



Menimbang Keadilan dalam Hubungan Industrial: PHK akibat Perubahan PKWTT menjadi PKWT

Togar Parlindungan¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Asahan, Email: togarpanjaitan245@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci :

Keadilan Hukum; PHK; PKWT;
Ketenagakerjaan; Industrial

ABSTRACT

Employment agreements are generally agreed upon before the commencement of the employment relationship, either verbally or in writing. In Indonesian labor practices, employment agreements are divided into two types: Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT). This study aims to analyze the termination of employment (PHK) resulting from the change in the status of the employment contract from PKWTT to PKWT, as well as to examine the legal considerations of the judge in deciding the case, as reflected in Judgment No. 180/PDT/PDT.SUS-PHI/2021/PN Mdn. The research findings indicate that the conversion from PKWTT to PKWT has significant legal implications for employment relationships, including changes to workers' normative rights such as wages, working hours, and other benefits. Although PKWTT normatively provides more stable employment guarantees, in this case, the change to PKWT became the basis for the termination of employment. This creates legal uncertainty for workers, especially if the change in status is made without a valid agreement or violates the principle of worker protection. Therefore, stronger legal clarification is needed in the application of employment contract status to ensure certainty and fairness for both parties.

Perjanjian kerja pada umumnya disepakati sebelum dimulainya hubungan kerja, baik secara lisan maupun tertulis. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, bentuk perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keputusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi akibat perubahan status perjanjian kerja dari PKWTT menjadi PKWT, serta untuk mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara tersebut sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor: 180/PDT/PDT.SUS-PHI/2021/PN Mdn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konversi dari PKWTT ke PKWT memiliki implikasi hukum yang signifikan terhadap hubungan kerja, termasuk perubahan pada hak-hak normatif pekerja seperti upah, jam kerja, dan fasilitas lainnya. Meskipun PKWTT secara normatif memberikan jaminan kerja yang lebih stabil, dalam kasus ini justru perubahan ke PKWT menjadi dasar dilakukannya PHK. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama apabila perubahan status dilakukan tanpa kesepakatan yang sah atau melanggar asas perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penegasan hukum yang lebih kuat dalam penerapan status perjanjian kerja guna menjamin kepastian dan

Pendahuluan

Negera Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.¹

Dalam mewujudkan pembangunan bangsa, dibutuhkan beberapa komponen seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal. Ketiga komponen pembangunan bangsa tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya.² Namun, dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja merupakan hal yang paling utama. Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.³ Indonesia sebagai negara berkembang, masih harus menghadapi berbagai persoalan di bidang ketenagakerjaan sehingga belum dapat mewujudkan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mewujudkan pembangunan nasional. Dengan keadaan demikian, adanya suatu regulasi dan kepastian hukum bagi tenaga kerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan di bidang ketenagakerjaan.

Begitu urgensinya kedudukan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan ini, menyebabkan harus adanya campur tangan pemerintah di dalamnya. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu sifat publik dan privat. Dari segi hukum publik ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sifat publik hukum ketenagakerjaan juga dapat dilihat dari adanya sanksi pidana maupun sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan serta terlibatnya pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum). Sementara dari segi hukum privat, yaitu adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Secara yuridis, perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14.⁴ Suatu perjanjian kerja pada umumnya memuat unsur-unsur pekerjaan, perintah, upah, dan waktu.

Terkait dengan perjanjian kerja, pada umumnya terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis agar lebih terjamin dan terjaga dari hal-hal yang merugikan pekerja sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja serta tidak boleh menerapkan adanya masa percobaan disebabkan oleh jangka

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 6.

²Gunawi Kartasapoetra dkk., *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), hlm. 9

³Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002), hlm. 3

⁴*Ibid*

waktu perjanjiannya yang begitu singkat.⁵ Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Untuk jenis perjanjian kerja ini, dapat dibuat secara lisan maupun tertulis serta tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait dan dapat pula mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama selama tiga bulan.⁶

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja tentu akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Membayar upah merupakan salah satu kewajiban pihak pemberi kerja yang harus dilaksanakan di samping juga kewajiban lainnya seperti memberikan istirahat/cuti serta mengurus perawatan dan pengobatan. Sementara pihak pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan, menaati aturan serta mengikuti arahan pemberi kerja/pengusaha.⁷

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah turnover. Turnover (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.⁸

Pada saat pekerja mulai masuk ke dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan di antaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada saat berlangsungnya masa kontrak kerja, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerjaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang pelaksanaan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya di sebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan pihak lain seperti Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.⁹ Karena tidak mencapai kata sepakat dalam mediasi, kasus ini kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk kemudian diputuskan dan mendapat kekuatan hukum tetap. Dalam putusannya, majelis hakim menetapkan bahwa sah secara hukum putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat, status penggugat beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap, serta

⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 66

⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56

⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 63

⁸Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263.

⁹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 185

mewajibkan perusahaan yang menjadi tergugat dalam kasus ini untuk membayar hak penggugat yaitu uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Bagi pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks disebabkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan masalah ekonomi yaitu hilangnya pendapatan serta masalah psikologi yaitu hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat ke masalah peningkatan pengangguran yang berujung ke kriminalitas. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak,¹⁰ yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

Dalam prakteknya dilapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaanya.

Metode

Adapun metode penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu mendeskripsikan, menggambarkan, menelaah dan menjelaskan secara analitis permasalahan yang dikemukakan. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan. Materi Penelitian diperoleh melalui pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan hukum dengan melihat peraturan-peraturan, baik hukum primer maupun hukum sekunder atau pendekatan terhadap masalah dengan cara melihat dari segi peraturan perundang-undangan yang berlaku, literature, karya ilmiah dan pendapat para ahli dan lain sebagainya¹¹. Untuk mendapatkan pembahasan yang baik dan terarah maka dalam penulisan skripsi ini pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yaitu dengan jalan penelaahan yang melalui peraturan perundang-undangan saat ini sebagai dasar pemecahan masalah. Dengan kata lain mengkaji dan menelaah masalah yang timbul berdasarkan hukum yang berlaku. Salah satu ciri dari penelitian hukum normatif adalah menganalisis bahan hukum secara kualitatif. Pada tahap awal dilakukan pengumpulan bahan primer dan sekunder, kemudian bahan dikelompokkan sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan. Bahan-bahan hukum tersebut dianalisis dengan melakukan interpretasi atau ditafsirkan dan selanjutnya hasil penafsiran diseskripsikan kemudian disimpulkan secara deduktif

Hasil Penelitian

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Ditetapkannya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pada hakikatnya, hubungan kerja merupakan hal yang muncul setelah terdapat kesepakatan kerja yang mengatur hak dan tanggung jawab antara pemilik usaha dan pekerja. Perjanjian kerja disusun berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dengan tenaga kerja, di mana tenaga kerja mengikatkan diri kepada pemilik usaha melalui

¹⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 60.

¹¹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 1995), hlm. 13.

keberadaan perjanjian kerja agar hubungan kerja antara keduanya dapat terjalin secara sah dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹²

Melalui keberadaan perjanjian kerja, akan terbentuk hubungan kerja yang mengikat antara pemberi dan penerima pekerjaan. Dalam hubungan ini, kemudian akan muncul kebijakan-kebijakan terkait syarat-syarat kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, penyelesaian konflik, serta pengakhiran kontrak kerja.¹³ Stabilitas antara hak dan kewajiban bagi seluruh pihak merupakan aspek utama dalam suatu hubungan kerja. Hal ini karena pada hakikatnya, hak pekerja adalah kewajiban yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya, hak-hak yang melekat pada pemilik usaha adalah kewajiban yang wajib dipenuhi oleh tenaga kerja.¹⁴

Mekanisme pembuatan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit harus memuat:¹⁵

- a. Nama, jenis usaha, dan lokasi/tempat usaha;
- b. Nama, umur, jenis kelamin, dan alamat tenaga kerja;
- c. Jenis atau posisi pekerjaan;
- d. Lokasi pekerjaan;
- e. Besar upah dan metode pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh;
- g. Tanggal mulai dan berakhirnya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selanjutnya, dalam ketentuan Pasal 54 ayat (2) ditegaskan bahwa isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f harus disesuaikan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian, sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (3), perjanjian kerja tersebut harus dibuat sekurang-kurangnya dalam dua rangkap dan memiliki kekuatan hukum yang setara, serta masing-masing pihak, baik pengusaha maupun tenaga kerja, berhak menerima satu rangkap perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan jenisnya, perjanjian kerja dikelompokkan ke dalam dua bentuk, yaitu:¹⁶

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

¹²Teo Titalnio Malrc Peter daln Devi Rhayu, Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkn Oleh PT. X Surabaya, *Journal Inicio Legis*, Volume 1 Nomor 1, Oktober 2020, hlm. 3.

¹³Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali, 2018), hlm. 58.

¹⁴Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, Perindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, Volume 3 Nomor 1, Mei 2018. hlm. 120.

¹⁵Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶Silvia Syaraina, dkk. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017), *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana*, Vol. 1, No. 4 Agustus 2018. hlm. 5.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Pasal 1 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004, PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau permanen, tanpa batasan jangka waktu selama hubungan kerja berlangsung dan tidak ditentukan sebelumnya kapan akan berakhir.

Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambahkan ayat baru, yakni Pasal 56 ayat (3) yang menyatakan bahwa jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.¹⁷

Kemudian, Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh UU No. 11 Tahun 2020, menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁸

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu singkat;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang sifat dan jenis serta kegiatannya tidak tetap.

Dari ketentuan tersebut, jelas bahwa PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2)). Bahkan, apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2), demi hukum perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).¹⁹

Dalam praktik, salah satu aspek penting dalam PKWT adalah pencatatan perjanjian ke instansi ketenagakerjaan. Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU Cipta Kerja menegaskan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat ini harus dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan..²⁰ Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 yang mengatur bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Selanjutnya, Pasal 27 ayat (2) Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 yang merupakan perubahan kedua atas Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, juga menegaskan bahwa PKWT wajib dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilakukan.²¹

Dalam regulasi terbaru, yakni Pasal 14 ayat (1) dan (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, kembali ditegaskan bahwa pencatatan PKWT wajib dilakukan. Maka, PKWT harus dicatatkan ke instansi pemerintah daerah yang memiliki kewenangan di bidang

¹⁷Pasal 56 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁸*Ibid*

¹⁹*Ibid*

²⁰Penjelasan Pasal 56 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

²¹Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

ketenagakerjaan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pencatatan PKWT merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha, dan seluruh aspek serta risiko hukum dari penyusunan PKWT merupakan tanggung jawab pengusaha.

Secara administratif, PKWT dibedakan menjadi dua kategori berdasarkan pelaksanaannya:²²

- a. PKWT yang dibuat langsung oleh perusahaan;
- b. PKWT yang dibuat oleh penyedia tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing*.

Masing-masing memiliki persyaratan administrasi berbeda. Untuk PKWT yang dibuat langsung oleh perusahaan, dokumen yang diperlukan antara lain:

- a. Surat permohonan dari direktur atau pejabat yang diberi kuasa;
- b. Fotokopi surat keterangan domisili perusahaan;
- c. Fotokopi bukti wajib lapor ketenagakerjaan;
- d. Fotokopi bukti kepesertaan dan pembayaran iuran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan;
- e. PKWT yang telah ditandatangani para pihak;
- f. Fotokopi KTP direktur;
- g. Surat kuasa (jika dikuasakan) beserta KTP penerima kuasa.

Sementara untuk perusahaan penyedia tenaga kerja, tambahan dokumen yang diperlukan berupa Fotokopi perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja dan Bukti pendaftaran perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa.²³ Proses pencatatan biasanya memakan waktu 3 sampai 7 hari kerja dengan mekanisme:

- a. Pengajuan permohonan pencatatan;
- b. Pemeriksaan berkas oleh petugas;
- c. Analisis legalitas perjanjian kerja;
- d. Penerbitan Nomor Bukti Pencatatan PKWT.

Proses pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. PKWT yang dibuat oleh pengusaha wajib disesuaikan dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, di mana seluruh persyaratan dalam ketentuan tersebut harus dipenuhi secara menyeluruh. Proses pencatatan PKWT oleh Dinas Ketenagakerjaan diawali dengan analisis terhadap perjanjian kerja yang akan dicatatkan. Dinas Ketenagakerjaan juga memiliki tugas dalam melakukan verifikasi dan penelitian apakah isi dan bentuk perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan persyaratan dan norma ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Apabila PKWT yang diajukan dinilai telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pencatatan akan disahkan dan diberikan Nomor Bukti Pencatatan PKWT. Sebaliknya, jika PKWT yang dibuat oleh perusahaan belum memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, maka dokumen tersebut akan dikembalikan kepada pihak perusahaan dan diberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan atas perjanjian kerja tersebut.²⁴

Dengan demikian, Dinas Ketenagakerjaan memiliki kewajiban dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran dalam pembuatan suatu PKWT. Di samping itu, ketidaktahuan pekerja terhadap kewajiban perusahaan untuk

²²Teo Titalnio Malrc Peter daln Devi Rhayu, Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkn Oleh PT. X Surabaya, *Journal Inicio Legis*, Volume 1 Nomor 1, Oktober 2020.

hlm. 13.

²³*Ibid*

²⁴*Ibid*

mencatatkan PKWT mengindikasikan bahwa masih lemahnya sosialisasi dari pihak perusahaan. Padahal, sosialisasi merupakan hal yang sangat penting karena bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja.

Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Ditetapkannya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan Nomor : 180/PDT/PDT.SUS-PHI/2021/PN Mdn).

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan, selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat, diketahui bahwa pokok permasalahan dalam perkara *a quo* adalah terkait dengan *perselisihan hak* yang disertai dengan *perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)*, yang mana pada awalnya bermula dari adanya kebijakan Tergugat mengenai upah terakhir yang diterima oleh Penggugat, yaitu sebesar Rp3.085.450,- per bulan.

Bahwa pada tanggal 1 April 2020 sekitar pukul 09.00 WIB, Penggugat telah diputus hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat dengan alasan berakhirnya hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat pada CV Aroma & Co yang berlangsung dari tahun 2017 hingga 2020 atau selama 3 (tiga) tahun. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat hanya memberikan uang pengganti hak kepada Penggugat sebesar Rp2.776.905,-.

Menimbang, bahwa terhadap kebijakan Tergugat tersebut, Penggugat bersedia menerima jumlah tersebut namun juga meminta agar Tergugat memberikan hak-hak Penggugat atas masa kerja yang telah dijalani sejak tahun 2006 sampai dengan 2020 (lebih kurang selama 14 tahun) secara terus menerus, yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa PKWT yang digunakan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan memeriksa permohonan Penggugat mengenai hak-hak normatif yang meskipun tidak seluruhnya didalilkan dalam petitum gugatannya, namun dapat dinilai berdasarkan bukti dan fakta hukum yang terungkap di persidangan.

Menimbang, bahwa Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir karena: pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, atau karena keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi harmonis dan tidak dapat dilanjutkan. Maka, Majelis berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa akibat dari putusannya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut, Majelis berkesimpulan untuk menghukum Tergugat agar membayar hak-hak Penggugat dengan rincian sebagai berikut: Membayar kepada Penggugat sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan total sebesar Rp45.075.577,- (empat puluh lima juta tujuh puluh lima ribu lima ratus tujuh puluh tujuh rupiah) secara tunai.

Oleh karena itu, petitum gugatan Penggugat angka 6 dinilai beralasan hukum dan layak untuk dikabulkan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir karena:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menimbang, bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 menjelaskan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, maka dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dapat dilakukan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Menimbang, bahwa selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat 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 yang masih dalam tahap percobaan atau penjiwaan.

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah ditegaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Berdasarkan keterangan saksi Penggugat dan fakta hukum yang terungkap di persidangan, terbukti bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 (tiga) tahun secara terus-menerus.

Menimbang, bahwa terkait petitum gugatan Penggugat angka 2 mengenai pernyataan adanya kesalahan dalam perhitungan jaminan, tidak dapat dikabulkan karena Penggugat tidak menyebutkan nilai yang akan ditagih dan tidak menghadirkan bukti yang cukup, sehingga terhadap petitum angka 2 tersebut tidak beralasan hukum dan harus ditolak.

Menimbang, bahwa terkait petitum gugatan Penggugat angka 7 yang menyatakan Tergugat tunduk dan patuh terhadap putusan ini, oleh karena masih ada upaya hukum kasasi, maka terhadap petitum tersebut juga tidak beralasan hukum.

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, maka gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan ditolak untuk selain dan selebihnya.

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara sebesar Rp420.000,00 (empat ratus dua puluh ribu rupiah).

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan dan berlaku.

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak dimulainya hubungan kerja;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, terhitung sejak putusan ini diucapkan, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan tidak mengikat dan tidak memiliki kekuatan hukum surat pernyataan tertanggal 28 Februari 2017 yang ditandatangani oleh Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat hak-haknya berupa:
 - a. Uang Pesangon;
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja;
 - c. Uang Penggantian Hak,

dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp45.075.577,- (empat puluh lima juta tujuh puluh lima ribu lima ratus tujuh puluh tujuh rupiah) secara tunai;

6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara sebesar Rp420.000,00 (empat ratus dua puluh ribu rupiah) kepada Negara.

Kesimpulan

Pengubahan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat menyebabkan perubahan signifikan dalam kondisi kepegawaian. Hal ini sering kali memerlukan penyesuaian hukum yang tepat, karena konversi tersebut dapat mempengaruhi berbagai hal terkait dengan kondisi kerja, seperti gaji, jam kerja, dan fasilitas lain yang biasanya diberikan kepada karyawan dengan PKWTT. Karyawan dengan PKWT biasanya memiliki kondisi yang lebih stabil dibandingkan dengan karyawan dengan PKWTT. Pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi konsekuensi dari konversi ini, terutama jika karyawan tidak setuju dengan perubahan status perjanjian kerja mereka atau jika perusahaan memutuskan untuk mengakhiri kontrak setelah periode tertentu yang ditentukan dalam PKWT. Dalam studi kasus Nomor : 180/PDT/PDT.SUS-PHI/2021/PN Mdn, hakim mempertimbangkan berbagai aspek hukum dan faktual yang relevan untuk membuat keputusan yang tepat. Salah satu pertimbangan utama adalah kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Hakim mengevaluasi apakah perubahan status perjanjian kerja dari PKWTT menjadi PKWT dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar dan tidak merugikan pekerja. Prinsip keadilan dan perlindungan bagi karyawan juga menjadi pertimbangan utama. Konversi perjanjian kerja ini harus dilakukan secara adil dan proporsional, dengan mempertimbangkan validitas keputusan yang didukung oleh bukti yang cukup. Selain itu, hakim juga mempertimbangkan dampak konversi ini terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk aspek gaji dan kompensasi lainnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).
- Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002).
- Gunawi Kartasapoetra dkk., *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983).
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013).
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 1995).
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006).

Jurnal

- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali, 2018).
- Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Tahun 2016, Vol.4 No.1.
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, *Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure*, Volume 3 Nomor 1, Mei 2018.
- Shofawati dan Arinto Nugroho, *Penagwasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya*, Volume 4 Nomor 3, 2017.
- Silvia Syaraina, dkk. *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)*, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana*, Vol. 1, No. 4 Agustus 2018.
- Teo Titalnio Malrc Peter dan Devi Rhayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkn Oleh PT. X Surabaya*, *Journal Inicio Legis*, Volume 1 Nomor 1, Oktober 2020.

Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Putusan Pengadilan

- Putusan Mahkamah Agung Nomor: 180/PDT/PDT.SUS-PHI/2021/PN Mdn.