

PERTIMBANGAN HAKIM ATAS PERUBAHAN STATUS PKWT MENJADI PKWTT DALAM SENGKETA PHK PUTUSAN NOMOR 52/PDT.SUS- PHI/2023/PN YYK

Nesha Fadilla^{*1}, Itok Dwi Kurniawan²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

Email korespondensi: neshafadilla@staff.uns.ac.id

Abstrak: Penelitian ini menganalisis bagaimana Majelis Hakim menetapkan perubahan status hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha pada Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan teknik studi kepustakaan dan studi dokumen. Bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan untuk menjawab permasalahan dapat disimpulkan bahwa Majelis Hakim secara tepat menilai bahwa hubungan kerja antara para pihak tidak memenuhi syarat objektif dan administratif yang diwajibkan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga status hubungan kerja berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Jenis pekerjaan yang bersifat tetap serta ketiadaan bukti pendaftaran PKWT menjadi dasar hakim menyatakan hubungan kerja demi hukum beralih menjadi PKWTT. Putusan ini mencerminkan keberpihakan terhadap perlindungan pekerja serta penafsiran hukum yang progresif dan berkeadilan. Oleh karena itu, pertimbangan hakim tersebut dinilai telah selaras dengan prinsip legalitas dan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Kata Kunci: Pertimbangan Hakim; PKWT; PKWTT

Abstract: This research analyzes how the Panel of Judges determined the change in employment status from a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) to an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT) in a case of unilateral termination of employment (PHK) by the employer, as ruled in Decision Number 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. The research method used is normative legal research. Legal materials were collected through literature and document studies, consisting of both primary and secondary legal sources. The findings reveal that the judges appropriately concluded that the employment relationship between the parties did not fulfill the objective and administrative requirements mandated by legislation. Consequently, the employment agreement was legally transformed into a PKWTT, as regulated in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment. The permanent nature of the work and the absence of PKWT registration served as the legal grounds for the judges to declare that the employment relationship was converted by operation of law into a PKWTT. This decision reflects a commitment to worker protection and

demonstrates a progressive and fair interpretation of labor law. Therefore, the judicial considerations in this case are deemed consistent with the principles of legality and protection embedded in Indonesian labor law.

Keywords: Judicial Consideration; PKWT; PKWTT

1. Pendahuluan

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan perjanjian antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang meliputi unsur-unsur seperti jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan, jumlah upah yang diterima, serta arahan atau instruksi yang diberikan oleh pengusaha. Hal ini menegaskan bahwa hubungan kerja berlandaskan pada kesepakatan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, khususnya terkait pelaksanaan tugas dan pembayaran upah. Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja tidak jarang menimbulkan perselisihan atau konflik antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja.¹ Perjanjian kerja berfungsi sebagai dasar hukum yang membentuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, dengan konsekuensi munculnya hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, sistem hukum mengenal dua bentuk perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia yang bersifat tidak tetap. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya atau bersifat tetap.²

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini mewajibkan pemenuhan syarat obyektif, yaitu berhubungan dengan jenis pekerjaan tertentu, dan syarat administratif berupa perjanjian dalam bentuk tertulis serta kewajiban pendaftaran. Apabila ketentuan tersebut diabaikan, maka hubungan kerja yang semula didasarkan pada PKWT secara hukum dapat beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³ Mengacu pada konsep ketenagakerjaan yang komprehensif, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Evaluasi ini menjadi penting mengingat hubungan industrial kini tidak hanya mencakup interaksi antara pekerja dan pengusaha selama masa kerja, tetapi juga mencakup aspek hukum yang timbul setelah hubungan kerja berakhir.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk konflik yang muncul akibat adanya perbedaan pandangan terkait keabsahan atau legalitas dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh salah satu

¹ Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *AJUDIKASI*, 5(1), 99–108. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>

² Zaeni Asyhadi & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 71.

³ Kambey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(6), 130-140.

pihak.⁴ Inti dari perselisihan ini terletak pada penilaian apakah tindakan tersebut telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau justru menyimpang darinya. Persoalan tersebut kemudian berkembang menjadi perselisihan mengenai hak, khususnya menyangkut apakah pihak pengusaha telah memenuhi kewajibannya dalam memberikan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta kompensasi lainnya yang seharusnya diterima.⁵

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya berbagai risiko yang dapat terjadi selama berlangsungnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi memicu terjadinya perselisihan ketenagakerjaan. Salah satu penyebab utama dari konflik tersebut adalah ketidakjelasan dalam hal perjanjian kerja, terutama bagi pekerja lepas atau musiman yang tidak memiliki kejelasan status hukum. Oleh karena itu, untuk meminimalisir potensi sengketa, setiap perusahaan seyogyanya menyusun perjanjian kerja secara tertulis baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan adanya kesepakatan yang jelas dan tertulis, maka perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat dicegah sejak awal karena masing-masing pihak telah memahami hak dan kewajibannya.⁶

Amar Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, menyatakan status hubungan kerja Nila Fahma Ratnasari selaku Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap karena karakteristik pekerjaan yang tetap dan berkelanjutan serta cacat secara administratif. Oleh karena itu, artikel ini mengeksplorasi pertanyaan penelitian berikut; Apakah Pertimbangan Hakim Menyatuhkan Putusan Sengketa Perubahan status PKWT menjadi PKWTT dalam Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja?

2. Metode

Penelitian hukum yang digunakan oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat preskriptif dan terapan. Pada penulisan hukum ini, penulis menggunakan pendekatan studi kasus (*case study*) dengan fokus pada analisis konkret terhadap suatu putusan pengadilan. Adapun dalam penulisan hukum ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Penelitian hukum ini menggunakan teknik penalaran hukum deduktif silogisme. Teknik analisis yang menggunakan metode deduksi dimulai dari premis mayor berupa norma umum,

⁴ Rahmawati Kusuma & A. D. Basniwati. (2022). Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *The Juris*, 6(2), 328-334.

⁵ Any, S. H., & Zaeni Asyhadi, *Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*. (Mataram: Sanabil, 2019), 198.

⁶ Fadila, L. F. M. (2023). Analisis Yuridis Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mtr tentang PHK bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Private Law*, 3(3), 754-762.

dilanjutkan dengan premis minor berupa fakta kasus, untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan hukum yang logis dan sistematis.⁷

3. Kesesuaian Pertimbangan Hakim atas Perubahan Status PKWT menjadi PKWTT dalam Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

3.1. Gugatan Penggugat

Penggugat Nila Fahma Ratnasari mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tertanggal 14 November 2023, yang kemudian terdaftar pada 16 November 2023 dengan Nomor Register 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. Dalam pokok perkaranya, Penggugat memohon agar majelis hakim mengabulkan seluruh gugatannya, termasuk menyatakan bahwa hubungan kerja antara dirinya dan Tergugat Yogyakarta Marriott Hotel (PT. Pakuwon Permai) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak 15 Oktober 2018. Penggugat juga meminta agar pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat dinyatakan sebagai tindakan sepihak yang tidak sah menurut hukum. Penggugat menuntut pembayaran kompensasi atas PHK tersebut yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI dan PHK, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, dengan total sebesar Rp135.607.560,-. Selain itu, Penggugat juga menuntut pembayaran upah proses selama enam bulan, upah yang belum dibayarkan selama sepuluh bulan, serta uang *service charge* selama sepuluh bulan.

3.2. Kesesuaian Pertimbangan Hakim dalam Memutus Sengketa

Hakim sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman memiliki kewajiban untuk menyelesaikan setiap perkara dengan berlandaskan prinsip keadilan. Dalam menjalankan fungsinya, tanggung jawab hakim tidak hanya terbatas pada aspek hukum formal, tetapi juga mencakup dimensi moral dan etika terhadap Tuhan Yang Maha Esa, negara, masyarakat, serta dirinya sendiri dan para pencari keadilan.⁸ Oleh sebab itu, hakim harus mampu memahami dan menggali nilai-nilai sosial yang berkembang di tengah masyarakat serta menafsirkan hukum secara progresif agar putusan yang dihasilkan tidak hanya mencerminkan keadilan, tetapi juga menjamin kepastian hukum. Tanggung jawab tersebut menuntut kesiapan dan keberanian hakim untuk menjalankan wewenangnya dengan sepenuh hati, secara profesional, dan berintegritas tinggi.⁹

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2022), 89.

⁸ Wildan Suyuti Mustofa, *Kode Etik Hakim*. (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), 55.

⁹ Annisa, FN. (2017). Peranan Hakim sebagai Penegak Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. *Jurnal Lex et Societas*. Vol 5, Nomor 3, 157-166.

Pertimbangan hakim yang ideal mengharuskan adanya keselarasan antara fakta hukum, alat bukti, dan dasar hukum dalam peraturan perundang-undangan ketika mengambil keputusan. Fakta hukum menjadi dasar utama dalam merumuskan gugatan yang harus didukung oleh alat bukti sebagai bentuk pembuktian. Sementara itu, ketentuan hukum yang berlaku digunakan sebagai dasar pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) atau alasan hukum (*legal reasoning*) hakim dalam memutus perkara. Berdasarkan keseluruhan unsur tersebut, hakim menentukan apakah suatu perkara terbukti atau tidak, untuk kemudian memutuskan apakah gugatan dikabulkan atau ditolak, serta pihak mana yang dimenangkan.¹⁰ Dengan demikian Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk merupakan contoh konkret bagaimana majelis hakim dalam peradilan hubungan industrial menjalankan fungsinya dalam menilai status hukum hubungan kerja yang semula didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun dalam praktiknya tidak memenuhi ketentuan formil dan materiil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Majelis hakim dalam sengketa ini menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak awal hubungan kerja dijalankan tertanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 20 Desember 2022 karena pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai *Front Desk Agent* Divisi *Front Office* merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, ada secara terus menerus, tidak tergantung pada musim atau cuaca tertentu dan tidak dalam kondisi tertentu. Pertimbangan hakim dalam putusan ini didasarkan pada dua aspek utama yang menjadi syarat sahnya PKWT, yaitu syarat objektif dan syarat administratif. Pertama, syarat obyektif merujuk pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi:

- (1) *PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:*
 - a. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
 - b. *pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - c. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
- (2) *PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:*
 - a. *pekerjaan yang sekali selesai; atau*
 - b. *pekerjaan yang sementara sifatnya.*

¹⁰ Pandu Dewanto. (2020). Rekonstruksi Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Ius Constituendum*. Vol 5, Nomor 2, 305-323.

- (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)', PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Kedua, dari aspek administratif tidak ditemukannya bukti pendaftaran PKWT ke instansi ketenagakerjaan menunjukkan adanya cacat hukum formil dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat formal dan substansial akan beralih demi hukum menjadi PKWTT dan menjadi dasar hukum tambahan yang memperkuat keputusan hakim untuk menyatakan perubahan status hubungan kerja. Dengan kata lain, ketidaksesuaian terhadap salah satu syarat saja, baik objektif maupun administratif, sudah cukup untuk membantalkan keabsahan PKWT tersebut dan mengubah status hubungan kerja menjadi pekerja tetap. Pertimbangan hakim tersebut dapat dinyatakan selaras dan berlandaskan atas legalitas sebagaimana di persyaratkan dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa:

- (1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, maka akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah untuk membayar kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima kepada Penggugat sesuai pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, Majelis Hakim memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.10.879.740,- dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon Rp.2.417.720,- x 5 x 0,5 = Rp.6.044.300,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.2.417.720,- = Rp.4.835.440,-
- c. Uang Penggantian Hak Cuti tahunan = Rp. –

JUMLAH = Rp.10.879.740,-

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh rupiah)

Terkait dengan Upah Proses yang diminta Penggugat sebesar Rp.14.506.320,- Majelis Hakim berpedoman pada surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018 tertanggal 16 November 2018 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan hubungan Industrial pada huruf B poin (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses. Akibat status hubungan kerja sebagai PKWTT yang dimiliki oleh Penggugat baru memperoleh pengakuan hukum setelah adanya putusan pengadilan, hal ini mengakibatkan perlindungan hukum terhadap hak atas upah proses tidak dapat diberlakukan sebagaimana mestinya yang berlaku bagi pekerja tetap yang telah sah secara administratif sejak awal.

Dari sisi yuridis, pertimbangan hakim menunjukkan penerapan prinsip legalitas dan kepastian hukum, yaitu memastikan bahwa setiap tindakan dalam hubungan kerja memiliki dasar hukum yang jelas dan dapat dipertanggung-jawabkan. Selain itu, hakim juga menerapkan prinsip keadilan substantif dengan tidak hanya melihat isi kontrak tertulis, tetapi juga mempertimbangkan fakta-fakta nyata seperti jenis pekerjaan, durasi kerja, dan kesinambungan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa hakim tidak hanya berpegang pada aturan aturan hukum secara formal, tetapi juga memahami tujuan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dari bentuk kerja kontrak yang merugikan.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian penulis, Hakim tidak semata-mata menguji keberadaan kontrak tertulis, tetapi juga melakukan penilaian terhadap substansi dan konteks pekerjaan yang dijalani oleh Penggugat selama masa kerja. Hal ini sejalan dengan asas perlindungan bagi pihak yang lemah dalam hubungan industrial. Penilaian hakim juga mempertimbangkan fakta persidangan termasuk keterangan saksi dan dokumen yang menunjukkan keberlangsungan pekerjaan Penggugat selama lebih dari dua tahun, serta adanya pembaharuan hubungan kerja tanpa jeda yang sah sebagaimana disyaratkan. Putusan ini menunjukkan keberpihakan hukum terhadap pekerja, yang dalam hubungan kerja sering berada pada posisi yang lebih lemah. Dalam praktiknya, masih banyak pengusaha di Indonesia yang menggunakan PKWT untuk pekerjaan tetap, hanya untuk menghindari kewajiban sebagai pemberi kerja, seperti pemberian pesangon, jaminan kerja, dan perlindungan lainnya.¹² Oleh karena itu, keputusan hakim yang mengubah status kerja menjadi PKWTT sudah tepat dan sejalan dengan prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan.

¹¹ Dewi Lestari. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Perspektif UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 54, No. 1, 93-106.

¹² Octavia, C., & Lie, G. (2023). Tinjauan yuridis terhadap pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)*, 6(2), 833-841. <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2032>

4. Kesimpulan

Majelis Hakim telah menerapkan pertimbangan hukum secara tepat dalam menilai keabsahan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Dalam putusannya, hakim menyatakan bahwa bentuk hubungan kerja yang semula dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) demi hukum. Perubahan status tersebut didasarkan pada pertimbangan yuridis yang mengacu pada ketentuan Pasal 5 dan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Serta akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah untuk membayar kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima kepada Penggugat sesuai pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu sejumlah Rp.10.879.740,-.

Hakim secara sistematis mempertimbangkan aspek hukum mengenai bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta prosedur pemutusan hubungan kerja yang wajib dilakukan oleh pengusaha. Selain itu, hakim juga mengacu pada asas keadilan dan kepastian hukum dengan menilai fakta-fakta persidangan secara objektif. Keseluruhan pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa hakim tidak hanya menilai legalitas formal, tetapi juga memperhatikan perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak dirugikan akibat pemutusan hubungan kerja

Ketentuan tersebut secara normatif mengatur bahwa syarat objektif dan administratif merupakan elemen yang wajib dipenuhi dalam pelaksanaan PKWT. Putusan tersebut memberikan kepastian hukum sekaligus mencerminkan keadilan substantif karena memastikan bahwa pengusaha tidak dapat menggunakan bentuk PKWT secara sewenang-wenang untuk menghindari kewajiban jangka panjang terhadap pekerja. Putusan ini dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan hukum yang konkret, serta sebagai rujukan penting dalam praktik peradilan hubungan industrial dalam menangani sengketa ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan penyalahgunaan status PKWT.

Penulis berpendapat bahwa putusan ini mencerminkan keberpihakan hukum yang nyata terhadap pekerja dengan status PKWT yang sering kali berada dalam posisi rentan. Dalam proses pengambilan keputusan, hakim tidak hanya mempertimbangkan aspek formalitas kontrak, tetapi juga memperhatikan kondisi faktual di lapangan, seperti durasi kerja yang telah berlangsung sejak 2018 dan kelangsungan hubungan kerja tanpa adanya jeda. Penulis mengingatkan bahwa ke depannya, penting bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek administratif dan memastikan pendaftaran perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi ketidakpastian hukum.

Referensi

- Annisa, FN. "PERANAN HAKIM SEBAGAI PENEGAK HUKUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 48 TAHUN 2009 TENTANG KEKUASAAN KEHAKIMAN." *Jurnal Lex et Societatis* 5, no. 3 (2017): 157-166.
- Any, S. H., & Zaeni Asyhadie, *Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Mataram: Sanabil, 2019.
- Dewi Lestari. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Perspektif UU Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 54, no. 1 (2023): 93-106.
- Fadila, L. F. M. "Analisis Yuridis Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mtr tentang PHK bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Private Law*, 3(3) (2023): 754-762.
- Kambey, G. S. "PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN." *Lex Privatum* 9(6) (2021): 130-140.
- Octavia, C., & Lie, G. "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA PKWT YANG DIPEKERJAKAN SECARA TERUS-MENERUS." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)*, 6(2) (2023): 833–841, <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2032>
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19." *AJUDIKASI*, 5(1) (2021): 99–108, <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>
- Pandu Dewanto. "REKONSTRUKSI PERTIMBANGAN HAKIM TERHADAP PUTUSAN SENGKETA PERDATA BERBASIS NILAI KEADILAN." *Jurnal Ius Constituendum* 5, no. 2 (2020): 305-323.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2022.
- Rahmawati Kusuma & A. D. Basniwati. "Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *The Juris* 6(2) (2022): 328-334.
- Wildan Suyuti Mustofa, *Kode Etik Hakim*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.
- Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019.