

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENETAPAN STATUS DARI PKWT MENJADI PKWTT DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Putusan nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst Jo. Putusan Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Tugiman Ariyanto

Universitas Pelita Bangsa

Joddy Mulya Setya Putra

Universitas Pelita Bangsa

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi,
Jawa Barat 17530

Penulis Korespondensi: (1) giemanariyanto@gmail.com (2) joddymulyasetyaputra@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the determination of employment agreement status and the legal consequences for the company, based on the Central Jakarta Industrial Relations Court (PHI) Decision Number 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst and Supreme Court Decision Number 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023. The research method employed is normative-juridical, utilizing statutory, case, and conceptual approaches. Research findings indicate that the reclassification of a worker's status from a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) or piecework arrangement to an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT) is based on the principle of worker protection and the application of the *rebus sic stantibus* doctrine. In this case, both plaintiffs had worked continuously for over 20 years in permanent roles; consequently, by operation of law, their employment status converted to an indefinite-term employment agreement (PKWTT) pursuant to Article 10 of Government Regulation Number 35 of 2021. The initial Industrial Relations Court ruling, which found that no employment relationship existed, is considered erroneous as it failed to take into account substantive facts and evidence of direct wage payments from the company. Conversely, the Supreme Court, at the cassation stage, correctly applied the law by granting the plaintiff's claim in part and ordering the company to pay the worker's entitlements as a permanent employee. Legal consequences for the company include the obligation to pay severance pay, service appreciation pay, compensation for entitlements, and litigation costs. This study underscores the importance of judicial prudence in applying the principles of fairness, legal certainty, and utility when resolving labor disputes.*

Keywords: *Fixed-term employment contract (PKWT), Indefinite-term employment contract (PKWTT), Legal liability, Industrial Relations Court (PHI) ruling, Social justice*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penetapan status perjanjian kerja dan konsekuensi hukum bagi perusahaan berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan putusan Mahkamah Agung Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan status pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja borongan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) didasarkan pada prinsip perlindungan pekerja dan penerapan asas *rebus sic stantibus*. Dalam kasus ini, kedua penggugat telah bekerja secara terus-menerus selama lebih dari 20 tahun dalam pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga status hubungan kerjanya secara *demi hukum* berubah menjadi PKWTT sesuai Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Putusan PHI tingkat pertama yang menyatakan tidak adanya hubungan kerja dinilai keliru karena tidak mempertimbangkan fakta-fakta substantif dan bukti pembayaran upah langsung dari perusahaan. Sebaliknya, Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi telah menerapkan hukum secara tepat dengan mengabulkan sebagian gugatan penggugat dan memerintahkan perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sebagai karyawan tetap. Konsekuensi hukum bagi perusahaan meliputi kewajiban membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta biaya

perkara. Studi ini menegaskan pentingnya kehati-hatian hakim dalam menerapkan asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

Kata Kunci: PKWT, PKWTT, Pertanggungjawaban Hukum, Putusan PHI, Keadilan Sosial.

1. LATAR BELAKANG

Hubungan Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja diselenggarakan berdasarkan prinsip keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dengan tetap menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan tersebut kemudian diimplementasikan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tersebut menjadi landasan hukum dalam menciptakan kepastian hukum sekaligus perlindungan terhadap pekerja dalam hubungan industrial.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang hanya dapat diterapkan terhadap pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila pengusaha menerapkan PKWT tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka berdasarkan hukum status hubungan kerja dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pengaturan tersebut bertujuan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan sistem kontrak kerja yang berpotensi menghilangkan hak-hak normatif pekerja.

Meskipun regulasi mengenai PKWT telah mengalami penyempurnaan, praktik hubungan industrial masih memperlihatkan berbagai permasalahan, terutama berkaitan dengan penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, perpanjangan kontrak yang tidak sesuai ketentuan, serta tidak dipenuhinya hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak belum sepenuhnya terlaksana secara optimal. Penelitian Thooriq (2023) menyimpulkan bahwa implementasi ketentuan mengenai pekerja kontrak masih menghadapi berbagai kendala sehingga tujuan perlindungan hukum dan pemenuhan hak asasi pekerja belum sepenuhnya tercapai. Penelitian tersebut menekankan pentingnya konsistensi penerapan regulasi ketenagakerjaan untuk menjamin kepastian hukum bagi pekerja kontrak.

Selain itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga memunculkan berbagai dinamika dalam hubungan industrial. Menurut Fauzi

(2023), perubahan pengaturan mengenai PKWT, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari politik hukum pemerintah untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Namun demikian, perubahan tersebut juga menimbulkan perdebatan mengenai keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja sehingga implementasinya memerlukan pengawasan yang efektif agar tidak merugikan pekerja.

Permasalahan perlindungan pekerja PKWT juga berkaitan erat dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Purba, Wijayati, dan Nadapdap (2024) menjelaskan bahwa setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, masih terdapat praktik penggunaan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum sehingga pekerja harus menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan untuk memperoleh hak-haknya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya menjamin terlaksananya perlindungan hukum apabila tidak diikuti dengan kepatuhan pengusaha dan penegakan hukum yang konsisten.

Berdasarkan kondisi tersebut, salah satu perkara yang menarik untuk dikaji adalah Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst juncto Putusan Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023, yang mempersoalkan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT akibat tidak dipenuhinya ketentuan hukum mengenai PKWT. Putusan tersebut menjadi penting karena menggambarkan bagaimana hakim menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai status hubungan kerja.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak membahas perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT secara normatif, penelitian ini berfokus pada analisis yuridis terhadap pertimbangan hakim dalam menetapkan perubahan status PKWT menjadi PKWTT berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai penerapan prinsip kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORITIS

2.1 *Grand Theory*: Landasan Filosofis Pertanggungjawaban Hukum

Grand theory dalam konteks ini berakar pada prinsip keadilan restoratif dan keseimbangan kepentingan. Sistem hukum ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan untuk memberikan kepastian hukum (*legal certainty*), tetapi juga untuk menjamin keadilan sosial bagi pekerja, yang merupakan pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja. Prinsip ini sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dari perspektif filsafat hukum, *grand theory* ini juga dipengaruhi oleh aliran positivisme hukum yang menekankan pada kepastian hukum melalui aturan tertulis, dan aliran hukum alam yang menekankan pada nilai-nilai moral seperti keadilan dan kemanusiaan sebagai dasar dari validitas suatu hukum. Kedua aliran ini bersinergi dalam membentuk sistem pertanggungjawaban yang tidak hanya berdasarkan pada formalitas aturan, tetapi juga pada substansi keadilan dalam penerapannya.

2.2 *Applied Theory*: Teori Pertanggungjawaban dalam Hukum Ketenagakerjaan

Penerapan *grand theory* dalam hukum ketenagakerjaan dapat dilihat melalui tiga teori pertanggungjawaban:

1. Liability Based on Fault (Pertanggungjawaban Berdasarkan Kesalahan)

Ini adalah teori klasik yang menjadi tulang punggung sistem pertanggungjawaban perdata. Teori ini menyatakan bahwa seseorang baru dapat dimintai pertanggungjawaban jika dapat dibuktikan adanya unsur kesalahan (*fault*) dalam perbuatannya, baik berupa sengaja (*dolus*) maupun lalai/ceroboh (*culpa*).

Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), teori ini diterapkan secara langsung. Misalnya, jika seorang pengusaha secara sengaja atau karena kelalaian mempekerjakan pekerja PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap (yang dilarang oleh undang-undang), maka tindakan tersebut merupakan sebuah kesalahan hukum. Konsekuensi hukum dari kesalahan ini adalah batalnya PKWT demi hukum dan berubahnya status pekerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Di sini, pertanggungjawaban pengusaha muncul bukan karena adanya kerugian materiil semata, tetapi karena pelanggaran terhadap norma hukum yang telah disepakati.

Selain itu, teori ini juga berlaku dalam kasus wanprestasi. Jika pengusaha melanggar kewajibannya dalam PKWT—misalnya, tidak membayar upah tepat waktu, tidak memberikan jaminan sosial, atau melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan sah—maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab

atas dasar kesalahan atau wanprestasi tersebut. Beban pembuktian ada pada pihak yang dirugikan untuk menunjukkan adanya unsur kesalahan.

2. Strict Liability (Pertanggungjawaban Mutlak)

Strict liability merupakan pengecualian atau penyimpangan dari prinsip kesalahan klasik. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang ditimbulkan tanpa perlu membuktikan adanya unsur kesalahan. Teori ini biasanya diterapkan pada aktivitas yang memiliki risiko tinggi atau sangat berbahaya (*ultrahazardous activities*), di mana beban pembuktian unsur kesalahan akan terlalu memberatkan korban.

Dalam konteks hubungan kerja PKWT, penerapan strict liability tidak sepenuhnya otomatis seperti dalam kasus produk cacat atau limbah berbahaya. Namun, unsur-unsurnya dapat ditemukan dalam kewajiban pengusaha untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jika terjadi kecelakaan kerja akibat kelalaian sistemik dalam manajemen risiko perusahaan, pengusaha dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan prinsip ini, meskipun tidak ada satu individu pun yang secara spesifik bersalah. Fokusnya adalah pada risiko yang melekat pada aktivitas usaha itu sendiri.

Meski demikian, penting untuk dicatat bahwa dalam banyak kasus ketenagakerjaan, tanggung jawab hukum pemberi kerja timbul lebih karena pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan, bukan semata-mata karena timbulnya kerugian pada pekerja secara otomatis. Ini menunjukkan bahwa strict liability dalam hukum ketenagakerjaan sering kali beroperasi dalam batas-batas yang ditentukan oleh norma hukum positif.

3. Vicarious Liability (Pertanggungjawaban atas Perbuatan Orang Lain)

Vicarious liability adalah teori yang membebankan tanggung jawab kepada seorang majikan atau pemberi kerja atas perbuatan yang dilakukan oleh karyawannya, selama perbuatan tersebut dilakukan dalam lingkup dan masa kerja yang ditugaskan. Teori ini didasarkan pada prinsip bahwa pemberi kerja memiliki kontrol dan manfaat atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

Dalam hubungan kerja, baik PKWT maupun PKWTT, teori ini berlaku secara universal di Indonesia. Seorang pengusaha tidak dapat mengelak dari tanggung jawab hukum hanya karena pekerja yang melakukan tindakan salah (misalnya, merusak properti klien) berstatus sebagai pekerja kontrak. Selama tindakan tersebut dilakukan dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab penuh. Ini adalah bentuk perlindungan hukum bagi pihak ketiga yang berinteraksi dengan perusahaan melalui perantara pekerja. Fokus utama pertanggungjawaban ini adalah adanya kontrol dari pemberi kerja dan fakta bahwa kerugian terjadi akibat tindakan yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan.

2.3 Substantive Theory: Integrasi Teori dalam Analisis Kasus Ketenagakerjaan

Substantive theory adalah aplikasi konkret dari grand dan applied theory untuk menganalisis isu-isu hukum substantif dalam suatu kasus. Dalam studi tentang penetapan status PKWT menjadi PKWTT, ketiga teori pertanggungjawaban di atas dapat diintegrasikan untuk memberikan pemahaman yang holistik.

Pertama, *Liability Based on Fault* menjadi dasar utama analisis. Pengadilan akan memeriksa apakah pengusaha telah melakukan kesalahan dengan mempekerjakan tenaga kerja untuk pekerjaan tetap di bawah skema PKWT. Jika fakta menunjukkan demikian, maka pertanggungjawaban hukum muncul secara langsung dari pelanggaran norma tersebut.

Kedua, *Vicarious Liability* menjamin bahwa tanggung jawab hukum tersebut melekat pada entitas perusahaan (pengusaha), bukan pada individu manajer atau supervisor yang mungkin membuat keputusan operasional. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja dapat mengajukan gugatan terhadap pihak yang memiliki kapasitas finansial untuk memenuhi kewajiban hukumnya.

Ketiga, meskipun *Strict Liability* tidak menjadi dasar utama dalam kasus perubahan status PKWT, prinsipnya memberikan nuansa keadilan yang lebih dalam. Ia mengingatkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi pihak yang lebih lemah (pekerja) dari risiko eksploitasi yang melekat dalam struktur hubungan kerja. Oleh karena itu, beban untuk membuktikan bahwa pekerjaan

tersebut memang tidak bersifat tetap seharusnya dibebankan kepada pengusaha, bukan kepada pekerja.

Dengan demikian, *substantive theory* dalam kasus ini menunjukkan bahwa pertanggungjawaban hukum pengusaha bukanlah sekadar konsekuensi teknis dari pelanggaran administratif, tetapi merupakan manifestasi dari komitmen hukum untuk menegakkan keadilan sosial, melindungi hak-hak dasar pekerja, dan memastikan bahwa kepastian hukum tidak dikorbankan demi kepentingan ekonomi semata. Integrasi ketiga teori ini menciptakan sebuah kerangka analitis yang kuat untuk menilai dan memutus sengketa ketenagakerjaan secara adil dan komprehensif.

2.4 Konsep-Konsep Kunci

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Diatur dalam Pasal 56 UU No. 13/2003 jo. PP No. 35/2021, PKWT hanya sah untuk pekerjaan sementara. Jika syaratnya tidak terpenuhi, statusnya otomatis berubah menjadi PKWTT. PKWT harus dibuat secara tertulis, tidak boleh untuk pekerjaan tetap, dan tidak boleh ada masa percobaan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Merupakan hubungan kerja yang bersifat tetap, yang memberikan hak-hak penuh kepada pekerja, termasuk pesangon dan jaminan sosial. PKWTT dapat dibuat secara tertulis atau lisan, namun jika lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.

3. Pekerja Borongan/Harian Lepas

Menurut Pasal 10 PP No. 35/2021, jika pekerja borongan bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, statusnya secara hukum berubah menjadi PKWTT. Ini adalah ketentuan kunci yang menjadi dasar penetapan status dalam kasus ini.

4. Asas Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan

Ketiga asas ini merupakan pedoman bagi hakim dalam memutus perkara. Asas keadilan menuntut agar putusan memberikan rasa adil bagi semua pihak. Asas

kepastian hukum menuntut konsistensi dalam penerapan norma. Asas kemanfaatan menuntut agar putusan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan (bahan hukum primer) dan literatur hukum (bahan hukum sekunder). Studi putusan juga dilakukan terhadap kedua putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian. Pendekatan yang digunakan, Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*Statute Approach*): Menganalisis UU No. 13/2003, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35/2021. Pendekatan Kasus (*Case Approach*): Menganalisis fakta dan pertimbangan hukum dalam Putusan No. 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan Putusan No. 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*): Menggunakan teori-teori hukum seperti teori pertanggungjawaban dan teori keadilan. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan pendekatan kualitatif untuk menginterpretasikan norma hukum dan fakta persidangan.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Kasus dan Fakta Persidangan

Kasus ini melibatkan dua orang pekerja di PT. Internusa Food, yaitu:

- Penggugat I (Rosih): Bekerja sejak 10 Agustus 1999 hingga 19 April 2021 (22 tahun).
- Penggugat II (Ani): Bekerja sejak 15 Mei 2001 hingga 17 Juni 2021 (20 tahun).

Keduanya bekerja di bagian *packing permen*, yang merupakan bagian dari proses produksi inti perusahaan. Posisi mereka diberi label sebagai "pekerja borongan". Mereka menggugat perusahaan karena berbagai pelanggaran, termasuk:

- Tidak diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Pensiun).
- Menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).
- Tidak mendapatkan hak cuti dan upah lembur.

- Tidak dibayarkan upah selama sakit.

Mereka menuntut agar status hubungan kerja mereka ditetapkan sebagai PKWTT dan meminta pembayaran hak-hak sebagai karyawan tetap.

4.2. Analisis Putusan PHI Jakarta Pusat (Putusan No. 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Pada tingkat pertama, PHI Jakarta Pusat **menolak seluruh gugatan** penggugat. Hakim berpendapat bahwa **tidak ada hubungan kerja** antara penggugat dan PT. Internusa Food. Dasar pertimbangan hakim adalah:

- Keterangan saksi dari kedua belah pihak yang menyebut sistem borongan.
- Nama penggugat tidak tercantum dalam daftar karyawan resmi yang diperiksa oleh Dinas Tenaga Kerja (Bukti T-13).

Kritik terhadap Putusan PHI:

Analisis kritis menunjukkan bahwa putusan ini keliru dan tidak adil. Hakim gagal mempertimbangkan fakta-fakta substantif yang sangat penting:

1. Fakta Substantif: Para penggugat telah bekerja secara terus-menerus selama 20-22 tahun dalam pekerjaan yang jelas-jelas bersifat tetap (packing permen sebagai bagian dari proses produksi inti). Pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan dengan skema PKWT atau pekerja borongan.
2. Bukti Pembayaran Upah: Bukti P-2a (daftar penerimaan upah) menunjukkan bahwa pembayaran upah dilakukan langsung oleh PT. Internusa Food, bukan melalui perusahaan outsourcing atau koordinator borongan. Ini adalah indikator kuat adanya hubungan kerja langsung antara pengusaha dan pekerja.
3. Norma Hukum yang Relevan: Hakim sama sekali tidak menerapkan Pasal 10 PP No. 35/2021. Pasal ini secara eksplisit menyatakan bahwa pekerja harian/borongan yang bekerja lebih dari 21 hari selama 3 bulan berturut-turut, statusnya secara *demi hukum* berubah menjadi PKWTT. Hakim seharusnya membebankan kepada perusahaan untuk membuktikan bahwa jam kerja penggugat di bawah 21 hari per bulan, bukan sebaliknya.

4. Pelanggaran Hak Dasar: Putusan ini mengabaikan fakta pelanggaran hak dasar pekerja, seperti tidak diikutsertakan dalam BPJS, yang merupakan kewajiban mutlak pengusaha.

Putusan ini dinilai tidak mencerminkan asas keadilan distributif Aristoteles, karena lebih memihak kepada pengusaha yang memiliki kekuasaan dan akses informasi lebih besar, sementara pekerja yang rentan justru dikalahkan

4.3. Analisis Putusan Mahkamah Agung (Putusan No. 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan PHI tingkat pertama dan mengabulkan sebagian gugatan penggugat. Pertimbangan hukum MA jauh lebih komprehensif, tepat, dan adil:

1. Penerapan Norma yang Tepat:

MA secara tegas menerapkan Pasal 10 PP No. 35/2021. MA berpendapat bahwa karena tergugat (perusahaan) tidak dapat membuktikan bahwa jam kerja penggugat di bawah 21 hari per bulan, maka status hubungan kerja secara *demi hukum* berubah menjadi PKWTT. Ini adalah penerapan asas pembuktian yang benar dalam hukum ketenagakerjaan, di mana beban pembuktian ada pada pihak yang lebih kuat (pengusaha)

2. Pengakuan atas Fakta Substantif:

MA mengakui fakta bahwa pekerjaan packing permen adalah pekerjaan tetap dan para penggugat telah bekerja selama puluhan tahun. MA tidak terjebak pada formalitas "label" pekerjaan (borongan), tetapi melihat pada substansi pekerjaan yang sebenarnya.

3. Konsekuensi Hukum yang Adil:

MA memerintahkan perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sesuai status PKWTT, namun dengan penyesuaian berdasarkan fakta PHK:

- Penggugat I (Rosih): PHK karena pensiun, berhak atas pesangon (1,75 x 9 x UMP), uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- Penggugat II (Ani): PHK dianggap sebagai pengunduran diri karena sakit yang tidak bisa dibuktikan berkepanjangan, berhak atas uang pisah dan uang penggantian hak.

4. Pembebanan Biaya Perkara:

Biaya perkara dibebankan kepada perusahaan (termohon kasasi) sesuai Pasal 58 UU No. 2/2004, yang merupakan konsekuensi logis karena perusahaan dinyatakan kalah.

5. Penerapan Asas Keadilan:

Putusan MA ini mencerminkan penerapan **teori keadilan Aristoteles** secara utuh:

- Keadilan Distributif: Memberikan hak sesuai status hukum yang sebenarnya (PKWTT).
- Keadilan Korektif: Memperbaiki ketidakadilan yang terjadi di tingkat pertama dan memulihkan hak-hak pekerja yang dirugikan.

4.4. Perbandingan dan Implikasi

Perbandingan antara kedua putusan ini memberikan pelajaran penting tentang penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Aspek	Putusan PHI Jakarta Pusat	Putusan Mahkamah Agung
Fokus Analisis	Formalitas (label "borongan", daftar karyawan)	Substansi (sifat pekerjaan, durasi kerja, pembayaran upah)
Penerapan Hukum	Mengabaikan Pasal 10 PP 35/2021	Menerapkan Pasal 10 PP 35/2021 secara tepat
Beban Pembuktian	Dibebankan pada pekerja	Dibebankan pada pengusaha
Asas yang Dianut	Kepastian Hukum (secara sempit)	Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan
Perlindungan Pekerja	Lemah	Kuat

Implikasi dari putusan MA adalah:

1. Preseden Hukum yang Kuat: Putusan ini menjadi rujukan penting bagi pekerja lain yang mengalami nasib serupa dan bagi hakim dalam menangani kasus serupa di masa depan. Ini memperkuat prinsip bahwa substansi pekerjaan lebih penting daripada formalitas kontrak.
2. Peringatan bagi Pengusaha: Pengusaha tidak bisa lagi dengan mudah menghindari kewajiban memberikan status PKWTT dengan hanya memberi label "borongan" atau "kontrak". Mereka harus benar-benar memastikan pekerjaan tersebut memang sifatnya sementara.
3. Validasi Peran MA: Putusan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung berperan sebagai "penjaga gerbang keadilan terakhir" yang mampu mengoreksi kesalahan di tingkat pengadilan bawah.

4.5. Konsekuensi dan Tanggung Jawab Perusahaan

Berdasarkan putusan MA yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), konsekuensi hukum bagi PT. Internusa Food adalah:

1. Kewajiban Finansial:
 - Membayar seluruh komponen pesangon dan hak-hak lainnya kepada kedua mantan pekerjanya sesuai perhitungan MA.
 - Potensi kewajiban tambahan untuk membayar tunggakan iuran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan beserta dendanya.
2. Reputasi:
 - Putusan ini menjadi catatan hukum publik yang dapat merusak reputasi perusahaan di mata pekerja, masyarakat, dan calon investor yang peduli pada tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).
3. Tanggung Jawab Administratif:
 - Perusahaan juga berpotensi dikenai sanksi administratif oleh BPJS karena tidak mendaftarkan pekerjanya, sebagaimana diatur dalam Pasal 17 UU No. 24/2011. Sanksi ini bisa berupa teguran, denda, hingga pencabutan layanan publik tertentu.

2. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Penetapan Status Perjanjian Kerja: Status perjanjian kerja para penggugat (Rosih dan Ani) yang awalnya dianggap sebagai pekerja borongan/PKWT secara *demi hukum* berubah menjadi PKWTT. Hal ini didasarkan pada penerapan Pasal 10 PP No. 35/2021, mengingat mereka telah bekerja secara terus-menerus selama lebih dari 20 tahun dalam pekerjaan yang bersifat tetap.
2. Analisis Putusan: Putusan PHI Jakarta Pusat dinilai keliru karena tidak mempertimbangkan fakta substantif dan norma hukum yang relevan. Sebaliknya, Putusan Mahkamah Agung telah menerapkan hukum secara tepat, adil, dan memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.
3. Konsekuensi Hukum: Konsekuensi hukum bagi perusahaan adalah kewajiban untuk membayar seluruh hak-hak pekerja sebagaimana diatur untuk karyawan tetap (PKWTT), termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta menanggung biaya perkara.

5.2. Saran

1. Bagi Hakim PHI:
Dalam memutus perkara, hakim harus lebih teliti dalam menelaah fakta-fakta persidangan dan menerapkan norma hukum secara utuh, tidak hanya berdasarkan dalil formal semata. Asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan harus dijadikan pertimbangan utama. Hakim harus berani melihat substansi di balik formalitas kontrak.
2. Bagi Pemerintah:
Perlu memperkuat mekanisme pengawasan terhadap penerapan PKWT di lapangan untuk mencegah penyalahgunaan oleh pengusaha. Dinas Tenaga Kerja harus lebih proaktif dalam melakukan inspeksi mendadak (*sweeping*) ke perusahaan-perusahaan yang diduga melakukan praktik ini.
3. Bagi Pekerja:
Pekerja harus meningkatkan kesadaran hukumnya mengenai hak-hak yang melekat dalam hubungan kerja, sehingga dapat dengan cepat mengambil langkah

hukum jika hak-haknya dilanggar. Pekerja juga harus meminta dan menyimpan bukti-bukti hubungan kerja, seperti slip gaji dan surat tugas.

DAFTAR REFERENSI

Buku/ Jurnal/ Artikel/ Makalah

- Fauzi, A. F. (2023). *The legal politics of the Job Creation Law in the industrial relations sector*. Lex Renaissance, 8(1), 16–34. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss1.art2>
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(4). <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>
- Thooriq, F. A. (2023). *Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)*. Gema Keadilan, 10(3), 153–169. <https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428>
- Ali, Achmad. (2012) *“Menguak Teori Hukum Dan Teori Peradilan”*. (Jakarta: Kencana Prenada Group,
- Farhani, Athari dkk. (2020). *“Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan MA”*. Buletin ‘Adalah.
- Farianto, Willy *“Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja”*, Sinar Grafika: Jakarta,
- Khakim, Abdul. (2014). *“Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan.”*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Putra, Antara, Agus dkk. (2020). *‘Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia’*, Jurnal Interpretasi Hukum.
- Marzuki, Mahdmud, (2021), Peter *“Pengantar Ilmu Hukum”*, Jakarta:Kencana,
- Soekanto, Soejono. *“Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia.”* (Yogyakarta, UII Press, 1983)
- Soepomo, Imam. (2001). *“Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja”*. Jakarta: Unipress
- Windiarti, Wulan, (2025) *“Memahami Hukum Bisnis.”* aefa Media Pustaka, Klaten:
- Zainuddin ,Ali. (2016) *“Metode Penelitian Hukum.”* Jakarta. Sinar grafika.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang aasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *Tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 *Tentang Cipta Kerja*