendapatkan Hak Pensiun atau Uang Pesangon atas kinerja Pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun pada PT. PERTAMINA (Persero). Para Pekerja keberatan atas Hal tersebut di atas karena berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT"). PKWT diatur antara lain dalam Pasal 59 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK") yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dikarenakan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang memperjanjikan pekerjaan Utama atau dilakukan terus menerus atau *Core Bisnis*, maka berdasarkan berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/atau menjadi Pekerja Tetap. Selain hal tersebut PKL /PKWT para Pekerja Anak Buah Kapal yang dikontrak berulang ulang bertentangan dengan ketentuan pasal 59

ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat di adakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, maka sudah sepatutnya jika perpanjangan Perjanjian Kerja tidak di lakukan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (4) UUK maka demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT. Berkenaan dengan itu maka status Para Pekerja adalah Pekerja tetap / PKWTT, maka untuk mengakhiri hubungan kerjanya harusnya mengacu pada Undang Undang Nomor No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta undang undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja atas Pekerja tersebut harus mengacu pada ketentuan Pasal 167 UUK 13/2003.

- (1). Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pengusaha telah mengikutkan Pekerja/Buruh pada program pensiun yang iurannya di bayar penuh oleh Pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2). Pasal 167 Ayat (5) dalam hal Pengusaha tidak mengikut sertakan Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka Pengusaha wajib memberikan kepada Pekerja/Buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. PERTAMINA (Persero) *in casu* Perusahaan hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengusaha

dalam hal ini PT. PERTAMINA (Persero) selaku Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan Para Pekerja ABK telah memasuki usia 56 tahun dan tidak mengikut sertakan Pekerja dalam program pensiun, maka Perusahaan harus membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Memperhatikan Undang-Undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terhadap tuntutan Pekerja dalam perkara tersebut Mahkamah Agung dalam dalam hal ini majelis hakim menolak sepenuhnya gugatan Para Pekerja sehingga Para Pekerja diputuskan tidak memperoleh kompensasi PHK sama sekali.

Teori Perjanjian

Teori yang Penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Perjanjian dan Teori Kepastian Hukum. Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara satu orang dengan orang lain yang mana mereka saling mengikatkan satu dengan yang lain untuk memenuhi kepentingan satu sama lain. Pada perjanjian sendiri tidak ada pihak yang terpaksa untuk melakukan perjanjian. Teori perjanjian ini sesuai dengan penelitian ini dimana Pekerja diputus Hubungan Kerja oleh Perusahaan di karenakan Pekerja telah menyelesaikan Perjanjian Kerjanya dan/atau Pekerja telah memasuki masa pensiun. Pada kasus yang Penulis angkat Perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja dikarenakan memang jangka waktu perjanjian tersebut sudah berakhir berdasarkan isi kesepakatan Perjanjian Kerja yang telah dibuat.(R.Subekti n.d.)

Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat di laksanakan. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang di buat oleh pihak

yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu aturan yang harus ditaati. (Mertokusumo :2007;Asikin zainal n.d.)

Teori Kepastian Hukum yaitu teori dimana hukum yang telah dibuat dan memiliki kekuatan hukum tetap harus dijalankan. Teori ini sesuai dengan penelitian ini dimana Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan tetapi tidak diberikan hak-haknya seperti Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja, Uang Penggantian Hak dapat menuntut haknya. Dengan menggunakan Teori Kepastian Hukum, maka Hak Pekerja yang di PHK akan terpenuhi hak-haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja yang dibuat antara Pengusaha dengan Pekerja. Suatu Hubungan Kerja terjadi dikarenakan terdapat Perjanjian Kerja yang dibuat antara Pekerja dan Perusahaan dimana Pekerja menyanggupi melakukan suatu pekerjaan yang diminta Perusahaan dan Perusahaan menyanggupi memberikan Upah kepada Pekerja atas apa yang telah Pekerja kerjakan.(A. dan S. T. : 2019 Suprajogi 2019)

Perjanjian Kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimana Pasal 1313 menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara satu orang atau lebih mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih lainnya untuk melaksanakan suatu prestasi. Pada hukum perjanjian terdapat beberapa asas, antara lain:

- 1). Asas Kebebasan Berkontrak, merupakan asas dimana setiap orang bebas membuat suatu perjanjian selama isi dari perjanjian tersebut tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.
- 2). Asas Konsensualisme, merupakan asas dimana kebebasan para pihak untuk melakukan suatu perjanjian.

- 3). Asas Mengikat Suatu Perjanjian, asas dimana perjanjian yang telah di buat mengikat kepada para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang dibuat tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak.
- 4). Asas Itikad Baik, merupakan asas yang mengatur setiap pihak yang melakukan perjanjian harus melakukan isi perjanjian dengan itikad baik.
- 5). Asas Keperibadian, merupakan asas dimana pihak yang melakukan suatu perjanjian membuat perjanjian tersebut untuk kepentingan perseorangan/diri sendiri (A. Suprajogi et al. 2020).

Dalam Perjanjian Kerja harus terpenuhi syarat sahnya perjanjian yang tertuang dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/ 2003, yaitu:

- (1). Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2). Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3). Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Berdasarkan pengertian dan syarat sah perjanjian di atas dalam hal Perusahaan ingin mempekerjakan seorang Pekerja maka wajib memenuhi keempat unsur syarat sah perjanjian sebagaimana dinyatakan dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian antara Pekerja dengan Perusahaan/Pemberi kerja yang mana Perjanjian Kerja memuat unsur pekerjaan, perintah dan Upah. Tujuan dibuat Perjanjian Kerja yaitu untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada Pekerja terkait kesejahteraan Pekerja dan keluarga. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Perjanjian Kerja memiliki beberapa bentuk yaitu:

- 1). Perjanjian Kerja secara tertulis atau lisan.
- 2). Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif Perjanjian Kerja yang berbentuk tertulis memberikan kepastian hak dan kewajiban bagi Perusahaan dan Pekerja. Perjanjian Kerja tertulis ini memiliki kekuatan pembuktian yang kuat apabila terjadi suatu permasalahan antara Perusahaan dan Pekerja. Tetapi pada saat itu tidak sedikit Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Pekerja dilakukan secara lisan. Perjanjian Kerja lisan pada umumnya didasarkan kepercayaan antar para pihak. Faktor lain yang membuat Perjanjian Kerja dibuat secara lisan yaitu karena ketidakmampuan Sumber Daya Manusia. (Hafijhah, Marsella, and Nasution 2021)

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) dan Pasal 56 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur sebagai berikut:

Pasal 1 angka (15): "Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, Upah, dan Perintah."

Pasal 56 ayat (1): Perjanjian Kerja di buat untuk Waktu Tertentu (PKWT) atau untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja laut yang dibuat untuk jangka waktu tertentu dan ditanda tangani oleh Pekerja dengan Pengusaha tersebut adalah sah dan berlaku sebagai Undang-Undang yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh Para pihak yang membuatnya.

Permasalahan tentang hubungan kerja antara Perusahaan dengan Pekerja sangat kompleks dan beragam. Hal ini karena kenyataannya hubungan kerja antara Perusahaan dan Pekerja tidak selalu mulus, tetapi sering pula timbul permasalahan dan ketegangan. Ketegangan antara Perusahaan dan Pekerja dalam hubungan kerja tidak sedikit memunculkan Perselisihan Hubungan Industrial, yang terkadang berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan.

Salah satu faktor dampak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dibidang

Ketengakerjaan dikarenakan Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan Perusahaan, terjadinya kerugian perusahaan kemudian memaksa Pengusaha untuk mengambil langkah-langkah efisiensi sebagai bentuk meminimalisir kerugian seperti merumahkan Pekerja, memotong gaji Pekerja, dan tidak sedikit perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. (Agus and Dwita 2020)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran Hubungan kerja antara Perusahaan dan Pekerja yang disebabkan suatu hal tertentu yang mana dengan berakhirnya hubungan kerja, berakhir juga hak dan kewajiban antara Perusahaan dan Pekerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dipahami bahwa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja merupakan langkah terakhir upaya menyelamatkan suatu usaha. Dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan perusahaan harus mengusahakan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pekerjanya. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa suatu Perusahaan tidak dapat begitu saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja kecuali memiliki alasan PHK yang sah.

Dalam Literatur Hukum Ketenagakerjaan ada beberapa bentuk Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

- 1). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha/Perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pengusaha kepada Pekerja sering terjadi karena beberapa faktor seperti kesalahan yang dilakukan Pekerja maupun faktor kondisi perusahaan.
- 2). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja. Pekerja sendiri memiliki kewenangan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan persetujuan Pengusaha dan Pekerja juga dapat melakukan PHK tanpa persetujuan Pengusaha.
- 3). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum merupakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja yang

terjadi dengan sendirinya karena faktor berakhirnya waktu perjanjian kerja.

- 4). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana pihak-pihak yang terkait dapat mengajukan ke pengadilan untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang sah.

Dari beberapa bentuk Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dijelaskan di atas, di Indonesia Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sering terjadi. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak mengenal adanya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak. Pada Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan juga Pemerintah harus mengupayakan agar Pemutusan Hubungan Kerja tidak terjadi. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka wajib dilakukan perundingan antara Pengusaha dan Pekerja, hal ini diatur dalam pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Apabila perundingan tidak mendapat persetujuan, maka berdasarkan pasal 151 ayat (3) Pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Industrial. (Tumeleng, 2017)

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (selanjutnya disebut "PM 84/2013"), khususnya Pasal 24 telah diatur bahwa: "Jika terdapat perbedaan pendapat/perselisihan di antara para pihak di dalam masa berlakunya PKL dan permasalahan tersebut belum dapat diselesaikan hingga masa berlakunya PKL berakhir, maka para pihak dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Laut yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dokumen pendukung lainnya." Pendapat M. Yahya Harahap, S.H, seorang mantan Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, yang diterbitkan oleh Sinar Grafika pada tahun 2004, khususnya

halaman 113 telah disebutkan bahwa: "Bentuk kekeliruan apapun yang terkandung dalam gugatan, sama-sama mempunyai akibat hukum:

- a. Gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formil, oleh karena itu gugatan di diskualifikasi mengandung cacat formil.
- b. Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat di terima (*niet-ontvankelijke verklard*).

Pengusaha dalam Putusan PHI tersebut di atas terungkap fakta bahwa PHK dilakukan secara sepihak tanpa didahului oleh adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pertamina melakukan PHK berdasarkan alasan karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Laut (PKWT) sehingga Pengusaha tidak memberikan kompensasi (Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak).

Jumlah Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Amar Putusannya memutuskan bahwa Para Pekerja tersebut tidak mendapatkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Nihil). Putusan MA tersebut didasari oleh pertimbangan Majelis Hakim bahwa PKL yang dibuat oleh Para Pekerja dengan Perusahaan secara berkali-kali tidak menimbulkan akibat hukum berubahnya status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, karena perjanjian waktu tertentu dalam PKL tidak mengacu pada UU 13/2003. Dengan demikian, Majelis Hakim menolak seluruh tuntutan dari para Pekerja. Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK berdasarkan PKL tidak memerlukan Penetapan dari Lembaga Penyelesaian PHI.

Penulis berpendapat berbeda dengan pertimbangan dan isi Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung. Penulis berpendapat hukum sebagai berikut;

- 1) Bahwa Perjanjian Kerja Laut yang dibuat dengan jangka waktu tertentu tersebut termasuk jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003.
- 2) Pekerja adalah Pekerja PKWT yang dikontrak oleh PT. PERTAMINA (Persero) secara berulang ulang dan terus menerus hingga usia pensiun. Masa kerja Para

- Pekerja bervariasi dari yang terendah 6 tahun dan yang tertinggi dengan masa kerja 30 tahun.
- 3) Para Pekerja adalah ABK (Anak Buah Kapal) yang inti pekerjaannya bertugas mengantarkan Minyak (BBM) antar pulau ke seluruh Indonesia.
 - 4) Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja pada dasarnya adalah inti (*Core Business*) dari Perusahaan PT. PERTAMINA (Persero). Dengan demikian jenis pekerjaan tersebut bersifat tetap.
 - 5) Berdasarkan pasal 59 ayat 2 UU Ketenagakerjaan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - 6) Bahwa berdasarkan pasal 59 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa Perjanjian Kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - 7) Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat 7 maka Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2), ayat (4), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
 - 8) Berdasarkan uraian tersebut di atas maka demi hukum status Pekerja tersebut adalah Pekerja tetap (PKWTT). Oleh karena itu Para Pekerja yang telah memasuki usia pension berhak atas Uang Pesangon berdasarkan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan.
 - 9) Bahwa berdasarkan UU No. 2/2014 tentang PPHI Pasal 2 pada ayat (c) adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara Para Pekerja dengan Pengusaha PT. PERTAMINA (Persero).
 - 10) Pasal 1 ayat (17) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 11) Bahwa dikarenakan Pengusaha dalam hal ini PT. PERTAMINA (Persero) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan para Pekerja ABK telah memasuki usia 56 tahun dan tidak mengikut sertakan Pekerja dalam program pensiun, maka sudah sepantasnya Perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ; Mengacu pada pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13/2003 Juncto SEMA (Surat Edaran Mahkamah Agung) Nomor 3 Tahun 2015 ayat (2) huruf f Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan Upah Proses, maka Penulis berpendapat seharusnya Para Pekerja juga memperoleh kompensasi Uang Pesangon (berdasarkan Pasal 156 ayat 2), Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat 3), Uang Penghargaan Masa Kerja (pasal 156 ayat 4, dan Upah Proses sejumlah 6 bulan Upah. Dengan demikian Para Pekerja seharusnya masing-masing berhak atas kompensasi PHK sebagai berikut;
1. John Dalisang Telling, Pekerja Selama Masa Kerja 23 tahun, sehingga berdasarkan Pasal 156 ayat (3) huruf (g) maka, Upah terakhir =Rp 12.172.096 x 9 x 2 =Rp 219.097.728 (Uang Pesangon); Uang Penghargaan Masa Kerja =Rp 12.172.096 x 8 =Rp 97.376.768 Uang Pengganti Hak = 15% (Rp 219.097.728 + Rp 97.376.768) =Rp 47.471.174 Uang Proses =Rp 12.172.096 x 6 =Rp 73.032.576 Jadi Jumlah= Rp 436.978.246/-
 2. Anda Suhandia, Pekerja selama masa kerja 30 tahun, sehingga berdasarkan Pasal 156 ayat (3) huruf (h) maka, Upah terakhir =Rp 13.118.033 x 9 x 2 =Rp 236.124.594 (Uang Pesangon); Uang Penghargaan Masa Kerja =Rp 13.118.033 x 10 =Rp 131.180.330 Uang Pengganti Hak= 15% (Rp 236.124.594 + Rp 131.180.330) =Rp = Rp 55.095.738,6 Uang Proses =Rp 13.118.033 x 6 = Rp 78.708.198 Jadi Jumlah = Rp 510.108.860,6
 3. Tri Hersono Purwanto, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 563.607.078,4
 4. A.Fauzie, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 510.108.860,6

5. Han Han Jumhana, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 563.607.078,4
 6. Parno, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), = Rp 464.974.067,2
 7. Lala Koswara, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 422.980.336.
 8. LA.Arifin, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 464.974.067,2
 9. Ucok Sabudinar, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 436.978.246.
 10. Sanusi, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), = Rp 314.133.072,6
 11. Untung Priyono, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 495.738.163,2
 12. Samimo, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), = Rp 464.974.067,2
 13. Iik, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), = Rp 339.392.254,8
 14. Darmawan Wijayanto.S, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses) =Rp 422.980.336.
 15. Nizamuddin, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses),=Rp 289.732.086,5
 16. Waryono, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 563.607.078,4
 17. Endang A.Juhansah, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 256.896.393,6
 18. Samsul Rizal, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 391.182.487,5
 19. Wiwin Darwin, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 248.664.350.
 20. Ahmad Marwazi, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 508.460.183,2
 21. Katmendi Kusmano, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 308.740.336,5
 22. Abdullah, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 402.210.626,8
 23. Urip Tabrani, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 363.426.972,6
 24. Mat Sai, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 501.108.860,6
 25. Irzal, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 242.614.978,5
 26. Bahar Derita, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 339.392.254,8
 27. Triyono, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 262.895.700.
 28. Kustono, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 563.607.078.
 29. Bambang Istianto, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 390.951.000.
 30. DEXEN FRINDS R.PADJI, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 368.022.085,2
 31. IYUS SUSANTO, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 368.022.085,2
 32. Djoko Adi Purwanto, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 210.123.200.
 33. RIEK RIEK HARIXON, jumlah total kompensasi (plus Upah Proses), =Rp 136.186.300.
- Sub.total, Kompensasi Para Pkerja (plus Upah Proses), =Rp 13.109.378,792 (Tigabelas miliar seratus sembilan juta tigaratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus sembilan puluh dua ribu rupiah),-

Kesimpulan

Bahwa berakhirnya PKL (PKWT) sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pengusaha pada Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST tidak berkesesuaian dengan norma yang diatur dalam pasal 167 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003.

Penulis menemukan ketidak sesuaian antara amar Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020 PN.JKT.PST dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 /2003 tentang Ketenagakerjaan juncto PERMA No. 3

Tahun 2015, terkait dengan Kompensasi PHK yang seharusnya diterima oleh Pekerja (Anak Buah Kapal). Seharusnya Pekerja juga berhak atas Upah Proses sejumlah 6 bulan Upah sesuai SEMA No. 3/2015.

Daftar Pustaka

- Agus, Gede, and Pratama Dwita. 2020. 8 Jurnal Kertha Semaya *PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PERUSAHAAN MARGA JAYA UTAMA*.
- Gunawan bondan, Nahattands Lambock v. 2000. 21 Pebruar 200 Pp No.7 Tahun 2000 *Tentang Kepelautan*. Indonesia: jdih.dephub.go.id. jdih.dephub.go.id (January 30, 2023).
- Hafijhah, Nor, Marsella Marsella, and Alvin Hamzah Nasution. 2021. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak." *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum* 3(1): 91-101.
- Marzuki, Peter Mahmud 2005. "A.131.16.0002-06-BAB-III-20200303104605 Metode Penelitian."
- Mertokusumo :2007;Asikin zainal, 2012 *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta. "Kepastian Hukum Merupakan Sebuah Jaminan Bahwa Hukum Tersebut Harus Dijalankan Dengan Cara Yang Baik." *Teori Kepastian Hukum*.
- Muchtar :2015. 2022. "Penelitian Adalah Sebagai Instrumen Kunci, Teknik Pemperoleh Informasi Mengenai Data Yang Diperlukan." *Metode Analisis Data*: 291-93.
- Nicos J. Vardinoyannis, Ioanna N. Vardinoyannis-fornier, Manuella N.Vardinoyannis, and Pyrros N.Vardinoyannis. 1999. "Seafarers Handbook,1999." In *The Nicos J. Varninoyannis Seafarers Handbook, Producted for Marinnners by the Seamens Church Institute*, ed. Capt.William R.Douglas,Capt. Eric K.Larsson Capt.Richard Beadon. New York and New Jersey: 1999, 01-359.
- R. Subekti. "Menurut Subekti, 'Perjanjian Adalah Suatu Peristiwa Dimana Seseorang Berjanji Kepada Seseorang Lain Atau Dimana Itu Saling Berjanji Untuk Melaksanakan Seseatu Hal.'" *"Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional."*
- Soekanto Soerjono, and Mahmumudji Sri. 2003. "Penelitian Hukum Normatif,Suatu Tujuan Singkat (Jakarta,Raja Grafindo Persada 2003), Hlm 13." *Metode Penelitian hukum*: 1-71.
- Suprajogi, Agus et al. 2020. 19 *Tentang Cipta Kerja Lex Jurnalica PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA*.
- Suprajogi, Agus dan Sulaiman Tjoa : 2019. 2019. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Direktur Perseroan Yang Dahulu Berstatus Sebagai Pekerja Pada Perseroan Yang Sama' Lex Jurnalica, 2019." *Hukum Pejanjian* 16(3, Desember 2019).
- Tumeleng, Elisa Kurnawati Sustihda. 2017. "JURNAL HK10226 Jurnal (PHK)." *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT. Bangun Beverages Company (BWBC)*: 1-12. ichtumeleng@gmail.com (March 4, 2023).