

**IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL PADA PUTUSAN NOMOR 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JKT.PST  
DALAM HAK PEKERJA PKWTT DITINJAU DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Memperoleh Derajat Gelar (S-2)**

**Program Studi Magister Hukum**



**Disusun oleh :**

**SALWA REGINABEL WARDANA**

**NIM : 202310380211030**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2025**

LEMBAR PENGESAHAN

**IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PERKARA  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA  
PUTUSAN NOMOR 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JKT.PST  
DALAM HAK PEKERJA PKWTT DITINJAU DARI  
PERSPEKTIF KEADILAN**

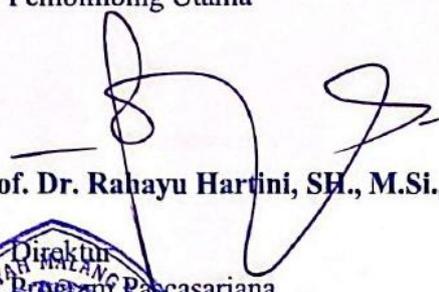
Diajukan oleh :

**SALWA REGINABEL WARDANA**  
**202310380211030**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Jum'at / 24 Januari 2025**

Pembimbing Utama

  
Prof. Dr. Rahayu Hartini, SH., M.Si., M.Hum



Pembimbing Pendamping

  
Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si

Ketua Program Studi  
Magister Hukum

  
Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si

## LEMBAR PENGUJI

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**SALWA REGINABEL WARDANA**

202310380211030

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Jum'at / 24 Januari 2025  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister Hukum di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

<b>Ketua</b>	<b>: Dr. Herwastoeti</b>
<b>Sekretaris</b>	<b>: Prof. Dr. Rahayu Hartini</b>
<b>Penguji I</b>	<b>: Dr. Surya Anoraga</b>
<b>Penguji II</b>	<b>: Dr. Catur Wido Haruni</b>

## SURAT PERNYATAAN

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **SALWA REGINABEL WARDANA**  
NIM : **202310380211030**  
Program Studi : **Magister Hukum**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PUTUSAN NOMOR 120/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST DALAM HAK PEKERJA PKWTT DITINJAU DARI PERSPEKTIF KEADILAN** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Januari 2025

Yang menyatakan,



**SALWA REGINABEL WARDANA**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis hantarkan ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik, yaitu dengan judul “IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PUTUSAN NOMOR 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JKT.PST DALAM HAK PEKERJA PKWTT DITINJAU DARI PERSPEKTIF KEADILAN”

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam* yang telah berjuang mengubah peradaban dunia dari zaman kegelapan menuju zaman kebenaran yang terang benderang dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan kemanusiaan. Tesis ini disusun guna menyelesaikan kewajiban akhir dari tugas akademik untuk memperoleh gelar magister pada Program Studi Magister Hukum, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Latipun, Ph.D. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Malang sekaligus sebagai Pembimbing Pendamping yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan tugas akhir tesis ini.
4. Prof. Dr. Rahayu Hartini, S.H., M.Si., M.Hum selaku Pembimbing Utama yang selalu memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Para Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu dan pengalaman yang diberikan selama penulis menyelesaikan pendidikan strata 2 di Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Terima kasih kepada Bapak Wardoyo dan Ibu Diana Ernawati selaku orang tua saya yang selalu memberikan do'a, memberikan semangat serta selalu berpartisipasi dalam pendidikan yang saya tempuh.
7. Terima kasih kepada Saskia Marentika Wardana, Ahlul Aswaja, dan Jemima Humairah Aswaja selaku kakak kandung, kakak, ipar, dan keponakan yang selalu

memberikan do'a, memberikan semangat, dan arahan serta kontribusi dalam penyusunan tesis ini.

8. Rekan-rekan angkatan 2024 Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang atas *sharing* Ilmu dan pengalaman yang diberikan.

Terima kasih dan doa yang sebesar-besarnya yang dapat penulis sampaikan semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* senantiasa memberikan keberkahan bagi kita semua. penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih banyak hal yang tidak sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar bisa diperbaiki, sehingga dapat bermanfaat kepada penulis sendiri dan pembaca pada umumnya.

Malang, 24 Januari 2025

Penulis



SALWA REGINABEL WARDANA



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>1</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>3</b>
<b>PENDAHALUAN</b> .....	<b>5</b>
A. Latar Belakang .....	5
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Tinjauan Umum tentang Pekerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	11
1. Pengertian Pekerja .....	11
2. Perjanjian Kerja .....	12
a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	12
b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) .....	17
B. Tinjauan Umum tentang Hak-Hak Pekerja dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja .....	19
1. Kompensasi Pesangon .....	19
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	22
C. Tinjauan Umum tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) .....	24
1. BPJS Ketenagakerjaan .....	24
2. BPJS Kesehatan .....	27
D. Tinjauan Umum tentang Keadilan .....	29
1. Pengertian Keadilan .....	29
2. Teori Keadilan .....	30
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Metode Pendekatan .....	34
C. Jenis Baham Hukum .....	34

D. Metode Pengumpulan Data .....	35
E. Teknis Analisa Bahan Hukum .....	35
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Dasar Pertimbangan Hakim terkait Putusan Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022	
PN.JKT.PST dan Putusan Kasasi Nomor 207/K/PDT.SUS-PHI/2023.....	36
1. Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022	
PN.JKT.PST .....	36
a. Posisi Kasus .....	36
b. Duduk Perkara .....	37
c. Pertimbangan Hakim .....	41
d. Amar Putusan .....	46
e. Analisa Hukum pada Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat	
Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JKT.PST dalam Hak Pekerja	
PKWTT ditinjau dari Perspektif Keadilan .....	47
2. Putusan Perselisihan Hubungan Industrial tingkat Kasasi Nomor	
207/K/PDT.SUS-PHI/2023 .....	54
a. Posisi Kasus .....	54
b. Duduk Perkara .....	54
c. Pertimbangan Hakim .....	58
d. Amar Putusan .....	61
e. Analisa Hukum pada Putusan Kasasi Nomor 207/K/PDT.SUS-PHI	
2023 dalam Hak Pekerja PKWTT ditinjau dari Perspektif Keadilan .....	62
<b>B. Implikasi Hukum dari Putusan Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JKT.PST</b>	
<b>    dan Putusan Kasasi Nomor 207/K/PDT.SUS-PHI/2023 dalam Hak Pekerja</b>	
<b>    PKWTT ditinjau dari Perspektif Keadilan .....</b>	<b>64</b>
<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>70</b>
<b>SARAN .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

**IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PUTUSAN NOMOR 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst DALAM HAK PEKERJA PKWTT DITINJAU DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Peneliti

SALWA REGINABEL WARDANA

202310380211030

**Pembimbing:**

Prof.Dr. Rahayu Hartini, S.H,MS.i., M Hum

Dr. Herwastoeti,SH,M.Si

Magister Hukum

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No. 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst terkait hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta implikasi hukum dari putusan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif, yang menelaah undang-undang dan regulasi terkait permasalahan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa putusan pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan para pekerja dengan alasan bahwa kontrak PKWT yang diterapkan oleh PT Internusa Food dianggap sah. Namun, dalam putusan kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung membatalkan putusan tersebut, menilai bahwa penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah ilegal dan memberikan hak-hak penuh kepada para pekerja sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan, termasuk hak atas upah layak, jaminan sosial, dan pesangon. Implikasi hukum dari putusan ini adalah pengakuan status PKWTT bagi para pekerja, yang berhak atas perlindungan hukum dan kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Penelitian ini juga menggarisbawahi perlunya konsistensi dalam penerapan prinsip keadilan substantif oleh pengadilan dalam menegakkan hak-hak pekerja serta pentingnya sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** Implikasi Hukum, Perselisihan Hubungan Industrial, Hak Pekerja PKWTT

**IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PUTUSAN NOMOR 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN,Jkt.Pst DALAM HAK PEKERJA PKWTT DITINJAU DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Peneliti

SALWA REGINABEL WARDANA

202310380211030

**Pembimbing:**

Prof.Dr. Rahayu Hartini, S.H,MS.i., M Hum

Dr. Herwastoeti,SH,M.Si

Magister Hukum

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the basis of the judges' legal considerations in Decision No. 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst related to the rights of workers with the status of an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT), as well as the legal implications of the decision. The method used in this research is normative research, which examines laws and regulations related to labor issues. The results showed that the first decision by the Industrial Relations Court rejected the workers' lawsuit on the grounds that the PKWT contract applied by PT Internusa Food was considered valid. However, in its cassation decision No. 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023, the Supreme Court overturned the decision, deeming that the use of non-permanent contracts for permanent employment was illegal and granting workers full rights in accordance with the provisions of the Labor Law, including the right to a living wage, social security, and severance pay. The legal implication of this decision is the recognition of PKWTT status for workers, who are entitled to legal protection and compensation in accordance with applicable provisions. This research also underlines the need for consistency in the application of the principle of substantive justice by the courts in upholding workers' rights and the importance of sanctions for companies that do not comply with the provisions of labor law.

**Keywords:** Legal Implications, Industrial Relations Disputes, PKWTT Workers' Rights

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>1</sup>. Secara yuridis, keberadaan aturan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh agar tercipta keharmonisan dalam suatu keberlangsungan usaha serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yang dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung satu sama lain karena asas pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh<sup>2</sup>. Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, faktor alam, dan tenaga kerja. Faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya yakni faktor tenaga kerja. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan. Oleh karena itu, diperlukan usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan pekerja.

Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>2</sup> Abdul Khakim. 2014. Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 7

kerja memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha sebagaimana membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh. Namun seringkali perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja yang diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti pada kasus putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst pada sidang tingkat pertama dan Putusan Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023 pada sidang tingkat kasasi. Pada kronologi kasusnya, PT. Internusa Food (Tergugat) digugat oleh para penggugat yang merupakan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni Penggugat I bernama ROSIH dan Penggugat II bernama ANI. Melalui putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst pada sidang tingkat pertama, dengan dasar permohonan gugatan sebanyak 13 poin dimana dalam pokok perkaranya menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat I dan II pada tahun 2013 telah melanggar atau bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesuai pasal 7 UU Ketenagakerjaan demi hukum status hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat I dan II adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Memerintah Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat I dan II. Namun, pada putusan sidang pertama Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst hakim memutuskan untuk menolak gugatan para penggugat untuk seluruhnya dan menghukum para penggugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini dengan berbagai pertimbangan hukum hakim yakni

hubungan para penggugat dengan tergugat tidak terbukti dan tidak dapat dibuktikan baik status dalam PKWT maupun PKWTT, Eksepsi tentang gugatan tidak jelas atau tidak sempurna (*obscur libel*), dan dalam gugatan Para Penggugat tersebut kurang pihak dimana penggugat adalah karyawan borongan.

Kemudian para Penggugat mengajukan permohonan kasasi dengan Putusan Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Penggugat mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebanyak 13 poin yang memuat perjanjian PKWT antara tergugat dan penggugat telah melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan, memerintahkan tergugat untuk membayar tunai kekurangan upah Penggugat I dari tahun 2012 sampai 2021, Memerintahkan tergugat untuk membayar tunai kekurangan upah Penggugat II sejak bulan Juni, memerintahkan tergugat membayar hak jaminan pensiun, BPJS Ketenagakerjaan, uang kompensasi yang termuat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dan pada putusan Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 27 Februari 2023 Majelis Hakim mengabulkan permohonan kasasi Penggugat untuk sebagian, menyatakan putus hubungan kerja Penggugat I dan II, Menghukum tergugat membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat I dan II, serta menghukum Termohon Kasasi membayar biaya perkara tingkat kasasi.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandra Angelica dan Andari Yurikosari (2019) yaitu tentang Analisis Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh Dalam Perselisihan Hubungan Kerja Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dasar pertimbangan hakim dalam pengajuan tuntutan kecurangan pembayaran upah minimum pekerja pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah hakim keliru dalam menjatuhkan putusan. Kekeliruan hakim tersebut dikarenakan hakim tidak mengabulkan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang diajukan oleh para penggugat. Padahal, tergugat juga sudah terbukti secara sah dan menyakinkan melakukan pelanggaran dengan memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku pada saat itu. Akibat hukum dari dasar pertimbangan hakim mengenai pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang diajukan oleh pekerja pada Putusan

Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menolak tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh para penggugat adalah membuat para penggugat tidak bisa mendapatkan haknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julius Taufik (2021) yaitu tentang Wanprestasi pembayaran kompensasi sisa kontrak kerja pada karyawan PKWT, yang menyatakan bahwa pengabulan gugatan oleh penggugat yang tidak menerima gaji sejak bulan Mei 2021 namun hakim menolak pembelaan tergugat dengan tidak menjelaskan alasan penolakannya. Pekerja yang dirumakan akibat di PHK dengan landasan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak terdapat alasan wanprestasi dan tidak mengatur lebih lanjut mengenai kompensasi sisa kontrak apabila adanya PHK. Penulis memiliki saran bawa Pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Hakim harusnya memuat alasan penolakan pembelaan dari pihak tergugat maupun penggugat serta dalam persidangan keputusan Hakim harus menimbang asas keseimbangan, serta menjelaskan alasan penolakan tergugat dan Pemerintah seharusnya mengeluarkan surat edaran terbaru terkait penyelesaian jumlah kompensasi sisa kontrak apabila adanya PHK.

Penelitian yang dilakukan oleh Athari Farhani, Gede Sandy, dan Moudy (2022) yaitu tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, sehingga putusan hakim memiliki kekuatan hukum eksekutorial yakni kekuatan untuk dilaksanakan terhadap apa yang telah menjadi ketetapan dalam putusan secara paksa. Namun pasca terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 88A memberikan penegasan dan perlindungan terhadap buruh dimana semua pengusaha diwajibkan memberikan upah kepada pekerjanya, jika pengusaha tidak melakukan kewajiban maka akan dikenakan sanksi. Apabila pengusaha dengan sengaja tidak mau melaksanakan putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap dalam perkara pemenuhan upah maka ancaman pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit 100 Juta dan paling banyak 400 juta. Sebab menurut undang-undang yang berwenang/bertugas menjatuhkan putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap wajib dilaksanakan segala akibat hukumnya.

Terciptanya sebuah hubungan kerja antara tenaga kerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak-haknya<sup>3</sup>. Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbulkan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya<sup>4</sup>.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan<sup>5</sup>. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut pekerja PKWT, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Kartasapoetra, G. 1992. *Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila* (3<sup>rd</sup> ed.). Djakarta: Sinar Grafika.

<sup>4</sup> Udiana, I. made. 2011. *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*. Denpasar: Udayana University Press.

<sup>5</sup> Soepomo, Imam. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (sembilan). Jakarta: Unipress

<sup>6</sup> Fardiansyah, A. (2013). , Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember (Studi Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013). *Jurnal Hukum*, 2.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Dasar Pertimbangan Hakim terkait Putusan No.120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam Hak Pekerja PKWTT Ditinjau dari Perspektif Keadilan?
2. Bagaimana Implikasi Hukum dari Putusan No.120/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam Hak Pekerja PKWTT Ditinjau dari Perspektif Keadilan?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Dasar Pertimbangan Hakim terkait Putusan No.120/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam Hak Pekerja PKWTT Ditinjau dari Perspektif Keadilan.
2. Untuk Mengetahui Implikasi Hukum dari Putusan No.120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam Hak Pekerja PKWTT Ditinjau dari Perspektif Keadilan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA DALAM UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

#### 1. Pengertian Pekerja

Istilah “pekerja” muncul sebagai pengganti istilah “buruh”. Istilah “buruh” lebih dikenal pada zaman Penjajahan Belanda. Istilah “buruh” diubah dengan istilah “pekerja” saat diadakannya seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974. Dasar pemikiran tersebut karena istilah “buruh” dianggap sebagai istilah teknis biasa, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan.<sup>7</sup> Istilah “buruh” tidak lagi digunakan dalam peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang saat Laksamana Sudomo menjabat sebagai Menteri Tenaga Kerja pada tahun 1984. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan bahwa yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>8</sup> Namun, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal juga istilah tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>9</sup>

Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 ayat 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 ayat 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum dipahami sebagai aktivitas manusia yang aktif. Istilah "pekerjaan" digunakan untuk suatu tugas menghasilkan pekerjaan yang bernilai imbalan, uang atau lainnya.

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie dalam Yoga Pradipta Aji, 2010, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Hotel Sahid Raya Solo”, (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta), hlm.2.

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 3.

<sup>9</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat 2.

## 2. Perjanjian Kerja

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga diatur dalam Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak<sup>10</sup>. PKWT juga diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

Menurut Payaman Simanjuntak, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. Berdasarkan Pasal 57 dan 58 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan, PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Adapun syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>11</sup>. Syarat-syarat pembuatan PKWT pada dasarnya terdiri atas

dua, yaitu syarat formil dan syarat materiil, sebagaimana uraian berikut:

### **1. Syarat formil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Syarat formil adalah syarat yang harus dipenuhi berkaitan dengan bentuk dan tata pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagaimana diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setidaknya memuat hal-hal berikut:

a) Identitas Para Pihak, Alamat Perusahaan, dan Jenis Usaha

Identitas para pihak wajib dicantumkan dengan jelas mulai nama perusahaan harus dicantumkan sesuai dengan nama yang tertera di dalam Anggaran Dasar (akta pendirian) perusahaan. Begitu pula halnya alamat dan jenis usaha perusahaan harus jelas.

b) Identitas Pekerja, Jenis Kelamin, Umur dan Alamat Pekerja/buruh

Identitas pekerja harus sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) ataupun tanda pengenal atau identitas resmi lain yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti Surat Izin Mengemudi (SIM), paspor, dan keterangan lainnya yang secara resmi dikeluarkan oleh pemerintah.

c) Jabatan atau Jenis pekerjaan

Jabatan atau jenis pekerjaan untuk pekerja dan uraian pekerjaan secara umum merupakan kewajiban dalam pembuatan perjanjian kerja. Untuk memenuhi ketentuan yang disyaratkan oleh Undang- Undang Ketenagakerjaan yakni sebuah perjanjian harus mencantumkan adanya objek yang diperjanjikan sebagai syarat sahnya perjanjian. Karena jabatan atau jenis pekerjaan merupakan objek dari perjanjian kerja, maka jika tidak dicantumkan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

d) Tempat pekerjaan

Domisili perusahaan tempat pekerja bekerja wajib dicantumkan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kepastian atas lokal kerja. Ada kalanya sebuah perusahaan memiliki beberapa alamat, yakni berupa kantor pusat maupun kantor cabang, atau pabrik, dalam hal tersebut hanya mencantumkan tempat di mana pekerja akan ditempatkan atau dipekerjakan.

e) Besarnya upah dan cara pembayarannya

Besaran upah wajib dicantumkan termasuk juga besaran tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan tetap dan tidak tetap jika ada. Adapun cara pembayaran upah disesuaikan dengan sistem penggajian yang berlaku di perusahaan.

f) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) menyatakan bahwa hanya dewan direksi (termasuk Presiden Direktur) yang dapat mewakili untuk dan atas nama perseroan untuk menandatangani sebuah perjanjian dengan pihak ketiga<sup>12</sup>.

g) Besarnya upah dan cara pembayarannya

Besaran upah wajib dicantumkan termasuk juga besaran tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan tetap dan tidak tetap jika ada. Adapun cara pembayaran upah disesuaikan dengan sistem penggajian yang berlaku di perusahaan.

h) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) menyatakan bahwa hanya dewan direksi (termasuk Presiden Direktur) yang dapat mewakili untuk dan atas nama perseroan untuk menandatangani sebuah perjanjian dengan pihak ketiga<sup>12</sup>.

## 2. Syarat materiil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pelaksanaan PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dapat mengikat, Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan syarat materiil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari belah pihak.
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan.
- c. Adanya perjanjian yang dijanjikan.
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaa dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57 ayat (1) bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Konsekuensi hukum dari sebuah PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis adalah demi hukum perjanjian tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>13</sup>. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. PKWT hubungan kerjanya dibatasi jangka waktu berlakunya biasanya disebut dengan perjanjian kerja kontak atau perjanjian kerja tidak tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja kontrak atau pekerja lepas. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah hubungan kerja yang tidak dibatasi waktu berlakunya dan tidak ditentukan jangka waktunya baik didalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, serta biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap dan statusnya pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman<sup>14</sup>, Pekerjaan penyelesaiannya dalam waktu paling lama 3 tahun, Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan, serta Pekerjaan yang jenis dan sifat kegiatannya tidak tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk

pekerjaan yang bersifat tetap, dan PKWT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>15</sup>

Adapun hak-hak dan kewajiban Pengusaha untuk pekerja dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain :

- a. Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. (Pasal 63 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)
- b. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00. (Pasal 76 ayat 4 UU Ketenagakerjaan).
- c. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha wajib memberikan kesempatan untuk kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai agama masing-masing (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- e. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 80 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).
- f. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan (Pasal 100 UU Ketenagakerjaan)
- g. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi naskah Peraturan Perusahaan atau Perubahannya kepada pekerja/buruh (Pasal 114 UU Ketenagakerjaan).
- h. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh PKWTT yang besarnya berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja./ buruh (Pasal 15 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021)
- i. Pengusaha wajib membayar Upah Lembur Kerja namun dikecualikan untuk golongan jabatan tertentu (Pasal 27 PP No 35 tahun 2021)

## **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dijelaskan pada Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap.

Terdapat beberapa syarat- syarat terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang dituangkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 60 ayat (1) menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dan Pasal 60 ayat (2) yang berbunyi Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dengan perubahan status tenaga kerja memiliki hak sebagaimana telah diatur dalam perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu sedapat mungkin dibuat secara tertulis, namun apabila secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan kepada pekerja, yang sekurang-kurangnya harus memuat :

- a) Nama dan alamat pekerja
- b) Tanggal mulai bekerja
- c) Jenis pekerjaan
- d) Besarnya upah

<sup>13</sup> Dr. Ike Farida, S.H., LL. M. *Perjanjian Perburuhan*, hal. 89-92.

<sup>14</sup> Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 59 tentang Cipta Kerja

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak mempunyai jangka waktu tidak tertentu, artinya berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhirinya dengan alasan-alasan tertentu. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menerangkan, bahwa pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis ingin menyimpulkan mengenai pengertian PKWT merupakan sebuah perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu sehingga pekerja tersebut hanya bekerja bersifat sementara dalam rangka menyelesaikan perjanjian kerja yang telah diperjanjikan, sedangkan untuk PKWTT merupakan sebuah perjanjian kerja dengan jangka tidak tertentu dengan kata lain pekerja tersebut bekerja dalam rangka jangka waktu yang panjang jikalau tidak ada halangan yang akan menyebabkan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja untuk melanjutkan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut dan PKWTT perusahaan yang mengangkat pekerja untuk menjadi karyawan tetap.

Adapun hak-hak dan kewajiban Pengusaha untuk pekerja dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain<sup>17</sup> :

- a. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00. (Pasal 76 ayat 4 UU Ketenagakerjaan).

---

<sup>16</sup> Asyhadie Zaeni. 2007. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sebagaimana dimaksud meliputi 7 jam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. (Pasal 77 UU Ketenagakerjaan)
- c. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)
- d. Pengusaha wajib memberikan kesempatan untuk kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai agama masing-masing (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan)
- e. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 80 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).
- f. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan (Pasal 100 UU Ketenagakerjaan)
- g. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi naskah Peraturan Perusahaan atau Perubahannya kepada pekerja/buruh (Pasal 114 UU Ketenagakerjaan)
- h. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK seperti uang penghargaan masa kerja 1 kali upah, uang pesangon sesuai lama masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan)
- i. Pengusaha berhak melakukan PHK kepada pekerja/buruh selama 6 bulan
- j. Pengusaha wajib membayar Upah Lembur Kerja namun dikecualikan untuk golongan jabatan tertentu (Pasal 27 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021)

## **B. TINJAUAN UMUM TENTANG HAK-HAK PEKERJA DALAM UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

### **1. Kompensasi Pesangon**

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya.<sup>18</sup> Kewajiban merupakan norma hukum positif yang mengatur perilaku individu dengan menetapkan sanksi bagi perilaku kriminal. Hak dan kewajiban bukanlah seperangkat

peraturan atau ketentuan, melainkan suatu perimbangan kekuasaan yang di dalamnya hak-hak individu salah satu pihak tercemin dalam kewajiban pihak lainnya. Hak dan kewajiban merupakan wewenang yang diberikan kepada seseorang berdasarkan Undang-Undang. Pekerja dengan status PKWT ataupun PKWTT dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan memiliki beberapa hak yang sama dan memiliki beberapa hak yang berbeda. Hak-hak pekerja sendiri harus diterima oleh pekerja dan hak tersebut merupakan kewajiban yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja untuk menunjang kelangsungan dan kegunaannya dalam kehidupan.

Aturan tentang kompensasi pesangon dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat penambahan pasal yakni ditambahkannya pasal 61 A pada UU Cipta Kerja tahun 2020 yang tidak diatur di UU Ketenagakerjaan yakni mengenai kewajiban kompensasi pesangon yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 ayat (1) yakni jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Bunyi Pasal 61 A yakni ***“(1) Dalam perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pada pasal 61 ayat (1), pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.”***

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kompensasi Pesangon diatur pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ada 4 macam uang kompensasi antara lain :

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ketentuan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pada pasal 40 ayat (2) sebagai berikut :
  - a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
  - b) Masa kerja 1 tahun lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
  - c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
  - d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
  - e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
  - f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
  - g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;

- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
  - i) Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 9 bulan upah;
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ketentuan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pada pasal 40 ayat (3) sebagai berikut :
- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
  - b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
  - c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
  - d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
  - e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
  - f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
  - g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
  - h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah;
- 3) Uang pergantian hak yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ketentuan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pada pasal 40 ayat (4) sebagai berikut :
- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Pekerja/buruh untuk status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) juga mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut :

- a) Pekerja/buruh PKWT dan PKWTT berhak atas hidup layak sebagai manusia (Pasal 88)
- b) Pekerja/buruh PKWT dan PKWTT berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88A ayat (2)), Upah yang

dimaksud adalah upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

- c) Pekerja/buruh PKWT dan PKWTT berhak mendapatkan jaminan sosial akibat adanya PHK (Pasal 46A)
- d) Pekerja/buruh PKWT dan PKWTT berhak mendapatkan waktu istirahat yang sama yang kesempatan untuk mendapatkan cuti (Pasal 79) ketentuan lain Perusahaan dapat mengatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.
- e) Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berhak atas uang kompensasi yang akan diberikan pada saat berakhirnya PKWT tersebut. Dasar perhitungan uang kompensasi di Perusahaan berdasarkan Upah pokok. (Pasal 61A)

## **2. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**

Perubahan tentang peraturan untuk status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengalami perubahan yang sangat berbeda, hanya mendapati beberapa pasal yang dihapus dan beberapa pasal yang dirubah kalimatnya. Perubahan tentang peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) yang dihapus dan dirubah kalimatnya dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ke Pasal 47 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020, antara lain :

- a. Pasal 56 pada UU Ketenagakerjaan terdapat penambahan ayat pada Pasal 56 UU Cipta Kerja tahun 2020 dimana penambahan pada ayat (3) dan (4) membuat ketentuan Pasak 56 lebih rinci dan jelas.

*“(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk Waktu Tertentu dan waktu Tidak Tertentu. (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas : a. Jangka Waktu; b. selesai suatu pekerjaan tertentu. (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud berdasarkan perjanjian kerja. (4) Ketentuan lebih lanjut*

*mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”*

- b. Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengenai “PKWT yang dibuat tidak tertulis akan dinyatakan sebagai PKWTT” dihapus pada Pasal 57 UU Cipta Kerja tahun 2020. Dan Pasal 57 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjadi Pasal 57 ayat (2) di UU Cipta Kerja tahun 2020 .
- c. Pasal 58 (2) UU Ketenagakerjaan terdapat penambahan kata dimana “*Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka masa percobaan kerja akan batal demi hukum*” pada Pasal 58 ayat (2) UU Cipta Kerja tahun 2020 terdapat penambahan kata menjadi “*Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka akan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung*”
- d. Pasal 59 ayat (3),(4),(5) UU Ketenagakerjaan dihapus dan diganti pada UU Cipta Kerja tahun 2020 menjadi “(3) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1) dan (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah*” . Pada UU Ketenagakerjaan, ketentuan lebih lanjut dalam Keputusan Menteri sedangkan pada UU Cipta Kerja tahun 2020 ketentuan lanjut dalam Peraturan Pemerintah.
- e. Terdapat penambahan pasal 61 A pada UU Cipta Kerja tahun 2020 yang tidak diatur di UU Ketenagakerjaan yakni mengenai kewajiban kompensasi pesangon yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 ayat (1) yakni jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Bunyi Pasal 61 A yakni “(1) *Dalam perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pada pasal 61 ayat (1), pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja yang bersangkutan. (3)*

***Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.”***

f. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dimana berbunyi “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis*” dihapus.

## **C. TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)**

### **1. BPJS Ketenagakerjaan**

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang memiliki tanggungjawab dari Presiden untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia, baik sektor formal maupun informal, dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki program perlindungan dasar yang menjamin masa depan pekerja. Pekerja yang sedang melakukan pekerjaan tidak lagi menjadi takut akan jaminan masa depan karena pekerja sudah terlindungi oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, termasuk perlindungan dari ketidakpastian risiko sosial dan ekonomi yang mungkin saja terjadi, seperti risiko kecelakaan kerja, sakit, kematian dan masa tidak bekerja serta pensiun. Hal ini berarti bahwa perusahaan mendapatkan manfaat yaitu tidak menanggung beban terlalu berat karena ketika pekerja mengalami risiko sosial dan ekonomi akan dibantu oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, sehingga ketika pemberi kerja dan pekerja mengalami risiko sosial dan ekonomi, maka pemberi kerja juga dan pekerja akan dibantu oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dari teguran, pemberian denda sampai

dengan pencabutan layanan publik tertentu. Pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dikenakan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi pencabutan layanan publik dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan empat program antara lain:<sup>20</sup>

**a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit, kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat kerja dan pulang kerja. Perusahaan wajib melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja, terutama bila karyawannya bekerja di sektor yang rawan kecelakaan. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan kecelakaan kerja, jadi karyawan akan mendapatkan kompensasi dan rehabilitasi jika mengalami kecelakaan kerja. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang terjadi. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya berupa biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, Biaya pemeriksaan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan, dan Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan atau alat ganti bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Biaya rehabilitasi diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp. 2.000.000.

**b. Jaminan Hari Tua (JHT)**

Jaminan hari tua tujuannya untuk mengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, dan hari tua. Penyelenggaraannya dilakukan secara sistem tabungan hari tua BPJS Ketenagakerjaan dan dibayar saat karyawan yang bersangkutan pensiun di usia 55 tahun, atau telah memenuhi

persyaratan tertentu. Misalnya berhenti bekerja setelah 5 tahun menjadi peserta atau karena menjadi PNS/TNI/Polri.<sup>21</sup> Jaminan hari tua dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah ia berhenti kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya. Pada bab III pasal 16 Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan hari tua, besaran iuran program jaminan hari tua ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan oleh tenaga kerja sebesar 2%.

**c. Jaminan Pensiun (JP)**

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program Jaminan Pensiun. Dana tersebut keluar ketika tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap, atau pindah secara permanen ke luar negeri. Berdasarkan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) jaminan pensiun, masa iuran untuk mendapatkan manfaat atas program ini minimal 15 tahun. Dana pensiun akan diberikan saat usia pekerja 56 tahun. Selain itu, aturan ini hanya berlaku bagi peserta jaminan pensiun yang bekerja di perusahaan swasta, bukan BPJS di lembaga negara. Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Jaminan hari tua tujuannya untuk mengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, dan hari tua. Penyelenggaraannya dilakukan secara sistem tabungan hari tua BPJS Ketenagakerjaan dan dibayar saat karyawan yang bersangkutan pensiun di usia 55 tahun, atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Misalnya berhenti bekerja setelah 5 tahun menjadi peserta atau karena menjadi PNS/TNI/Polri.<sup>21</sup> Jaminan hari tua dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah ia berhenti kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya. Pada bab III pasal 16 Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan hari tua, besaran iuran program jaminan hari tua ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan oleh tenaga kerja sebesar 2%.

**d. Jaminan Pensiun (JP)**

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program Jaminan Pensiun. Dana tersebut keluar ketika tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap, atau pindah secara permanen ke luar negeri. Berdasarkan

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) jaminan pensiun, masa iuran untuk mendapatkan manfaat atas program ini minimal 15 tahun. Dana pensiun akan diberikan saat usia pekerja 56 tahun. Selain itu, aturan ini hanya berlaku bagi peserta jaminan pensiun yang bekerja di perusahaan swasta, bukan BPJS di lembaga negara. Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

**e. Jaminan Kematian (JK)**

Meninggalnya tenaga kerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli waris yang disebut dengan jaminan kematian oleh BPJS Ketenagakerjaan.<sup>22</sup>

**2. BPJS Kesehatan**

Kesehatan sangat penting bagi semua orang. Oleh karena itu, masyarakat yang peduli terhadap kesehatan akhirnya melakukan berbagai upaya untuk menjaga kesehatannya. Di sisi lain, negara mempunyai kewajiban untuk menjamin kesehatan warganya. Untuk itu, negara mencanangkan program jaminan kesehatan untuk memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh masyarakat Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.<sup>23</sup> Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan atau BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018. Landasan hukum BPJS Kesehatan adalah UUD 1945, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 menyatakan, bahwa Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

---

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

<sup>21</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Jaminan Hari Tua

<sup>22</sup> Sedjung H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Rieneka Citra, 2001), h. 134.

Dana jaminan sosial BPJS Kesehatan didapat dari dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial. Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 menyatakan bahwa Kepesertaan Jaminan Kesehatan terbagi menjadi 2, yaitu:<sup>24</sup>

a. PBI Jaminan Kesehatan

Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut PBI Jaminan Kesehatan adalah fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program Jaminan Kesehatan.

b. Bukan PBI Jaminan Kesehatan

Peserta bukan PBI Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud terdiri atas:

- a) Pekerja Penerima Upah (PPU) dan anggota keluarganya yang terdiri atas Pejabat negara, Pimpinan dan anggota DRPD, PNS, Prajurit, Anggota Polri, Kepala desa beserta perangkat desa, dan Pegawai swasta.
- b) Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) dan anggota keluarganya yang terdiri atas Pegawai wiraswasta yakni UMKM, Tenaga ahli, Sastrawan, Olahragawan, Pengarang dan peneliti, WNA yang bekerja di Indonesia.
- c) Bukan Pekerja (PB) dan anggota keluarganya yang terdiri dari Investor, Pemberi kerja, penerima pensiun, veteran, janda, duda, dan anak yatim/piatu.

---

<sup>23</sup> Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

<sup>24</sup> Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 menyatakan bahwa Kepesertaan Jaminan Kesehatan

Hak dan kewajiban peserta BPJS Kesehatan tidak berbeda dengan hak dan kewajiban konsumen pada umumnya yakni terdiri dari Hak perlindungan kesehatan dan perlindungan, Hak memperoleh kebutuhan hidup, Hak memperoleh lingkungan hidup yang bersih dan sehat, serta Hak untuk didengar.<sup>25</sup> BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan<sup>26</sup>. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya sebagaimana dalam Pasal 3 Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Setiap peserta berhak memperoleh manfaat jaminan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai kebutuhan medis yang diperlukan.

Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan mencakup Pasal 2 UU BPJS menyebutkan BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas: kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 3 UU BPJS, menyebutkan bahwa BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta atau anggota keluarga. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dimaksud dengan "*kebutuhan dasar hidup*" adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

#### **D. TINJAUAN UMUM TENTANG KEADILAN**

##### **1. Pengertian Keadilan**

Adil memiliki makna bahwa suatu keputusan serta tindakan yang didasarkan atas norma-norma yang bersifat objektif, tidak subjektif apalagi sewenang-wenang. Keadilan pada dasarnya merupakan suatu konsep yang relative yang mana berbeda-beda bagi setiap orang orangnya. Adil bagi seseorang belum tentu sama adilnya bagi orang lainnya. Dalam bahasa Arab adalah yang berarti adil merupakan kata benda yang abstrak, berasal dari kata kerja dalam yang memiliki arti diantaranya adalah menjadi sama atau setara, sesuai atau menyamakan, membuat seimbang atau

menyeimbangkan atau sebanding atau berada dalam keadaan yang seimbang, atau dapat juga berupa suatu ungkapan harfiah yang secara tidak langsung berkaitan dengan keadilan.<sup>25</sup>

Memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya merupakan inti dari keadilan. Tanpa memandang keturunan, agama, atau suku, setiap individu berhak untuk diakui dan diperlakukan dengan derajat martabat yang sama, serta hak dan kewajiban yang sama. Plato membedakan antara keadilan negara dan keadilan individu. Dia mendefinisikan keadilan individu sebagai kapasitas seseorang untuk menjalankan pengendalian diri berbasis rasio. Aristoteles membedakan lima jenis keadilan:

- a. Keadilan komutatif, yaitu penyelenggaraan peradilan kepada seorang individu tanpa memperhatikan jasa yang diberikan.
- b. Keadilan distributif, yaitu gagasan memperlakukan seseorang berdasarkan kontribusi yang telah mereka berikan.
- c. Keadilan alami, yaitu prinsip membalas budi secara proporsional dengan kemurahan hati orang lain.
- d. Keadilan adat, yaitu negara yang telah mematuhi segala peraturan per-uu yang berlaku.
- e. Filosofi reparasi dan keadilan Seseorang yang telah berusaha untuk menghapus reputasi ternoda orang lain dikenal sebagai perbaikan. Seorang Filsuf hukum alam Thomas Aquinas membagi keadilan menjadi dua kategori: keadilan umum, atau keadilan yang ditentukan oleh hukum undang-undang dan harus dilaksanakan untuk kepentingan umum, dan keadilan khusus, yang didasarkan pada persamaan atau proporsionalitas.<sup>26</sup>

## 2. Teori Keadilan

Banyak hal dikatakan adil dan tidak adil tidak hanya hukum, institusi, dan sistem sosial. Berdasarkan teori keadilan John Rawls yang mengatakan bahwa keadilan sebagai kesetaraan, dalam teori ini prinsip utamanya adalah bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil dan setara. Keadilan Menurut John Rawls menyebutkan kebebasan merupakan prinsip awal suatu keadilan "*prinsip kebebasan yang sama*". Prinsip tersebut menyatakan bahwa "*setiap orang harus mempunyai hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang sama yang paling luas sesuai*

<sup>25</sup> Achmad Ali, Mengungkap Teori Hukum Dan Teori Peradilan (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2012)

<sup>26</sup> Taufik, M. (2013). Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan. *Mukaddimah Jurnal Studi Islam*, 19(1).

dengan sistem kebebasan serupa bagi semua”.<sup>31</sup> Menurut pendapat Adam Smith keadilan legal sudah terkandung dalam keadilan komutatif, karena keadilan legal hanya konsekuensi lebih lanjut dari prinsip keadilan komutatif. Plato berpendapat bahwa keadilan dan hukum merupakan substansi rohani umum dari masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya. Dalam suatu masyarakat yang adil setiap orang menjalankan pekerjaan menurut sifat dasar yang paling cocok baginya.

Keadilan dalam bisnis setiap karyawan harus digaji sesuai dengan prestasi, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keadilan distributif berkaitan dengan prinsip perlakuan yang sama sesuai dengan aturan perusahaan yang adil dan baik. John Rawls juga memberikan metode keadilan yang konkret dalam mewujudkan suatu putusan yang fundamental mengenai keadilan distributif yang memberikan keadilan sebagai sebuah kesetaraan (*justice as fairness*).<sup>27</sup> Sedangkan keadilan komulatif bertujuan memelihara ketertiban masyarakat dan kesejahteraan umum. Bagi Aristoteles pengertian keadilan itu merupakan asas pertalian dan ketertiban masyarakat. Keadilan akan menciptakan stabilitas sosial yang mendukung bisnis. Apabila prinsip keadilan dijalankan dengan baik maka akan lahir hubungan antar para pihak yang lebih baik dan etis. Hukum dan institusi tersebut harus direformasi atau dihapuskan jika di dalamnya tidak terdapat keadilan, meskipun telah dibuat seefisien mungkin.<sup>28</sup>

Gustav Radbruch berpendapat bahwa hukum sebagai konsep kultural tidak dapat didefinisikan secara formal. Gustav Radbruch berpendapat bahwa hukum ditujukan pada nilai keadilan, sehingga hukum berfungsi sebagai pengemban nilai keadilan. Keadilan sendiri memiliki sifat normatif terhadap hukum karena hukum positif berpangkal pada keadilan, dan bersifat konstitutif terhadap hukum karena unsur mutlak dari hukum haruslah keadilan, sehingga tanpa keadilan maka aturan tidak pantas menjadi hukum.<sup>29</sup>

Aristoteles memaknai keadilan sebagai keseimbangan. Adapun ukuran keseimbangan menurut Aristoteles yakni kesamaan numerik dan kesamaan proporsional.<sup>30</sup> Kesamaan numerik dimaknai bahwa setiap manusia diperlakukan dengan sama di hadapan hukum. Kesamaan proporsional memberikan setiap orang

---

<sup>28</sup> John Rawls diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. (2011). *Teori Keadilan : Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

<sup>29</sup> Tanya, B. L., Simanjuntak, Y. N., & Hage, M. Y. (2013). *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* . Yogyakarta: Genta Publishing.

<sup>30</sup> Hyronimus Rheti. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011, hal. 241. 37

menjadi haknya sesuai kemampuan dan prestasinya. Beberapa paham dan teori mengenai keadilan diantaranya yaitu :<sup>31</sup>

- a) Keadilan Hukum merupakan setiap orang atau kelompok diperlakukan sama oleh negara sesuai dengan hukum. Setiap pihak dijamin mendapat perlakuan yang sama berdasarkan undang-undang yang berlaku. Landasan moralnya adalah sebagai berikut: *Pertama*, setiap orang berhak atas perlakuan yang sama karena mereka semua adalah manusia dengan nilai yang melekat. *Kedua*, setiap orang memiliki kedudukan dan tanggung jawab sipil yang sama sebagai warga negara. Dengan demikian, masing-masing dari mereka harus menerima perlakuan yang sama di bawah undang-undang yang relevan. Berdasarkan gagasan keadilan hukum, negara akan menyusun undang-undang dan peraturan yang berlaku secara seragam untuk semua pelaku usaha untuk menjamin kelancaran operasi dan kesejahteraan umum mereka.
- b) Keadilan Distributif sangat bergantung pada pembagian hasil pembangunan atau kekayaan ekonomi secara merata bagi setiap warga negara. Menurut Aristoteles, ketidakadilan sosial ekonomi selama memperhitungkan posisi dan kontribusi masing-masing pihak maka disebut adil. Ini berarti bahwa orang dengan kontribusi dan prestasi terbesar akan menerima kompensasi yang lebih besar dari orang dengan kontribusi dan prestasi yang lebih kecil.
- c) Keadilan Komutatif adalah Hubungan yang adil atau setara antara warga negara atau antar partai diatur oleh keadilan komutatif. Ini menyiratkan bahwa tidak ada pihak yang boleh dirugikan hak atau kepentingannya selama interaksi sosial di antara warga negara.

Keadilan Menurut Adam Smith, terdapat persamaan teori keadilan oleh Adam Smith dan Aristoteles, ada satu perbedaan yang signifikan. Adam Smith menegaskan bahwa "keadilan sejati hanya punya satu arti, yaitu keadilan komutatif yang menyangkut kesetaraan, keseimbangan, dan keharmonisan hubungan satu orang atau pihak dengan orang lain."<sup>32</sup>

- a) Prinsip *No Harm*, yang menyatakan bahwa seseorang tidak boleh

---

<sup>31</sup> Keraf, A. S. (2005). *Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya* (Cet 8). Yogyakarta : Kanisius.

<sup>32</sup> *Ibid*

melukai orang lain. Setiap orang harus memastikan bahwa mereka tidak akan melukai hak dan kepentingan orang lain dalam kontak sosial apa pun, sama seperti mereka tidak ingin seseorang melukai hak dan kepentingan mereka sendiri.

- b) Prinsip Non-Intervensi, yakni tidak ada yang boleh mencampuri kehidupan atau kegiatan masyarakat untuk melindungi dan menjunjung tinggi hak dan kepentingannya.
- c) Prinsip keadilan Komutatif. Menurut Smith, "tujuan keadilan adalah untuk melindungi orang dari bahaya yang datang dari tindakan orang lain." Tujuan utama keadilan komutatif adalah menjauhkan diri dari tindakan yang dapat merugikan orang lain, baik warga negara, anggota keluarga, atau individu.<sup>33</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian normatif (*normative law research*) yakni melalui pendekatan Undang-Undang yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji Undang-Undang yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang diangkat<sup>34</sup>. Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten. Sedangkan metode penelitian hukum adalah sebagai cara kerja ilmuan yang salah satunya ditandai dengan penggunaan metode. Metode adalah cara yang telah dipikir baik-baik dan teratur untuk mencapai suatu maksud.<sup>35</sup> Maka, Penulis menggunakan Metode Penelitian sebagai berikut:

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam memecahkan atau menjawab terkait rumusan masalah penulis adalah jenis penelitian Yuridis Normatif (*Normative Legal Research*), yaitu Penelitian Hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti

---

<sup>33</sup> Haakonssen, K. (1981). *The science of a Legislator, The Natural Jurisprudence of David Hume and Adam Smith*. Chambridge: Chambridge Univ. Press.

<sup>34</sup> Ahmdi Miru, Sutarman Yodo, 2011, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Rajagarfindo Persada,

<sup>35</sup> Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.

<sup>36</sup> Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Sinar grafika. Hal. 17

dengan cara mengadakan penelusuran terhadap Peraturan Perundang-undangan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti<sup>36</sup>.

## **B. Metode Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian Implikasi Hukum terhadap Perkara Hubungan Industrial pada Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam Hak Pekerja PKWTT ini adalah Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statue Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), dan Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*). Penelitian ini menggunakan Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statue Approach*) yaitu pendekatan yang menganalisis dan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan persoalan hukum yang saat ini dihadapi.<sup>37</sup> Pendekatan kasus (*Case Approach*) yaitu pendekatan yang menganalisis dan menelaah kasus yang akan digunakan sebagai pedoman permasalahan hukum untuk menyelesaikan perkara hukum.

Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan bermula atas dasar pandangan pola doktrin atau pemikiran-pemikiran para ahli yang berkembang di dalam ilmu hukum<sup>30</sup>. Persoalan tersebut tidak adanya peraturan yang mengatur terhadap isu hukum yang terjadi. Maka, penulis harus membangun konsep yang dapat dijadikan sebagai pijakan penelitiannya meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan putusan Pengadilan yang sudah *inkracht* namun peneliti tetap membentuk konsep tersebut yang berasal dari pemikiran dan doktrin.

## **C. Jenis Bahan Hukum**

### **a) Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan Prosedur Ketetapan di Indonesia yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini, yang secara hirarki berupa:

- a. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketanagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang BPJS Kesehatan
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### **b) Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku hukum yang ditulis oleh para ahli hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum, jurnal-jurnal hukum, disertasi hukum, tesis hukum, skripsi hukum, komentar undang-undang dan komentar putusan pengadilan, dan lain sebagainya.<sup>37</sup> Bahan hukum sekunder tersebut memiliki hubungan yang saling terkait dengan bahan hukum primer.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

#### **a) Studi Kepustakaan**

Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data hukum yang berkaitan dengan penelitian dengan cara mengkaji informasi tertulis mengenai hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, publikasi, dokumen resmi, dan hasil penelitian.<sup>38</sup>

#### **b) Studi Putusan**

Penelitian ini juga menggunakan studi putusan atau dengan cara mengkaji putusan yang dikeluarkan secara resmi oleh Pengadilan dan dokumen resmi lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.<sup>39</sup>

### **E. Teknis Analisa Bahan Hukum**

Pada dasarnya penelitian ini bersifat *Deskriptif Analitis*, dengan menganalisis data menggunakan pendekatan kualitatif terhadap data primer dan sekunder.<sup>40</sup> Adapun pengertian dari metode deskriptif analitis suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

---

<sup>37</sup> Peter Marzuki Mahmud, 2014, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Grub), 133-134.

<sup>38</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta. Rajawali Press. Hal. 13-14

<sup>39</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 157

<sup>40</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 83

## PEMBAHASAN

### A. Dasar Pertimbangan Hakim terkait Putusan Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan Putusan Kasasi Nomor 207 K/PDT.SUS-PHI/2023

#### 1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

##### a. Posisi Kasus

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Selasa, tanggal 5 Juli 2022 telah menjatuhkan putusan perkara hubungan industrial nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam gugatan antara :

##### a) Identitas Para Pihak

##### i. Penggugat I

Penggugat 1 bernama ROSIH berumur 61 tahun, bertempat tinggal di KP. Salebaran , RT/RW 007/004, Kel. Cengklong, Kec. Kosambil, Kab. Tangerang, Provinsi Banten. Rosih bekerja di PT. Internusa Food dengan tanggal masuk kerja 10 Agustus 1999 dengan jabatan Packing Permen upah terakhir 1.500.000 dan telah bekerja selama 23 tahun.

##### ii. Penggugat II

Penggugat II bernama ANI berumur 47 tahun, bertempat tinggal di KP. Kresek RT/RW 005/007, Kel. Rawa Burung, Kec. Kosambi, Kab. Tangerang, Provinsi Banten. Ani bekerja di PT. Internusa Food dengan tanggal masuk kerja 15 Mei 2001 dengan jabatan Packing Permen upah terakhir 1.500.000 dan telah bekerja selama 21 tahun.

##### iii. Tergugat, yakni PT. Internusa Food yang beralamat Jl. Kamal Muara Raya No. 40, RT/RW 004/002, Kel. Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

## **b) Duduk Perkara**

Kasus ini bermula saat Para Penggugat mengalami sakit berkepanjangan di wilayah perusahaan Tergugat yang secara status hubungan kerja masih belum terputus, tetapi hak-hak yang semestinya diterima para penggugat tidak dibayarkan oleh tergugat. Penggugat I pada tahun 2016 telah memasuki usia pensiun dan masih dipekerjakan oleh Tergugat sehingga pada tanggal 19 April 2021 mengalami jatuh sakit stroke ketika sedang bekerja di perusahaan Tergugat. Sedangkan Penggugat II pada tanggal 17 Juni 2021 mengalami jatuh sakit lambung, kolesterol, dan darah tinggi ketika sedang bekerja di perusahaan Tergugat. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat adalah packing permen namun pekerjaan tersebut bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan dan bukan bersifat musiman.

Para Penggugat selama bekerja selalu mempunyai kredibilitas dan kinerja baik serta tidak pernah terkena sanksi. Para Penggugat merupakan pihak yang dirugikan oleh tindakan tergugat dimana selama Para Penggugat sakit tetap membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dibebankan pada rekan kerja para penggugat. Ketika para penggugat sakit, Tergugat juga tidak ada inisiatif untuk melihat, membesuk bahkan terkesan membiarkan penggugat sakit terus menerus tanpa memberikan bantuan, sumbangan, ataupun hak-hak yang semestinya diterima. Bahkan setelah gugatan diajukan, Tergugat tidak ada iktikad baik untuk memenuhi undangan Bipartit yang selanjutnya telah melewati tahapan mediasi (Tripartit) sebagaimana disyaratkan dan dibuktikan oleh mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dengan Anjuran No: 10618/-1.835.3 tanggal 12 November 2021.

Hak-hak yang semestinya didapatkan oleh Para Penggugat tidak diberikan oleh Tergugat seperti tidak diikutsertakan menjadi peserta BPJS Kesehatan sehingga dalam masa pengobatan Para Penggugat menggunakan biaya sendiri yang tentunya cukup besar. Karena kondisi Para Penggugat dalam masa pengobatan memerlukan biaya yang besar, melalui serikat pekerja Para Penggugat membuat surat perundingan bipartit lagi akan tetapi

tidak ada itikad baik lagi dari Tergugat untuk mengadakan pertemuan dengan alasan yang dibuat-buat. Selama Para Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah melihat atau diberitahukan adanya Peraturan Perusahaan dan telah dilaporkan pada serikat pekerja bahwa Peraturan Perusahaan milik Tergugat telah kadaluarsa bertahun-tahun tanpa adanya perpanjangan. Tergugat tidak juga memutus hubungan kerja Para Penggugat yang seharusnya demi memulihkan kesehatan Para Penggugat justru Tergugat terkesan membiarkan perkara terus berjalan namun secara diam-diam Tergugat menghendaki Pemutusan Hubungan Kerja melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial, dengan demikian wajar sekiranya Para Penggugat meminta upah berjalan sebelum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 93 ayat 3 yang menyatakan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Selain upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat, hak-hak lainnya juga tidak dilaksanakn oleh Tergugat antara lain Para Penggugat menerima upah dibawah ketentuan UMP serta UMSP tiap tahun yang berlaku sehingga setiap penerimaan upah Para Penggugat mengalami kekurangan hak atas upah, Para Penggugat tidak diikutsertakan menjadi peserta BPJS Kesehatan yang dalam ketentuan Undang-Undang dalam setiap bulan membayar 2% dari upah yang diterima, jam kerja yang melebihi ketentuan tetapi upah lembur tidak diberikan, hak cuti yang tidak diberikan, dan apabila dalam satu bulan ada

libur nasional secara sepihak upah Para Penggugat dipotong oleh Tergugat.

Penggugat I dimana telah memasuki pensiun pada tahun 2016 dan masih dipekerjakan oleh Tergugat dimana Tergugat wajib membayarkan iuran Jaminan Pensiun (JP) kepada pekerja sebesar 2% dari gaji upah yang diterima dan total keseluruhan Jaminan Pensiun (JP) dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Oktober 2021 sebesar Rp 11.476.828,00 (*sebelas juta empat ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus dua puluh delapan rupiah*). Bahwa sampai perjara A quo ini di daftarkan, iuran BPJS Ketenagakerjaan masih dibayarkan oleh Para Penggugat dengan cara Tergugat memotong upah rekan kerja Para Penggugat secara paksa. Adapun iuran BPJS Ketenagakerjaan selama Para Penggugat sakit yang dibayarkan oleh rekan kerja sebesar 2% Upah Minimum Provinsi dengan rincian untuk Penggugat I sejak bulan April 2021 dan Penggugat II sejak bulan Juni 2021.

Bahwa secara fakta dan terbukti Tergugat telah melakukan penyimpangan terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 89 tentang Ketenagakerjaan dimana upah Penggugat I sejak bulan April 2021 dan upah Penggugat II sejak bulan Juni tidak dibayarkan sampai hari diajukannya gugatan ini. Bahwa Para Penggugat mempunyai kekhawatiran yang cukup beralasan akan kesungguhan niat Tergugat untuk melaksanakan keputusan dari Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sehingga Para Penggugat mohon kepada Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar menghukum Tergugat untuk membayar Uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp 3.000.000,- (*tiga juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan apabila ternyata Tergugat lalai melaksanakan isi Putusan Hukum yang sudah berkekuatan Hukum Tetap (Inkracht Van Gewijsde) dalam perkara ini Para penggugat melayangkan gugatan dalam pokok perkara :

- 1) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesuai

dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- 3) Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 89 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Menyatakan Tergugat melakukan pelanggaran Peraturan Presiden No. 82 tahun 2018 tentang BPJS Kesehatan;
- 5) Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai kekurangan upah dari 2012 sampai dengan 2021 sebesar Rp. 539.663.952.- (*lima ratus tiga puluh sembilan juta enam ratus enam puluh tiga ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah*);
- 6) Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah Penggugat I sejak bulan April 2021 dan upah Penggugat II sejak bulan juni sebesar Rp. 4.416.186 (*empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah*) setiap bulannya sampai dengan putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap (Inkracht Van Gewijsde) mengenai perkara ini;
- 7) Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Para Penggugat hak Jaminan Pensiun sebesar Rp. 11.476.828 (*sebelas juta empat ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus dua puluh delapan rupiah*);
- 8) Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dibebankan kepada Rekan Kerja Para Penggugat dalam setiap bulannya sebesar 2% dari Upah Minimum yang berlaku;
- 9) Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sejak putusan dibacakan;
- 10) Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada :

Penggugat I :

• Pesangon	$2 \times 9 \text{ Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 83.553.372,00$
• Penghargaan masa kerja	$8 \times \text{Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 37.134.832,00+$
	<hr/> $= \text{Rp}120.688.204,00$

- Uang penggantian hak 15% dari pesangon sebesar Rp49.667.837,00  
(empat puluh sembilan juta enam ratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus tiga puluh tujuh rupiah)

Total Rp170.356.041,00 (seratus tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu empat puluh satu rupiah).

Penggugat II :

- Pesangon  $2 \times 9 \text{ Rp}4.641.854,00 = \text{Rp } 83.553.372,00$
- Penghargaan masa kerja  $8 \times \text{Rp}4.641.854,00 = \text{Rp } 37.134.832,00 +$   
 $= \text{Rp}120.688.204,00$
- Uang penggantian hak 15% dari pesangon sebesar Rp 49.667.837,00  
(empat puluh sembilan juta enam ratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus tiga puluh tujuh rupiah)

Total Rp170.356.041,00 (seratus tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu empat puluh satu rupiah).

- 11) Memerintahkan Tergugat untuk memberikan *paklaring* sebagai bukti agar Para Penggugat dapat mencairkan jaminan hari tua.
- 12) Menghukum Tergugat membayar denda (*dwangsom*) sebesar Rp 3.000.000,00 (*tiga juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat dalam menjalankan putusan sampai diucapkan putusan akhir;
- 13) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini. Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya:

Dalam Eksepsi:

1. Gugatan Penggugat tidak mempunyai *legal standing*;
2. Gugatan tidak jelas, tidak lengkap dan tidak sempurna (*obscur libel*);
3. Gugatan kurang pihak.

**c) Pertimbangan Hakim**

Sebelum menjatuhkan putusan dalam perkara ini, Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terlebih dahulu memberikan beberapa dasar pertimbangan sebagaimana tugas dan fungsi pokok kekuasaan kehakiman berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman yang akan menjadi dasar bagi Hakim Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial.

Majelis Hakim telah membaca dan mempelajari seluruh gugatan pada tingkat pertama yakni Putusan Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dimana dalam eksepsinya, bahwa Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat mengenai Legal Standing Kuasa Para Penggugat adalah gugatan tidak jelas, tidak lengkap dan tidak sempurna (*obscur libel*) dikarenakan pengurus cabang baru dapat beracara apabila diberikan surat kuasa dari PUK yang ada dalam Perusahaan Tergugat selaku anggotanya, apabila Pengurus Cabang mendapatkan surat kuasa dari Para Penggugat itu hal yang keliru karena Para Penggugat bukan anggota secara langsung dari Pengurus Cabang. Mengenai eksepsi Legal Standing Kuasa Para Penggugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa ketika sidang pertama pada pemeriksaan legal standing Para Penggugat, Majelis Hakim telah memeriksa syarat-syarat sebagaimana ketentuan yang diatur ketentuan Pasal 25 UU No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, hal mana Para Penggugat telah mempunyai PUK yang telah tercatat pada dinas terkait dan mempunyai susunan pengurus yang sah, oleh karenanya Para Penggugat sebagai anggota PUK juga merupakan anggota Pengurus Cabang sehingga berdasarkan Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI *Juncto* Pasal 25 huruf c Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh Pengurus Cabang secara *ex-officio* berhak mewakili Para Penggugat untuk bertindak sebagai kuasa di Pengadilan Hubungan Industrial. Maka berpedoman pada Pasal 8 Rv, gugatan yang sudah jelas, tegas dan terang, maka Eksepsi *Obscur Libel* yang diajukan oleh Tergugat tidak terbukti sehingga dinyatakan tidak dapat diterima.

Eksepsi tentang gugatan kurang pihak, Majelis Hakim setelah membaca secara seksama gugatan, jawaban dan eksepsi Tergugat serta replik dari Para Penggugat yang paling pokok dalam Gugatan dan eksepsi Tergugat adalah mengenai hubungan hukum berupa hubungan kerja yang di dalilkan

Para Penggugat adalah Mempunyai Hubungan Kerja dengan Tergugat, dan Tergugat menyatakan tidak ada hubungan kerja dengan Para Penggugat, karena Para Penggugat adalah karyawan bersifat borongan maka oleh karena alasan tersebut memerlukan pembuktian apakah ada hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dan pembuktian hubungan kerja dalam perkara *aquo* telah masuk ke dalam pokok perkara karena jika ada atau tidak ada hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat maka implikasi hukumnya akan berbeda. Oleh karenanya Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum mengenai eksepsi Tergugat gugatan Para Penggugat kurang pihak dengan pokok perkaranya dengan layak dinyatakan tidak dapat diterima.

Majelis Hakim telah membaca dan mempelajari seluruh gugatan pada tingkat pertama yakni Putusan Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dimana dalam pokok perkaranya, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Para Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata. Untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-12, dan menghadirkan 2 (dua) orang saksinya yang bernama Hipni B. Darip dan Imas Murniati dan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s/d T-13 dengan diperkuat 3 (*tiga*) orang saksi bernama Nugraha Candra, Lidia Santy, dan Kusananto.

Para Penggugat mendalilkan Para Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat PT. INTERNUSA FOOD tetapi Tergugat membantah dan menyatakan bahwa Para Penggugat bukan sebagai karyawan dari Tergugat karena merupakan Pekerja borongan.

Majelis Hakim setelah membaca Gugatan, Jawaban, Replik, Duplik serta bukti-bukti yang diajukan Para Pihak dalam persidangan, hal mana Para Penggugat mendalilkan sebagai karyawan Tergugat dengan status PKWTT/Karyawan Tetap dan Tergugat mendalilkan bahwa Para Penggugat

bukan sebagai karyawan dari Tergugat, maka sebelum memeriksa lebih lanjut perkara ini maka Majelis Hakim akan memeriksa dan mempertimbangkan secara seksama melalui seluruh fakta-fakta yang dihadirkan di dalam persidangan yang dikaitkan dengan ketentuan yang relevan dalam perkara *aquo*. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15 Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah, selanjutnya pada Pasal 50 "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*".

Majelis Hakim setelah memeriksa seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Para Penggugat dari bukti P-1 sampai P-12, Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian kerja tidak ditemukan adanya perjanjian kerja sebagai mana ketentuan Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Majelis Hakim hanya menemukan fakta dalam persidangan sebagaimana keterangan dari saksi yang dihadirkan Para Penggugat Saksi Hipni B Darip menerangkan bahwa Para Penggugat selama bekerja sebagai Packing dengan sistem bekerja borongan sehingga menerima upah sesuai hasil yang dikerjakan, demikian juga keterangan saksi Imas Murniati yang menerangkan bahwa Para Penggugat selama bekerja dengan sistem borongan dibagikan packing permen, jika tidak masuk tidak ada sanksi, upah akan diberikan berdasarkan hasil yang dikerjakan, kesaksian kedua saksi Para Penggugat ini berkesesuaian dengan keterangan saksi dari Tergugat Lidia Santi yang bekerja sebagai finance staff di PT Internusa Food yang menerangkan bahwa Para Penggugat adalah pekerja borongan khusus untuk packing permen, untuk pembayaran upah dihitung dan dibagikan oleh coordinator borongan.

Menimbang, bahwa Keterangan saksi Tergugat Kusnanto Bsc selaku HRD Manager dan Nugraha yang menyatakan bahwa tanda pengenal Para Penggugat berbeda dengan karyawan yang sifatnya PKWT dan PKWTT di Perusahaan Tergugat, bahwa berdasarkan tanda pengenal yang dipakai Para Penggugat adalah pekerja borongan (*Bukti T-6 berupa Id card Pekerja*

*borongan*). Para Penggugat selama bekerja bisa tidak masuk kerja tanpa ada sanksi dan sekalipun sudah tidak masuk bekerja beberapa bulan masih bisa diterima bekerja sebagai pekerja borongan untuk bagian Packing (Vide : bukti T-8), karena perhitungan upah pekerja borongan berdasarkan hasil pekerjaan yang dikerjakan berupa Perhitungan hasil pekerja borongan.

Berdasarkan Bukti T-13 berupa Bukti Nota Pemeriksaan Nomor:825/-1.838, tertanggal 24-2-2022 dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, terhadap data karyawan dari Tergugat, ternyata Para Penggugat sdr. Rosih dan Ani namanya tidak tercantum dalam daftar di Nota Pemeriksaan dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, yang membuktikan bahwa Para Penggugat bukanlah karyawan dari Tergugat.

Berdasarkan ketentuan hukum dan fakta-fakta persidangan sebagaimana tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendirian terhadap dalil Para Penggugat sebagai karyawan dari Tergugat tidak terbukti dan tidak dapat dibuktikan baik sebagai PKWT maupun sebagai PKWTT dan dalam sangkalannya Tergugat dapat membuktikan di dalam persidangan bahwa Para Penggugat bukan karyawan dari Tergugat baik sebagai PKWT maupun sebagai PKWTT tetapi Para Penggugat adalah Pekerja/Buruh borongan untuk bagian packing dengan demikian hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15, dan Pasal 50, serta Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terbukti.

Dikeluarkannya Undang-Undang Cipta kerja untuk pekerjaan pemborongan yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dihapus sehingga Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, tidak mengatur lagi mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana Pokok Perkara dalam Perkara *aquo*. Hubungan kerja antara Para Penggugat dengan

Tergugat tidak terbukti dan tidak dapat dibuktikan oleh Para Penggugat baik dalam statusnya sebagai PKWT maupun PKWTT dan justru terbukti dalam persidangan bahwa Para Penggugat adalah pekerja borongan bagian packing sebagaimana fakta tersebut di atas maka Majelis Hakim berkesimpulan seluruh tuntutan Para Penggugat dalam Petitumnya dari angka (1) sampai (13) tidak beralasan hukum dan tidak terbukti sehingga layak dan adil dinyatakan ditolak untuk seluruhnya.

Majelis Hakim menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya sementara nilai gugatan lebih Rp. 150.000.000;00 (*seratus lima puluh juta rupiah*) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *juncto* Pasal 181 HIR, maka Para Penggugat dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan.

**d) Amar Putusan**

Berdasarkan uraian-uraian diatas, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat membuat amar putusan dengan mengabulkan sebagian gugatan Para Penggugat dengan alasan yang telah disampaikan pada pertimbangan hakim diatas, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan Putusan Nomor 120/PDT.SUS- PHI/2022/PN.Jkt.Pst yang amarnya sebagai berikut :

**MENGADILI**

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp895.000,00 (*delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah*).

**b. Analisa Kasus Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst Ditinjau dari Perspektif Keadilan**

Berdasarkan penjabaran duduk perkara dalam putusan No.120/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Jkt.Pst, para pekerja/buruh dalam hal ini Rosih dan Ani pada intinya ingin mendapatkan hak-hak mereka yang dilanggar oleh PT. Internusa Food. Gugatan ini berfokus pada sejumlah pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang terjadi selama bertahun-tahun termasuk pelanggaran dalam hak pembayaran upah, hak kesehatan melalui BPJS Kesehatan, serta hak jaminan pensiun pada BPJS Ketenagakerjaan. Para penggugat menyatakan bahwa selama mereka bekerja, mereka menerima upah di bawah ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta.

Dalam pokok perkara, status hubungan kerja Para Penggugat dan Tergugat adalah sebagai pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan sistem kerja borongan. Berdasarkan Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa upah pekerja/buruh pemborongan dibayarkan atas dasar perhitungan harian atau perhitungan satuan hasil maka penghasilan dalam sebulan sama dengan 30 kali penghasilan sehari dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis. Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa pekerja pemborongan yang sebelumnya diatur pada Pasal 64 sampai Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, telah sah dihapus dan tidak mengatur lagi mengenai perjanjian pekerjaan pemborongan.

Dasar pertimbangan hukum hakim pada putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst ini menyatakan hakim telah membaca dan memeriksa seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Para Penggugat dari bukti P-1 sampai P-12 dimana tidak ditemukannya adanya Perjanjian Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Majelis hakim hanya menemukan fakta dalam persidangan sebagaimana keterangan saksi yang dihadirkan oleh Para Penggugat dan Tergugat yang rata-rata menerangkan Para Penggugat selama bekerja dengan sistem borongan dibagian packing permen dan melihat tanda pengenal yang selalu dipakai Para Penggugat bekerja adalah

tanda pengenal untuk karyawan borongan bukan karyawan PKWTT. Majelis hakim melihat bukti-bukti yang diberikan oleh Tergugat salah satunya adalah bukti Nota Pemeriksaan Nomor:825/-1.838 tertanggal 22 Februari 2022 dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Pemerintah Ibukota Jakarta, terhadap data karyawan sdri. Rosih dan Ani namanya tidak tercantum pada daftar Nota Pemeriksaan dari Dinas Tenaga Kerja. Hal ini membuktikan bahwa Para Penggugat bukanlah karyawan Tergugat. Maka, Majelis Hakim berdasarkan ketentuan hukum dan fakta dalam persidangan berpendirian terhadap dalil bahwa Para Penggugat bukanlah karyawan Tergugat dan tidak terbukti adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat.

Menurut analisa penulis yang meninjau dari perspektif keadilan dilihat dari teori keadilan milik John Rawls yang mengatakan bahwa keadilan adalah sebagai kesetaraan, teori ini prinsip utamanya adalah bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil dan setara pada kasusnya, Hakim Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memutus perkara sangat tidak teliti dalam memperhatikan bukti-bukti yang diberikan oleh Para Penggugat dan kurang teliti dalam menerapkan hukum dimana Para Penggugat pada P-2a melampirkan penerimaan upah yang diterima oleh Para Penggugat. Jika diperhatikan lebih teliti dan memeriksa bukti P-2a, penerimaan upah tersebut dilakukan oleh kedua belah pihak tanpa ada pihak ketiga yakni Perusahaan pemberi pekerjaan (*outsourcing*). Dalam arti, adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah terbukti sebagaimana ketentuan pada Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Amar putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diatas dihubungkan dengan teori keadilan adalah Para Penggugat tidak mendapatkan keadilan yang setara dimana Para Penggugat telah memberi bukti adanya penerimaan upah yang dilakukan kedua belah pihak tapi Hakim tetap menganggap tidak ada hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh.

Majelis Hakim Hubungan Industrial harus memperhatikan lebih teliti aturan pekerja borongan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dimana perjanjian pemborongan dibuat secara tertulis dan pekerjaan borongan didapat dari perusahaan partner atau perusahaan pemberi pekerjaan (*Outsourcing*).

Penulis memperhatikan adanya aturan tentang pekerja pemborongan sebagaimana ketentuan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menerangkan bahwa pekerja borongan atau pekerja dengan harian lepas yaitu pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam waktu bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan dan dalam hal pekerja/buruh bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian demi hukum berubah menjadi PKWTT. Majelis Hakim sangat tidak teliti dalam melihat bukti Tergugat bahwa Tergugat tidak memberikan bukti jam kerja Para Penggugat di bawah 21 hari dalam setiap bulannya jika Tergugat mendalilkan Para Penggugat bukanlah karyawan PKWT ataupun PKWTTnya. Maka seharusnya status hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat yang semula pekerja harian atau borongan demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam hal eksepsi yang diajukan oleh Tergugat mengenai Legal Standing Kuasa Para Penggugat dimana gugatan tidak jelas, tidak lengkap dan tidak sempurna (*obscur libel*) dikarenakan pengurus cabang baru dapat beracara apabila diberikan surat kuasa dari PUK yang ada dalam Perusahaan Tergugat selaku anggotanya, apabila Pengurus Cabang mendapatkan surat kuasa dari Para Penggugat itu hal yang keliru karena Para Penggugat bukan anggota secara langsung dari Pengurus Cabang. Mengenai eksepsi Legal Standing Kuasa Para Penggugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa ketika sidang pertama pada pemeriksaan legal standing Para Penggugat, Majelis Hakim telah memeriksa syarat-syarat sebagaimana ketentuan yang diatur ketentuan Pasal 25 UU No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, hal mana Para Penggugat telah mempunyai PUK yang telah tercatat pada dinas terkait dan mempunyai susunan pengurus yang sah, oleh karenanya Para Penggugat sebagai anggota PUK juga merupakan anggota Pengurus Cabang sehingga berdasarkan Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI *Juncto* Pasal 25 huruf c Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat

Pekerja/Buruh Pengurus Cabang secara *ex-officio* berhak mewakili Para Penggugat untuk bertindak sebagai kuasa di Pengadilan Hubungan Industrial. Maka berpedoman pada Pasal 8 Rv, gugatan yang sudah jelas, tegas dan terang, maka Eksepsi *Obscuur Libel* yang diajukan oleh Tergugat tidak terbukti sehingga dinyatakan tidak dapat diterima.

Penulis memberikan analisa bahwa penulis tidak setuju dengan putusan Majelis Hakim di tingkat pertama ini karena hakim dalam memutus perkara tidak melihat adanya bukti yang telah diberikan oleh Penggugat yakni adanya Surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Penggugat dan Tergugat. Pada teori keadilan menurut Aristoteles dimana keseimbangan memiliki ukuran kesamaan yakni kesamaan proporsional yang memberikan hak pada setiap orang sesuai kemampuan dan prestasinya. Para Penggugat telah jelas memberikan bukti adanya penerimaan upah yang dilakukan kedua belah pihak tanpa ada perusahaan *Outsourcing* dan bukti tersebut jelas adanya terdapat hubungan kerja antar Tergugat dan Para Penggugat. Namun, pertimbangan hakim putusan ini menyatakan bahwa hakim menganggap sah bukti yang diberikan oleh Tergugat dan mendengarkan keterangan saksi yang diberikan oleh Penggugat maupun Tergugat dimana dalam keterangan saksi rata-rata mengetahui Para Penggugat adalah pekerja harian atau PKWT dilihat dari tanda pengenal yang selalu dipakai Penggugat ketika bekerja. Hal ini sudah jelas bahwa hakim kurang teliti dan tidak memperhatikan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang selama ini sudah berjalan selama 20 tahun namun Tergugat tidak pernah memperbarui Surat Perjanjian Kerja dan tidak bisa membuktikan jam kerja Para Penggugat yang bekerja di bawah 21 hari dalam setiap bulannya. Oleh karena itu, Tergugat menempatkan Para Penggugat sebagai pekerja borongan atau pekerja harian dimana dalam pasal 10 ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang semula pekerja harian (PKWT) demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Putusan hakim pada putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst ini, sangat tidak sesuai dengan teori Keadilan Aristoteles pada Keadilan distributif dan Keadilan Korektif karena Para Penggugat seakan dipandang sebelah mata oleh Majelis Hakim dan lebih berfokus pada Pengusaha yang memiliki kuasa tinggi.

Penulis juga melihat bahwa kesalahan Tergugat yang menandakan pelanggaran yang sangat mendasar terhadap pada Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, dan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yakni PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat kegiatannya tidak tetap sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. PKWT sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Penjelasan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yakni Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Penjelasan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun di sisi lain adanya kesalahan materiil dari Penggugat dalam menyerahkan bukti yakni Penggugat tidak dapat memberikan bukti terkait jangka waktu yang ada di dalam Surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana dalam Surat Perjanjian yang dibuat Tergugat atas persetujuan Penggugat tidak menjelaskan kapan berakhirnya perjanjian tersebut.

Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja berhak menerima upah sesuai dengan ketentuan UMP dan UMSP. Nominal dari Penggugat 1 dan Penggugat 2 yang disertakan dalam putusan memperlihatkan kekurangan upah yang sangat signifikan sejak tahun 2012 hingga 2021 dimana Para Penggugat berulang kali dibayar di bawah standar minimum yang seharusnya.

Tindakan ini tidak hanya melanggar ketentuan hukum, tetapi juga memperlihatkan kurangnya tanggung jawab sosial dari perusahaan terhadap para pekerja. Selain itu, PT. Internusa Food juga gagal memenuhi kewajibannya dalam hal perlindungan kesehatan para pekerja. Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang- Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya ke program BPJS. Namun dalam kasus ini, para penggugat tidak diikutsertakan dalam program BPJS dan sebagai akibatnya, ketika mereka sakit biaya pengobatan harus ditanggung sendiri. Ini adalah pelanggaran langsung terhadap hak dasar pekerja untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dari perusahaan. Dalam hal ini, PT. Internusa Food atau Tergugat tidak hanya mengabaikan hak para pekerja tetapi juga tidak menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan mereka yang secara hukum dan moral merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Lebih lanjut, Penulis membaca dan memeriksa putusan bahwa penggugat juga tidak didaftarkan dalam BPJS Kesehatan sebagaimana dalam gugatan Para Penggugat poin 33 menyatakan Para Penggugat tidak diikutsertakan oleh Tergugat di BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan pada program jaminan pensiun padahal Para Penggugat selalu iuran untuk BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini Tergugat melanggar aturan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS dimana berbunyi ““(1) Pemberi kerja selain penyelenggara kerjayang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS maka akan dikenai sanksi administratif. (2) Sanksi administratif yang dimaksud berupa teguran tertulis, denda, dan tidak menda[at pelayan publik tertentu. (3) Pengenaan sanksi dilakukan oleh BPJS. (4) Pengenaan sanksi dilakukan oleh pemerintah atas permintaan BPJS.”

Ditambah melihat adanya keterangan saksi pada putusan nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst ini menerangkan bahwa seluruh karyawan di perusahaan Tergugat juga tidak didaftarkan sebagai BPJS Kesehatan yang artinya ketika karyawan sakit juga menggunakan uang pribadi untuk berobat sendiri. Sudah sangat jelas bahwa Tergugat juga melanggar Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS, aturan tersebut sudah sangat jelas bahwa Tergugat harus mendaftarkan Para Penggugat dalam BPJS Kesehatan bukannya Para Penggugat diharuskan untuk berobat sendiri dan membayar sendiri.

Menurut ketentuan dalam Pasal 167 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunan terkait jaminan pensiun, pengusaha wajib menyertakan pekerjanya dalam program jaminan pensiun sebagai bagian dari hak pekerja. Ketidaksesuaian ini jelas menunjukkan bahwa perusahaan gagal memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan jaminan sosial yang layak bagi para penggugat, baik selama masa kerja mereka maupun setelah mereka mencapai usia pensiun. Kasus ini juga mengungkapkan bahwa selama para penggugat sakit berkepanjangan, PT. Internusa Food tidak memberikan upah yang seharusnya diterima. Berdasarkan Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah bagi pekerja yang sakit tetap harus dibayarkan dalam jumlah yang proporsional untuk 4 bulan pertama hingga 6 bulan pertama masa sakit. Tergugat dalam hal ini sama sekali tidak memenuhi

kewajiban tersebut, yang semakin memperburuk posisi para penggugat yang mengalami kerugian finansial dan Kesehatan.

## **2. Putusan Perselisihan Hubungan Industrial tingkat Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023**

### **a. Posisi Kasus**

Perkara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 27 Juli 2023 telah menjatuhkan putusan perkara pada tingkat nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023 dalam gugatan antara :

#### **a) Identitas Para Pihak**

##### **i. Penggugat I**

Penggugat I bernama ROSIH berumur 61 tahun, bertempat tinggal di KP. Salebaran , RT/RW 007/004, Kel. Cengklong, Kec. Kosambil, Kab. Tangerang, Provinsi Banten. Rosih bekerja di PT. Internusa Food dengan tanggal masuk kerja 10 Agustus 1999 dengan jabatan Packing Permen upah terakhir 1.500.000 dan telah bekerja selama 23 tahun.

##### **ii. Penggugat II**

Penggugat II bernama ANI berumur 47 tahun, bertempat tinggal di KP. Kresek RT/RW 005/007, Kel. Rawa Burung, Kec. Kosambi, Kab. Tangerang, Provinsi Banten. Ani bekerja di PT. Internusa Food dengan tanggal masuk kerja 15 Mei 2001 dengan jabatan Packing Permen upah terakhir 1.500.000 dan telah bekerja selama 21 tahun.

iii. Tergugat, yakni PT. Internusa Food yang beralamat Jl. Kamal Muara Raya No. 40, RT/RW 004/002, Kel. Kamal Muara, Kec. Penjarangan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

#### **b) Duduk Perkara**

Termohon kasasi yakni Para Penggugat telah mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 12 September 2022 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi. Mahkamah Agung membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan kasasi ini.

Kasus ini bermula saat Para Penggugat bekerja di perusahaan PT. Internusa Food dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jabatan packing permen melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat. Para Penggugat merupakan karyawan Tergugat yakni PT. Internusa Food dimana status Para Penggugat adalah pekerja borongan namun pekerjaan yang dilakukan oleh para penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, sifatnya terus-menerus, tidak terputus- putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan dan bukan bersifat musiman yang seharusnya status kerja para penggugat sesuai pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penggugat 1 yakni Rosih telah lama bekerja sejak tahun 1999 sampai tahun 2021, namun pada tanggal 19 April 2021 mengalami stroke pada saat bekerja di area perusahaan. Penggugat 2 yakni Ani telah lama bekerja sejak tahun 2001 sampai tahun 2021, namun pada tanggal 17 Juni 2021 mengalami sakit lambung, kolesterol, dan darah tinggi saat melakukan aktivitas kerja di area perusahaan. Saat para penggugat jatuh sakit dan tidak dapat bekerja, tergugat tidak ada inisiatif untuk melihat, membesuk, dan memberikan sumbangan ataupun hak-hak yang semestinya diterima para Penggugat bahkan para Penggugat ketika sakit tetap membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Para penggugat melayangkan gugatan dalam pokok perkara :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesuai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

3. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 89 tentang Ketenagakerjaan.
4. Menyatakan Tergugat melakukan pelanggaran Peraturan Presiden No. 82 tahun 2018 tentang BPJS Kesehatan.
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai kekurangan upah dari 2012 sampai dengan 2021 sebesar Rp. 539.663.952 (*lima ratus tiga puluh sembilan juta enam ratus enam puluh tiga ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah*).
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah Penggugat I sejak bulan April 2021 dan upah Penggugat II sejak bulan juni sebesar Rp. 4.416.186 (*empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah*) setiap bulannya sampai dengan putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*) mengenai perkara ini.
7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Para Penggugat hak Jaminan Pensiun sebesar Rp. 11.476.828 (*sebelas juta empat ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus dua puluh delapan rupiah*);
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dibebankan kepada Rekan Kerja Para Penggugat dalam setiap bulannya sebesar 2% dari Upah Minimum yang berlaku;
9. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sejak putusan dibacakan;

10. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada:

Penggugat I :

- Pesangon  $2 \times 9 \text{ Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 83.553.372,00$
- Penghargaan masa kerja  $8 \times \text{Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 37.134.832,00+$   
 $= \underline{\text{Rp}120.688.204,00}$
- Uang penggantian hak 15% dari pesangon sebesar Rp49.667.837,00

(empat puluh sembilan juta enam ratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus tiga puluh tujuh rupiah)

Total Rp170.356.041,00 (seratus tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu empat puluh satu rupiah).

Penggugat II :

- Pesangon  $2 \times 9 \text{ Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 83.553.372,00$
- Penghargaan masa kerja  $8 \times \text{Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 37.134.832,00 +$   
 $= \text{Rp}120.688.204,00$
- Uang penggantian hak 15% dari pesangon sebesar Rp 49.667.837,00  
(empat puluh sembilan juta enam ratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus tiga puluh tujuh rupiah)

Total Rp170.356.041,00 (seratus tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu empat puluh satu rupiah);

11. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan *paklaring* sebagai bukti agar Para Penggugat dapat mencairkan jaminan hari tua;
12. Menghukum Tergugat membayar denda (*dwangsom*) sebesar Rp 3.000.000,00 (*tiga juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan.
13. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya:

Eksepsi Tergugat:

1. Gugatan Penggugat tidak mempunyai *legal standing*;
2. Gugatan tidak jelas, tidak lengkap dan tidak sempurna (*obscur libel*);
3. Gugatan kurang pihak.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst., tanggal 12 Juli 2022, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp895.000,00 (*delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah*);

**c) Pertimbangan Hakim**

Setelah Hakim Mahkamah Agung mempelajari berkas perkara dan amar putusan kasasi Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023 dan membaca serta memperhatikan alasan-alasan pihak Penggugat dengan seksama diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus dengan Nomor 120/Pdt/Sus-PHI/2022PNJktPst.

Bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah membaca dan meneliti memori kasasi tanggal 9 Agustus 2022 dan kontra memori kasasi tanggal 12 September 2022 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum.

Mahkamah Agung memeriksa, membaca dan meneliti perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi menemukan bahwa adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Hubungan kerja dalam ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu pekerja diangkat menjadi pekerja tetap oleh pengusaha (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu pekerja mempunyai hubungan kerja dalam waktu tertentu yang dibuat atau disepakati oleh pekerja dan pengusaha sesuai ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku (Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).
3. Pekerja alih daya (*outsourcing*) yaitu pengusaha bekerja sama dengan perusahaan penerima tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sebagian di perusahaan pengusaha sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
4. Pekerja borongan atau pekerja dengan harian lepas yaitu pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam waktu bekerja kurang dari 21 dalam 1 bulan dan dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian demi hukum berubah menjadi PKWTT (Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun).

Para Penggugat telah bekerja pada Tergugat sudah cukup lama dan secara terus menerus, Penggugat I bekerja sejak tanggal 10 Agustus 1995 sampai dengan tanggal 19 April 2021 selama 23 tahun dan Penggugat II sejak tanggal 15 Mei 2021 sampai dengan tanggal 17 Juni 2021 masa kerja 21 tahun, mengenai masa kerja Para Penggugat tersebut Tergugat tidak membantahnya.

Tergugat tidak dapat membuktikan jam kerja Para Penggugat di bawah 21 hari dalam setiap bulannya, oleh karena itu Tergugat menempatkan Para Penggugat sebagai pekerja borongan atau pekerja harian bertentangan dengan Pasal 10 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka berdasarkan ketentuan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang semula pekerja harian atau borongan demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah PKWTT maka apabila terjadi pemutusan hubungan kerja PHK berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan. Memperhatikan bukti P-3, antara Para Penggugat yang diwakili oleh serikat pekerja dengan Tergugat

pada tanggal 27 September 2021 telah mengadakan kesepakatan, dimana Tergugat sepakat akan membayar hak Para Penggugat selama sakit dan akan memberi perhitungan pesangon apabila terjadi PHK.

Bahwa oleh karena Penggugat I tidak bekerja sejak tanggal 19 April 2021 karena sakit stroke dan usia Penggugat I sudah memasuki usia pensiun, maka PHK antara Penggugat I dengan Tergugat karena Penggugat I memasuki usia pensiun sebagaimana ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat berhak uang pesangon sebesar 1,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat I:

Bekerja sejak tanggal 10 Agustus 1995 sampai dengan tanggal 19 April 2021, masa kerja 23 tahun, upah UMP Rp4.641.854,00:

• Pesangon	1,75 x 9 x Rp4.641.854,00 = Rp 73.109.200,00
Penghargaan masa kerja	8 x Rp4.641.854,00 = Rp 37.134.832,00 +
jumlah kompensasi PHK Penggugat I	= Rp110.244.032,00

Penggugat II bekerja sejak tanggal 15 Mei 2021 karena menderita penyakit lambung, kolesterol dan darah tinggi, oleh karena sakit Penggugat II tidak dapat dibuktikan adanya sakit yang berkepanjangan dan usia Penggugat II belum memasuki usia pensiun, maka adalah adil dan patut hubungan kerja antara Penggugat II dengan Tergugat dinyatakan putus dan berakhir karena Penggugat II mengundurkan diri berdasarkan ketentuan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat II berhak uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya dalam perjanjian kerja.

Oleh karena Penggugat II tidak membuktikan adanya uang sisa cuti yang belum diambil maka Penggugat II tidak berhak uang sisa cuti yang belum diambil, dan oleh karena Tergugat tidak membuat peraturan uang pisah, maka Penggugat II berhak uang pisah 2 bulan kali upah yakni 2 x Rp4.641.854,00 = Rp9.283.708,00.

Dari dasar pertimbangan Mahkamah Agung di atas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst., tanggal 12 Juli 2022, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar putusan bahwa oleh karena tergugat dinyatakan melanggar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Para Pemohon kasasi berhak mendapatkan hak-haknya sebagai pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), melihat nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Termohon Kasasi.

**d) Amar Putusan**

**MENGADILI:**

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi **1. ROSIH, 2. ANI.**
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst., tanggal 12 Juli 2022.

**MENGADILI SENDIRI:**

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat I dengan Tergugat sejak tanggal 19 April 2021 karena Penggugat I memasuki usia pensiun;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat II dengan Tergugat sejak tanggal 15 Mei 2021 karena Penggugat II mengundurkan diri.

**b. Analisa Kasus Putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 Ditinjau dari Perspektif Keadilan**

Pada putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 Mahkamah Agung membaca dan meneliti memori kasasi yang diajukan oleh Para Penggugat dengan dihubungkan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah dalam menerapkan hukum. Adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Awal hubungan kerja dalam putusan Nomor 120/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam UU Ketenagakerjaan adalah Pekerja borongan atau Pekerja harian lepas dimana pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan atau bekerja 21 hari lebih selama 3 bulan. Namun hubungan kerja secara hukum batal dan berganti menjadi status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pertimbangan hukum pada Putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung menyatakan bahwa Para Penggugat adalah karyawan PKWTT dari Tergugat selama 20 tahun dan mengenai masa kerja Para Penggugat tersebut Tergugat tidak membantahnya. Tergugat tidak dapat membuktikan jam kerja Para Penggugat di bawah 21 hari dalam setiap bulannya dan Tergugat menemukannya sebagai pekerja borongan atau pekerja harian (PKWT) yang bertentangan dengan Pasal 10 ayat (1), (2), (3), dan (4). Mahkamah Agung memperhatikan bukti Penggugat dimana tergugat sepakat akan membayar hak Para Penggugat selama sakit dan akan memberi perhitungan pesangon apabila terjadi PHK.

Oleh karena Penggugat 1 tidak bekerja sejak 19 April 2021 karena sakit stroke dan usia Penggugat memasuki usia Pensiun, maka PHK Penggugat 1 dengan Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yakni Penggugat berhak uang pesangon sebesar 1,75 kali sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4) dengan perhitungan sebagai berikut :

Penggugat I:

Bekerja sejak tanggal 10 Agustus 1995 sampai dengan tanggal 19 April 2021, masa kerja 23 tahun, upah UMP Rp4.641.854,00:

• Pesangon	$1,75 \times 9 \times \text{Rp}4.641.854,00 = \text{Rp} 73.109.200,00$	
• Penghargaan masa kerja	$8 \times \text{Rp}4.641.854,00$	$= \text{Rp} 37.134.832,00+$
		<hr/>
jumlah kompensasi PHK Peggugat I		$= \text{Rp}110.244.032,00$

Bahwa Peggugat 2 tidak bekerja sejak 15 Mei 2021 karena menderita sakit lambung, kolesterol dan darah tinggi namun Peggugat 2 belum memasuki usia Pensiun, maka adalah adil dan patut hubungan kerja antara Peggugat 2 dan Tergugat putus dan berakhir karena Peggugat 2 mengajukan pengunduran diri dimana berdasarkan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Peggugat berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Biaya penggantian perumahan, uang pemeliharaan kesehatan atau pengobatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Oleh karena Peggugat 2 tidak bisa membuktikan adanya uang sisa cuti belum diambil maka tidak berhak uang sisa cuti. Karena Tergugat tidak membuat peraturan uang pisah, maka Peggugat 2 berhak uang pisah 2 kali dari upah yakni  $2 \times \text{Rp}. 4.641.854 = \text{Rp}. 9.283.708$ .

Menurut penulis, putusan Mahkamah Agung pada Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 terdapat cukup alasan untuk mengabulkan sebagian gugatan Para Peggugat yang telah secara jelas dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Mahkamah Agung telah sesuai dengan

Teori Keadilan Aristoteles yakni Keadilan distributif dan keadilan korektif. Pada keadilan distributif, Mahkamah Agung melihat adanya hubungan kerja antara Tergugat dan Para Penggugat dimana ada unsur upah, pekerjaan, dan perintah yang status hubungan kerja Para Penggugat semula pekerja harian secara hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang akan mendapatkan seluruh hak-hak nya sebagai pekerja PKWTT. Mahkamah Agung juga sesuai dengan Keadilan Korektif milik Aristoteles dimana pada pertimbangan hakimnya mewajibkan Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Para Penggugat selayaknya pegawai PKWTT dan sudah sangat benar membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt.Sus- PHI/PN.Jkt.Pst dan Mahkamah Agung membebaskan biaya perkara ini Rp. 150.000.000 kepada Termohon Kasasi.

**B. Implikasi Hukum dari Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan Putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 dalam Hak Pekerja PKWTT Ditinjau dari Perspektif Keadilan**

Implikasi hukum dari Putusan No. 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst terhadap hak-hak pekerja ditinjau dari Teori Keadilan Distributif menurut Aristoteles yakni Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memutus perkara sangat tidak adil untuk Para Penggugat sehingga putusan yang diberikan tidak memberikan keadilan bagi Para Penggugat yang tidak diakuinya sebagai karyawan Tergugat dan malah dilihat sebagai karyawan borongan yang tidak ada kerja sama dengan Perusahaan Outsourcing dalam kasus tersebut. Implikasi hukum dari Putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 terhadap hak-hak pekerja ditinjau dari Teori Keadilan Distributif dan Keadilan Korektif menurut Aristoteles yakni kesesuaian Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara yang melihat detail bukti yang diberikan Para Penggugat dan bukti yang diberikan Tergugat serta mendengarkan para saksi yang memberikan keterangan di persidangan. Majelis Hakim Mahkama Agung mengabulkan sebagian gugatan Para Penggugat yang telah secara jelas dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Mahkamah Agung telah sesuai dengan Teori Keadilan Aristoteles yakni Keadilan distributif dan keadilan

korektif. Pada keadilan distributif, Mahkamah Agung melihat adanya hubungan kerja antara Tergugat dan Para Penggugat dimana ada unsur upah, pekerjaan, dan perintah yang status hubungan kerja Para Penggugat semula pekerja harian secara hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang akan mendapatkan seluruh hak-hak nya sebagai pekerja PKWTT. Mahkamah Agung juga sesuai dengan Keadilan Korektif milik Aristoteles dimana pada pertimbangan hakimnya mewajibkan Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Para Penggugat selayaknya pegawai PKWTT dan sudah sangat benar membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt.Sus- PHI/PN.Jkt.Pst dan Mahkamah Agung membebankan biaya perkara ini Rp. 150.000.000 kepada Termohon Kasasi.

Implikasi Hukum Pertama dari Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan Putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 dalam Hak Pekerja PKWTT adalah pengakuan status hubungan kerja untuk Para Penggugat harus diakui sebagai karyawan tetap yang memiliki hak-hak penuh sesuai dengan PKWTT bukan sebagai pekerja harian atau borongan (PKWT). Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau memiliki batas waktu tertentu. Namun, dalam kasus ini, para penggugat telah bekerja dalam jangka waktu yang panjang, dengan sifat pekerjaan yang berkelanjutan dan bukan bersifat musiman atau sementara. Hal ini status hubungan kerja resmi batal demi hukum, hubungan kerja tersebut harus dikategorikan sebagai PKWTT sehingga para pekerja berhak atas hak-hak pekerja sebagaimana diatur di Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Agung telah memerintahkan PT Internusa Food untuk membayar kompensasi bagi para pekerja yang status PKWTT yakni jaminan pensiun, hak Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), uang pesangon, dan uang penggantian hak.

Implikasi kedua adalah terkait upah. Putusan ini menyoroti bahwa para pekerja berhak atas upah yang sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Berdasarkan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perusahaan wajib membayar

upah sesuai dengan UMP yang berlaku. PT Internusa Food terbukti membayar upah di bawah standar minimum dimana itu melanggar hak-hak pekerja. Putusan ini memperjelas bahwa pekerja dengan status PKWTT berhak mendapatkan upah sesuai standar minimum yang berarti perusahaan harus menyesuaikan struktur upah mereka untuk mematuhi ketentuan ini Implikasi hukum ketiga terkait dengan jaminan sosial, termasuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 15 ayat (1) Undang- Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS. Dalam kasus ini, PT Internusa Food tidak memenuhi kewajiban tersebut dan pekerja harus menanggung biaya pengobatan mereka sendiri. Putusan ini menegaskan bahwa pekerja dengan PKWTT berhak atas jaminan kesehatan dan sosial yang dijamin oleh hukum, dan perusahaan yang gagal mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS bertanggung jawab secara hukum untuk membayar kompensasi.

Pada putusan awal Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan para pekerja untuk seluruhnya dengan pertimbangan bahwa kontrak Perjanjian Kerja Harian yang diterapkan oleh PT Internusa Food dianggap sah dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga Para Penggugat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung untuk memperjuangkan hak pekerjanya dan amar putusan pada Putusan Kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023 dikabulkan sebagian oleh Hakim Mahkamah Agung. Pada putusan kasasi Nomor 207/K/Pdt.Sus-PHI/2023, hakim Mahkamah Agung membaca dan meneliti bahwa putusan tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial yakni hakim salah dalam menerapkan hukum dan hakim Mahkamah Agung resmi membatalkan putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Dasar pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, tidak terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja adalah pekerjaan yang bersifat tetap atau berkelanjutan yang memenuhi syarat untuk diubah menjadi PKWTT. Hakim menilai bahwa para pekerja tidak dapat membuktikan bahwa kontrak PKWT tersebut melanggar ketentuan Pasal 59 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "*Perjanjian*

*kerja untuk waktu tertentu 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, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”* yang pada intinya mengatur bahwa PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berjangka waktu tertentu.

Namun berbeda dengan putusan pada tahap kasasi, Mahkamah Agung menilai bahwa ada kekeliruan dalam penerapan hukum oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang mengakibatkan hak-hak para pekerja tidak terpenuhi secara adil. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menyatakan bahwa kontrak PKWT yang diterapkan kepada para pekerja PT Internusa Food telah melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 59, PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau musiman, yang tidak memerlukan kesinambungan, serta hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan dengan durasi tertentu atau yang memiliki batas waktu jelas.

Mahkamah Agung, dalam memberikan putusannya untuk mengabulkan gugatan para pekerja, mengemukakan beberapa dasar pertimbangan hukum yang kuat sebagai berikut:

**1. Kesalahan dalam Penggunaan PKWT untuk Pekerjaan Tetap**

Mahkamah Agung menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja di PT Internusa Food bersifat tetap dan berkelanjutan, mengingat mereka telah bekerja dalam periode yang sangat lama, yaitu lebih dari 20 tahun. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja tersebut tidak tergolong sebagai pekerjaan musiman atau proyek sementara yang dapat dijadikan dasar untuk menerapkan PKWT. Dengan demikian, penggunaan PKWT oleh PT Internusa Food bertentangan dengan ketentuan hukum yang mengatur bahwa PKWT tidak dapat diberlakukan untuk pekerjaan tetap.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam

ayat-ayat sebelumnya, maka perjanjian tersebut demi hukum menjadi PKWTT. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mengakui status pekerja sebagai karyawan tetap dengan segala hak yang melekat, termasuk hak atas jaminan sosial dan kompensasi penuh. Mahkamah Agung memandang bahwa perusahaan telah menyalahgunakan kontrak PKWT untuk menghindari kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak penuh kepada pekerja, suatu tindakan yang dianggap tidak sejalan dengan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

## **2. Hak Pekerja atas Jaminan Sosial dan Upah Minimum**

Dalam pertimbangan selanjutnya, Mahkamah Agung juga menemukan bahwa PT Internusa Food tidak memberikan upah yang layak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku dan tidak memenuhi kewajibannya dalam mendaftarkan pekerja pada program jaminan sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberikan upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah setempat sebagai standar minimum penghasilan pekerja. Pelanggaran ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya gagal menerapkan kontrak kerja yang sesuai, tetapi juga tidak memberikan hak-hak dasar pekerja sesuai dengan standar upah minimum.

Selain itu, Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 mewajibkan perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan nasional (BPJS Kesehatan), sehingga setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan kesehatan. Mahkamah Agung menganggap bahwa ketidakpatuhan perusahaan dalam memberikan jaminan sosial tersebut merupakan pelanggaran serius yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja. Hakim dalam putusan kasasi ini menekankan bahwa status pekerja sebagai PKWTT seharusnya memberikan hak lebih, termasuk dalam hal jaminan sosial, dan bukan malah menempatkan pekerja dalam posisi yang merugikan secara finansial dan sosial.

## **3. Kepastian Hukum dan Perlindungan bagi Pekerja Tetap**

Mahkamah Agung menilai bahwa penerapan PKWT yang salah oleh PT Internusa Food telah mengurangi kepastian hukum bagi para pekerja, yang secara hukum memiliki hak untuk diakui sebagai pekerja tetap

berdasarkan sifat pekerjaan mereka. Dalam pandangan Mahkamah Agung, kepastian status hubungan kerja adalah aspek fundamental dalam hubungan industrial adil dan berkeadilan. Tanpa kepastian, pekerja rentan terhadap pengabaian hak-hak dasar mereka, termasuk hak untuk memperoleh upah layak, jaminan pensiun, jaminan kesehatan, dan hak atas cuti yang sesuai.

Mahkamah Agung dalam putusan kasasi ini memberikan perhatian khusus pada perlindungan hak pekerja yang seharusnya sudah diakui sebagai pekerja tetap. Oleh karena itu, putusan kasasi ini tidak hanya memperbaiki putusan tingkat pertama yang dinilai keliru, tetapi juga memberikan arahan hukum yang tegas bahwa status PKWT tidak bisa diterapkan sewenang-wenang oleh perusahaan untuk pekerja yang sifatnya terus-menerus.

#### **4. Penyelesaian Hak-Hak yang Belum Dipenuhi**

Mahkamah Agung dalam putusan ini juga menginstruksikan PT Internusa Food untuk membayar seluruh hak-hak pekerja yang belum dipenuhi, termasuk kekurangan upah selama bertahun-tahun, uang pesangon, uang penggantian hak, penghargaan masa kerja, serta hak pensiun. Mahkamah Agung merinci perhitungan pembayaran kompensasi sesuai ketentuan hukum yang berlaku, dengan mencantumkan jumlah nominal kekurangan yang harus dibayarkan perusahaan, yaitu Berdasarkan rincian dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2023, berikut adalah total kompensasi yang harus dibayarkan oleh PT Internusa Food kepada masing-masing penggugat

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis penulis tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memutus perkara tidak melihat adanya bukti yang telah diberikan oleh Penggugat yakni adanya Surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Penggugat dan Tergugat. Pada pertimbangan hakim putusan ini menyatakan bahwa hakim menganggap sah bukti yang diberikan oleh Tergugat dan mendengarkan keterangan saksi yang diberikan oleh Penggugat maupun Tergugat dimana dalam keterangan saksi rata-rata mengetahui Para Penggugat adalah pekerja harian atau PKWT dilihat dari tanda pengenalan yang selalu dipakai Penggugat ketika bekerja. Hal ini sudah jelas bahwa hakim kurang teliti dan tidak memperhatikan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang selama ini sudah berjalan selama 20 tahun namun Tergugat tidak pernah memperbarui Surat Perjanjian Kerja dan tidak bisa membuktikan jam kerja Para Penggugat yang bekerja di bawah 21 hari dalam setiap bulannya. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 120/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Jkt. Pst telah resmi dibatalkan oleh Mahkamah Agung pada putusan kasasi karena salah dalam menerapkan hukum
2. Implikasi dari Putusan Nomor 120/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Jkt. Pst adalah pengakuan status kerja Para Penggugat sebagai karyawan PKWTT yang memiliki hak-hak penuh sesuai perundang-undangan dimana pekerja berhak atas upah yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan UMP yang berlaku. Pekerja yang di PHK berhak mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja, jaminan pensiun, dan uang penggantian hak. Pekerja yang mengundurkan diri hanya berhak mendapat Uang Penggantian hak dan Uang Pisah.

## **SARAN**

1. Majelis Hakim agar lebih teliti dalam memutuskan perkara dengan melihat seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat agar tidak terjadi kesalahan dalam menerapkan hukum dan untuk keadilan bagi pemohon dan termohon dengan tujuan agar tidak terjadi keraguan hukum yang timbul dalam kalangan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 7
- Kartasapoetra, G. 1992. *Hukum Perburuahan Di Indonesia berlandaskan Pancasila* (3<sup>rd</sup> ed.). Djakarta: Sinar Grafika.
- Soepomo, Imam. (2001). *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja* (sembilan). Jakarta: Unipress
- Fardiansyah, A. (2013). , Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember (Studi Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013). *Jurnal Hukum*, 2.
- Zaeni Asyhadie dalam Yoga Pradipta Aji, 2010, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Hotel Sahid Raya Solo”, (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta), hlm.2
- Udiana, I. made. 2011. *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*. Denpasar: Udayana University Press.
- Asyhadie Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* (Bandung : Nusamedia dan Nuansa, 2006) halaman 132-133.
- Sukdikno Mertokusumo. 2005. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Liberty, hal 41-43.
- Lih Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm. 104
- Sedjung H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,s(Jakarta:Rieneka Citra,2001),h.134.
- Ahmadi Miru, Sutarman Yodo, 2011, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Rajagarfindo Persada, hlm. 38
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuahan. Jakarta : Sinar Grafika*.
- Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media, hal. 53.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Sinar grafika. Hal. 17
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta. Rajawali Press. Hal. 13-14
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 157
- Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum Dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2012)

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 83

Taufik, M. (2013). Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan. *Mukaddimah Jurnal Studi Islam*, 19(1)

John Rawls diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. (2011). *Teori Keadilan : Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tanya, B. L., Simanjuntak, Y. N., & Hage, M. Y. (2013). *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* . Yogyakarta: Genta Publishing.

Haakonssen, K. (1981). *The science of a Legislator, The Natural Jurisprudence of David Hume and Adam Smith*. Chambridge: Chambridge Univ. Press

Ahmdi Miru, Sutarman Yodo, 2011, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Rajagarfindo Persada,

#### **Artikel**

Keraf, A. S. (2005). *Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya* (Cet 8). Yogyakarta : Kanisius.

Dr. Ike Farida, S.H., LL. M. *Perjanjian Perburuhan*, hal. 89-92.

Hyronimus Rhiti. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011, hal. 241.

Jhon Surjadi Hartanto. 1998. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya. Indah Surabaya. Hal. 221

#### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 menyatakan bahwa Kepesertaan Jaminan Kesehatan