

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS PEKERJA PKWT YANG
MELEBIHI JANGKA WAKTU DIDALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021**

(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)

SKRIPSI

OLEH:

CINDY ALLIYAH FITRI

NIM 220202110070



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS PEKERJA PKWT YANG
MELEBIHI JANGKA WAKTU DIDALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021**

(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)

SKRIPSI

OLEH:

CINDY ALLIYAH FITRI

NIM 220202110070



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Demi Allah, Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS PEKERJA PKWT YANG
MELEBIHI JANGKA WAKTU DIDALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021**

(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)”

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Seluruh proses penyusunan, analisis, dan penulisan dalam skripsi ini saya lakukan tanpa melakukan plagiarisme atau menyalin karya orang lain secara tidak sah. Jika terdapat kutipan atau pendapat dari pihak lain, semuanya telah dicantumkan melalui rujukan dan daftar pustaka sesuai kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Dengan demikian, saya bertanggung jawab penuh atas orisinalitas dan keaslian karya ini, serta bersedia menerima segala bentuk konsekuensi apabila di kemudian hari terbukti terjadi pelanggaran atas pernyataan ini.

Malang, 7 April 2026

Penulis,



Cindy Alliyah Fitri

NIM. 220202110070

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

**“ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS PEKERJA PKWT YANG
MELEBIHI JANGKA WAKTU DIDALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021
(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)”**

yang disusun oleh:

Nama : Cindy Alliyah Fitri
NIM : 220202110070
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

Telah diperiksa, ditelaah, serta disetujui untuk diajukan kepada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

Malang, 7 April 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si.
NIP. 198212252015031002

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
NIP. 197805242009122003

BUKTI KONSULTASI

Nama : Cindy Alliyah Fitri
NIM : 220202110070
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Status Pekerja PKWT Yang Melebihi Jangka Waktu Didalam PP Nomor 35 TAHUN 2021 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 10 November 2025	Bimbingan Proposal Skripsi	
2	Selasa, 25 November 2025	Acc Seminar Proposal	
3	Senin, 15 Desember 2025	Revisi Objek Penelitian	
4	Jumat, 19 Desember 2025	Bimbingan Objek Penelitian	
5	Senin, 22 Desember 2025	Revisi Objek Penelitian	
6	Jum'at, 6 Februari 2026	Acc Judul Baru	
7	Selasa, 17 Februari 2026	Bimbingan Outline Bab 1-4	
8	Senin, 23 Februari 2026	Revisi Bab 1	
9	Senin, 9 Maret 2026	Revisi Penulisan	
10	Selasa, 7 April 2026	ACC naskah skripsi.	

Malang, 7 April 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si.
NIP. 198212252015031002




HALAMAN PENGESAHAN

Dewan penguji skripsi saudara Cindy Alliyah Fitri NIM 220202110070, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS PEKERJA PKWT YANG MELEBIHI
JANGKA WAKTU DIDALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021 (Studi Putusan
Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)**

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal
17 April 2026

Dengan Penguji:

1. **Prof. Dr. H. Abbas Arfan, Lc, M.H.**
NIP. 197212122006041004 
(_____)
Ketua
2. **Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.**
NIP. 197805242009122003 
(_____)
Sekretaris
3. **Kurniasih Bahagiati, M.H.**
NIP. 198710192019032011 
(_____)
Penguji Utama

Malang, 23 April 2025
Dekan,



Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag.
NIP. 197108301998032002

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-QS.Al-Baqarah:286-

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS PEKERJA PKWT YANG MELEBIHI JANGKA WAKTU DIDALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan tantangan. Namun berkat doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Pd.I., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

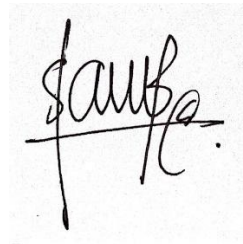
4. Ramadhita, M.HI., selaku Dosen Wali penulis selama menempuh studi di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis sampaikan banyak terima kasih kepada beliau yang telah memberikan arahan dan bimbingan, serta semangat motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H., selaku Dosen Pembimbing dalam pengerjaan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu yang telah beliau luangkan untuk memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga beliau dan keluarga diberi kesehatan, rezeki yang berkah dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Seluruh dewan penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Syariah serta segenap karyawan dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu, pelayanan, dan bantuan selama masa studi.
8. Bapak dan Mamak penulis, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, motivasi, selalu mengusahakan kehidupan penulis, dan dukungan tanpa henti sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga tahap ini.
9. Abang penulis, Muhammad Bagus Fansuri, yang selalu menjadi motivasi untuk melakukan hal yang terbaik dan berusaha menjadi contoh yang baik untuk penulis.
10. Sepupu penulis, Meyla Yolanda, yang selalu ada saat penulis membutuhkan dan selalu menghibur penulis saat sedih, terutama selama penulis di Malang.

11. Teman-teman Griya DW, Jami'atul Istiqomah dan Shabrina Amalia, yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan yang berarti bagi penulis.
12. Sahabat Produktif, Ninta Karina dan Faiz Lailatul Fitriyah yang selalu menyemangati dan selalu ada disamping penulis dari maba hingga semester akhir ini.
13. Tetangga Muria 2, Nadira Lintang Salsabila dan Mutiara Azzahra Chalisya Putri yang selalu membantu dan selalu ada saat diminta pertolongan penulis saat di Malang.
14. Teman-teman rantauan Medan, Fitriani Siregar dan Afrida Br. Tarigan, yang selalu membantu dan membersamai penulis selama masa merantau di Malang.
15. Teman-teman saya di Medan, Syahrani Tri Ningsih, Sofia Raniah, dan Wan Cindy Delly Aulia, yang selalu memberikan support, afirmasi positif, dan selalu menguatkan penulis dalam keadaan apapun walaupun jauh.
16. Teman-teman cinnamon, Siti Fatimah dan Afifah Dwi Kurnia, yang selalu memberikan support, doa, dan menguatkan saya selama ini.
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
18. Tidak lupa untuk Cindy Alliyah Fitri, diri saya sendiri, terimakasih telah bertahan sejauh ini, terimakasih sudah berani bertanggung jawab untuk diri sendiri di tanah rantau dan menahan keinginan untuk pulang setiap kali ada masalah. Meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan penulis dan seringkali hampir menyerah, tapi penulis tetap melangkah dan mampu melewati semuanya sendiri, i'm proud of

this achievement.

Penulis berharap karya ini diharapkan memberi nilai guna bagi para pembaca dan turut mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang perlindungan konsumen dan hukum ekonomi syariah.

Malang, 7 April 2026
Penulis,

A handwritten signature in black ink on a light background. The signature is stylized and appears to read 'Cindy Alliyah Fitri'. There is a horizontal line drawn across the middle of the signature.

Cindy Alliyah Fitri
NIM 220202110070

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah. Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	'
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n

ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup double Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ marbūṭah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGAJUAN	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian.....	10
F. Penelitian Terdahulu	14
G. Sistematika Pembahasan	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	25
A. Konsep dan Pengaturan PKWT dalam Hukum Ketenagakerjaan	25
B. Pengaturan Jangka Waktu PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021	32
C. Teori Perlindungan Hukum.....	38

D. Teori Kemaslahatan dalam Perspektif Hukum Islam.....	45
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Putusan MA Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025	52
B. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 Berdasarkan Ketentuan Jangka Waktu PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021	56
C. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dalam Perspektif Prinsip Kemaslahatan.....	63
BAB IV PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Analisis Perbandingan Putusan Hakim dan Analisis Penulis	61

ABSTRAK

Cindy Alliyah Fitri, 220202110070. Analisis Yuridis Terhadap Status Pekerja PKWT Yang Melebihi Jangka Waktu Didalam PP Nomor 35 Tahun 2021 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025). Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

Kata Kunci: PKWT, PP Nomor 35 Tahun 2021, hubungan kerja, perlindungan pekerja, kemaslahatan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara norma hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Dalam ketentuan tersebut, PKWT tidak hanya dibatasi secara formal melalui perjanjian tertulis dan jangka waktu tertentu, tetapi juga secara material harus memenuhi syarat terkait jenis dan sifat pekerjaan yang tidak bersifat tetap. Namun, dalam putusan a quo, Mahkamah Agung cenderung menitikberatkan pada aspek formal tanpa mengkaji secara mendalam aspek material hubungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian putusan tersebut dengan ketentuan hukum PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta menilainya berdasarkan prinsip kemaslahatan dalam hukum Islam.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder berupa literatur hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi dokumen, sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengkaji kesesuaian antara norma hukum dengan pertimbangan hakim dalam putusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, pertimbangan Mahkamah Agung dalam mempertahankan status hubungan kerja sebagai PKWT belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, karena tidak menguji secara komprehensif kesesuaian penggunaan PKWT dengan syarat material terkait sifat pekerjaan dan lamanya hubungan kerja. Meskipun putusan tersebut telah memenuhi ketentuan formal serta memberikan perlindungan melalui pemberian uang kompensasi, namun secara substansi belum mencerminkan tujuan pembatasan PKWT, yaitu mencegah penyalahgunaan hubungan kerja kontrak terhadap pekerjaan yang bersifat tetap. Dari perspektif kemaslahatan, putusan tersebut telah memberikan manfaat dalam bentuk perlindungan ekonomi pekerja, tetapi belum sepenuhnya menghindari potensi kerugian berupa ketidakpastian status kerja, sehingga belum optimal dalam mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial.

ABSTRACT

Cindy Alliyah Fitri, 220202110070. A Legal Analysis of the Status of Fixed-Term Contract Workers Whose Contracts Have Exceeded the Term Specified in Government Regulation No. 35 of 2021 (A Study of Supreme Court Decision No. 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025). Undergraduate Thesis, Department of Sharia Economic Law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

Keywords: Fixed-Term Employment Contract (PKWT), Government Regulation No. 35 of 2021, employment relationship, worker protection, public interest.

This study is motivated by the discrepancy between the legal provisions regarding Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) in Government Regulation No. 35 of 2021 and the judges' reasoning in Supreme Court Decision No. 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Under these provisions, a PKWT is not only formally limited to a written agreement and a specific duration but must also, in substance, meet requirements regarding the type and nature of the work, which must be non-permanent. However, in the aforementioned decision, the Supreme Court tended to focus on formal aspects without thoroughly examining the material aspects of the employment relationship. Therefore, this study aims to analyze the consistency of the decision with the legal provisions on PKWT in Government Regulation No. 35 of 2021 and to evaluate it based on the principle of public interest in Islamic law.

This study employs a normative legal methodology using both a statutory approach and a case-based approach. The legal materials utilized consist of primary sources, such as legislation and court decisions, as well as secondary sources, such as legal literature. Legal materials were collected through document analysis, while data analysis was conducted qualitatively by examining the alignment between legal norms and the judges' reasoning in their decisions.

The research findings indicate that, from a normative perspective, the Supreme Court's reasoning in upholding the status of an employment relationship as a fixed-term contract (PKWT) is not yet fully consistent with the provisions of Government Regulation No. 35 of 2021, as it does not comprehensively assess the appropriateness of using a PKWT in light of material requirements regarding the nature of the work and the duration of the employment relationship. Although the decision has met formal requirements and provided protection through the payment of compensation, substantively it has not reflected the purpose of restricting fixed-term employment contracts, namely to prevent the misuse of contractual employment relationships for work of a permanent nature. From a public interest perspective, the decision has provided benefits in the form of economic protection for workers, but has not fully avoided potential losses in the form of uncertainty regarding employment status, and thus has not been optimal in realizing justice and balance in industrial relations.

ملخص

سبندي عليّة فترى، 220202110070 تحليل قانونى لوضع العمال ذوى عقود العمل المحددة المدة الذين دراسة للحكم الصادر عن المحكمة العليا رقم) تجاوزوا المدة المحددة فى اللائحة التنفيذية رقم 35 لعام 2021 أطروحة، قسم القانون الاقتصادى الإسلامى، جامعة مالانا مالك إبراهيم .(23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 الإسلامية الحكومية فى مالانج، المشرف: الأستاذ الدكتور خيرول هداية، ماجستير فى القانون

، اللائحة التنفيذية رقم 35 لعام 2021، علاقة العمل، (PKWT) الكلمات المفتاحية: عقد العمل المحدد المدة ، حماية العمال، المصلحة العامة

الواردة (PKWT) تستند هذه الدراسة إلى وجود تباين بين الأحكام القانونية المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة فى اللائحة الحكومية رقم 35 لعام 2021، وبين اعتبارات القاضي فى الحكم الصادر عن المحكمة العليا رقم 23 شكلياً على عقد (PKWT) فى تلك الأحكام، لا يقتصر عقد العمل المحدد المدة .K/Pdt.Sus-PHI/2025 مكتوب ومدة محددة فحسب، بل يجب أيضاً أن يستوفى مادياً الشروط المتعلقة بنوع وطبيعة العمل غير الدائم. ومع ذلك، فى الحكم المذكور، تميل المحكمة العليا إلى التركيز على الجانب الشكلى دون دراسة متعمقة للجانب الموضوعى لعلاقة العمل. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى توافق هذا الحكم مع الأحكام القانونية الخاصة الواردة فى اللائحة الحكومية رقم 35 لعام 2021، وتقييمه استناداً إلى مبدأ (PKWT) بعقود العمل المحددة المدة المصلحة العامة فى الشريعة الإسلامية.

يستخدم هذا البحث المنهج القانونى المعيارى مع اتباع نهج تشريعى ونهج قائم على الحالات. وتتألف المصادر القانونية المستخدمة من مصادر أولية تتمثل فى التشريعات وأحكام المحاكم، بالإضافة إلى مصادر ثانوية تتمثل فى الأدبيات القانونية. وقد تم جمع المصادر القانونية من خلال دراسة الوثائق، فى حين أجري تحليل البيانات بطريقة نوعية من خلال دراسة مدى توافق القواعد القانونية مع اعتبارات القاضي فى الأحكام

تشير نتائج البحث إلى أنه من الناحية النظرية، فإن اعتبارات المحكمة العليا فى الإبقاء على وضع علاقة العمل لا تتوافق تماماً مع أحكام اللائحة الحكومية رقم 35 لعام 2021، لأنها لم تدرس (PKWT) كعقد عمل محدد المدة مع الشروط الموضوعية المتعلقة بطبيعة (PKWT) بشكل شامل مدى ملاءمة استخدام عقد العمل محدد المدة العمل ومدة علاقة العمل. على الرغم من أن هذا الحكم قد استوفى الشروط الشكلية وقدم الحماية من خلال منح تعويض مالى، إلا أنه من الناحية الموضوعية لم يعكس بعد الغرض من تقييد عقود العمل المحددة المدة، وهو منع إساءة استخدام علاقة العمل التعاقدية فى الوظائف ذات الطابع الدائم. من منظور المصلحة العامة، قدم هذا الحكم فوائد فى شكل حماية اقتصادية للعمال، لكنه لم يتجنب تماماً الخسائر المحتملة المتمثلة فى عدم اليقين بشأن وضع العمل، وبالتالي لم يحقق العدالة والتوازن فى العلاقات الصناعية على النحو الأمثل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara. Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kegiatan produksi semata, tetapi juga menyangkut perlindungan hak-hak pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk mengatur dan menjamin adanya perlindungan hukum terhadap pekerja agar tercipta hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari amanat konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap warga negara memperoleh kesempatan kerja yang layak serta mendapatkan perlindungan dalam hubungan kerja. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, pemerintah telah menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan

¹ Republik Indonesia, "UUD Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2)," 1945.

yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, salah satunya melalui pengaturan mengenai perjanjian kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta berbagai ketentuan yang mengatur hubungan kerja tersebut. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang diperkirakan akan selesai dalam waktu tertentu. Pengaturan mengenai PKWT pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan mengenai PKWT secara khusus diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 59 ayat (1) disebutkan bahwa:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu."²

² Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1)," 2003.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan yang memiliki batas waktu penyelesaian tertentu.

Selanjutnya, Pasal 59 ayat (2) menyatakan bahwa:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap."³

Dengan demikian, pekerjaan yang bersifat tetap seharusnya menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sehingga pekerja memperoleh kepastian kerja yang lebih baik.

Pengaturan mengenai PKWT kemudian dipertegas kembali melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini memberikan pengaturan yang lebih rinci mengenai ketentuan PKWT, termasuk mengenai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, jangka waktu kontrak kerja, serta hak-hak pekerja PKWT.

Dalam Pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa:

"PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu."⁴

Selain mengatur jenis pekerjaan, PP Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur mengenai batasan jangka waktu PKWT. Dalam Pasal 8 ayat (1) disebutkan bahwa:

³ Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (2)," 2003.

⁴ "Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," 2021.

"PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dibuat paling lama 5 (lima) tahun."⁵

Ketentuan ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan PKWT oleh pengusaha yang dapat merugikan pekerja.

Meskipun telah terdapat pengaturan yang jelas dalam peraturan perundang-undangan, dalam praktik hubungan industrial masih sering ditemukan penyalahgunaan PKWT oleh pengusaha. Salah satu bentuk penyalahgunaan yang sering terjadi adalah penggunaan PKWT secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama sehingga pekerja tetap berada dalam status kontrak meskipun telah bekerja dalam waktu yang cukup lama. Praktik penggunaan PKWT yang melebihi batas waktu atau dilakukan secara berulang dapat menimbulkan berbagai permasalahan bagi pekerja. Pekerja yang berstatus PKWT umumnya memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja serta membuka peluang terjadinya eksploitasi terhadap pekerja kontrak. Oleh karena itu, pengaturan mengenai PKWT seharusnya tidak hanya dipahami sebagai ketentuan administratif semata, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja.

Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap ketentuan PKWT sering menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan tersebut kemudian diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian

⁵ Pemerintah Republik Indonesia, "Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," 2021.

perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu perkara yang berkaitan dengan status pekerja PKWT adalah perkara yang diputus oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Dalam perkara tersebut, timbul permasalahan hukum mengenai status pekerja yang di pekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam jangka waktu tertentu dan apakah status pekerja tersebut seharusnya berubah menjadi pekerja tetap berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Putusan Mahkamah Agung tersebut menjadi penting untuk dianalisis karena dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana hakim menafsirkan ketentuan mengenai PKWT dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Analisis terhadap putusan tersebut juga dapat menunjukkan sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT benar-benar diterapkan dalam praktik peradilan di Indonesia.

Selain dianalisis berdasarkan hukum positif, putusan tersebut juga dapat dikaji menggunakan prinsip kemaslahatan. Dalam konsep hukum Islam, kemaslahatan merupakan prinsip yang bertujuan untuk mewujudkan kebaikan dan mencegah kerugian bagi manusia. Konsep ini menekankan bahwa suatu kebijakan atau keputusan hukum seharusnya memberikan manfaat bagi masyarakat serta mencegah terjadinya ketidakadilan.⁶ Dalam konteks hubungan kerja, prinsip

⁶ Abdul Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul al-Fiqih* (Bandung: Gema Risalah Pres, 1997).

kemaslahatan dapat digunakan untuk menilai apakah suatu putusan hakim telah memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi lebih lemah. Apabila suatu putusan tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja atau justru memperkuat praktik hubungan kerja yang tidak adil, maka putusan tersebut dapat dinilai tidak sejalan dengan prinsip kemaslahatan.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025, Mahkamah Agung pada dasarnya menyatakan bahwa hubungan kerja antara para pekerja dan perusahaan merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sah dan berakhir karena habisnya jangka waktu perjanjian kerja. Dalam pertimbangannya, majelis hakim menitikberatkan pada keberadaan perjanjian kerja tertulis yang dibuat antara para pihak serta berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan. Selain itu, Mahkamah Agung juga memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja dalam bentuk pemberian uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Namun demikian, apabila dikaitkan dengan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025, terlihat bahwa majelis hakim dalam menentukan status hubungan kerja lebih menitikberatkan pada aspek formal, yaitu keberadaan perjanjian kerja tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta berakhirnya hubungan kerja karena jangka waktu kontrak telah habis sebagaimana dimungkinkan dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Di sisi lain, ketentuan mengenai PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak hanya menekankan aspek formal, tetapi juga mensyaratkan adanya pembatasan secara material. Dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditegaskan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, serta tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, ketentuan mengenai jangka waktu dalam Pasal 8 juga membatasi lamanya hubungan kerja PKWT untuk mencegah penyalahgunaan kontrak kerja.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat kesenjangan (gap) antara dasar pertimbangan hukum hakim dengan ketentuan normatif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Mahkamah Agung dalam putusannya tidak secara mendalam menguji apakah pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja dalam perkara tersebut memenuhi kriteria sebagai pekerjaan yang bersifat sementara atau justru bersifat tetap sebagaimana disyaratkan dalam peraturan perundang-undangan. Padahal, dalam fakta perkara, para pekerja telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama dan melakukan pekerjaan yang berpotensi bersifat terus-menerus.

Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum terkait apakah penggunaan PKWT dalam perkara tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, atau justru merupakan bentuk penyimpangan terhadap tujuan pengaturan PKWT yang bertujuan untuk mencegah penggunaan hubungan kerja kontrak secara terus-menerus terhadap pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan demikian, perbedaan

antara pertimbangan hakim yang menitikberatkan pada aspek formal dengan ketentuan normatif yang mensyaratkan aspek material inilah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dipilih sebagai objek penelitian karena secara konkret mencerminkan permasalahan dalam penerapan ketentuan PKWT di lapangan, khususnya terkait dengan penilaian terhadap jangka waktu hubungan kerja dan sifat pekerjaan. Selain itu, putusan ini juga menunjukkan bagaimana hakim dalam praktik peradilan menafsirkan ketentuan PKWT, sehingga relevan untuk dikaji dalam rangka menilai kesesuaian antara norma hukum dan penerapannya serta implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dengan ketentuan PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta menilainya berdasarkan prinsip kemaslahatan guna melihat sejauh mana putusan tersebut memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 terkait status pekerja PKWT ditinjau berdasarkan ketentuan masa kerja sebagaimana diatur dalam PP 35 Tahun 2021?

2. Bagaimana putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 tersebut ditinjau berdasarkan prinsip kemaslahatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 terkait status pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditinjau berdasarkan ketentuan masa kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dalam perkara tersebut apabila ditinjau berdasarkan prinsip kemaslahatan dalam memberikan perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Melalui kajian terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai penerapan ketentuan PKWT berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terutama terkait batasan jangka waktu dan pembaruan perjanjian kerja. Selain

itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan perspektif tambahan mengenai analisis putusan pengadilan dengan menggunakan pendekatan prinsip kemaslahatan sebagai salah satu landasan dalam menilai perlindungan hukum terhadap pekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi hakim, praktisi hukum, pengusaha, dan pekerja dalam memahami batasan dan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu didalam PP nomor 35 tahun 2021, serta sebagai pedoman dalam mencegah penyalahgunaan PKWT dalam praktik hubungan industrial.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang berfokus pada kajian terhadap asas-asas hukum, norma, serta peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan sebagai bagian dari hukum positif.⁷ Penelitian yuridis-normatif merupakan

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 13.

penelitian hukum yang meneliti serta mengkaji tentang hukum sebagai sebuah norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum, dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang sedang dikaji.⁸ Penelitian normatif digunakan untuk menganalisis argumentasi hukum putusan nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam menggali informasi mengenai suatu topik yang diteliti dibutuhkan pendekatan penelitian agar sebuah penelitian dapat menyajikan data akurat. Pada penelitian ini ditempuh dengan menggunakan metode pendekatan ilmu hukum yaitu:

a. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus (*case approach*) merupakan cara pendekatan dengan mempelajari tentang penerapan suatu norma hukum dalam pelaksanaan praktik hukum. Menurut Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya menjelaskan Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Dalam pendekatan ini, peneliti perlu memahami alasan-alasan hukum (*ratio decidendi*) yang digunakan oleh hakim dalam menjatuhkan putusan.⁹ Adapun dalam penelitian ini pendekatan kasus digunakan sebagai cara yang

⁸ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

⁹ Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum Edisi Revisi Cet-11," *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, 2019, hlm. 134.

digunakan dalam mendapatkan gambaran terhadap kasus yang ada dalam suatu putusan.

b. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) merupakan penelitian yang dilakukan seorang peneliti terhadap suatu isu hukum yang diangkat dengan undang-undang yang berkaitan pada isu hukum tersebut. Undang-undang yang digunakan untuk menelaah putusan kasasi nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 dan UU Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

3. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu pernyataan yang memiliki otoritas hukum yang ditetapkan oleh suatu cabang kekuasaan pemerintahan yang meliputi undang-undang parlemen, putusan-putusan pengadilan, dan peraturan eksklusif atau administratif.¹⁰ Serta dibuat perubahan hukum yang mengikat dan kekuatan hukum yang mengikat kepada masyarakat. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah putusan kasasi nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025, PP Nomor 35 Tahun 2021, dan UU nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹⁰ Marzuki. hlm 141

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan sumber bahan hukum yang berasal dari publikasi yang bertema hukum seperti buku-buku tentang hukum, jurnal hukum, hasil penelitian hukum dari peneliti terdahulu, dan doktrin-doktrin hukum.¹¹

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumen terhadap bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan PKWT, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 sebagai objek utama penelitian. Selain itu, bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja dan PKWT. Seluruh bahan hukum tersebut kemudian dikumpulkan, dipelajari, dan diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Analisis dilakukan dengan

¹¹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*.

cara menelaah dan membandingkan ketentuan hukum yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Peneliti mengidentifikasi fakta hukum dalam putusan, kemudian menganalisis kesesuaian antara penerapan hukum oleh hakim dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya terkait jangka waktu PKWT. Selain itu, analisis juga dilakukan dengan mengkaji putusan tersebut berdasarkan doktrin para ahli serta prinsip kemaslahatan untuk menilai sejauh mana putusan tersebut memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

F. Penelitian Terdahulu

Penulis akan memaparkan penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai keterkaitan dengan judul skripsi ini. Yang bertujuan sebagai referensi penulis dalam melakukan penelitian ini.

1. Jurnal Izzatul Mula dkk tahun 2025 berjudul “Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel: Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Jawa Timur”. Penelitian terdahulu ini fokus pada tantangan perlindungan hukum pekerja PKWT dalam konteks perubahan sistem ketenagakerjaan dan praktik outsourcing di era ekonomi fleksibel, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu sebagaimana

diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

2. Jurnal Moh. Nabil Jibrani tahun 2024 berjudul “Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”. Penelitian terdahulu ini fokus pada perlindungan hak dan kewajiban pekerja secara umum dalam sistem ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui analisis putusan Mahkamah Agung.
3. Jurnal Umi Nuris Sholikah dan Sulaksono tahun 2025 berjudul “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Tidak Dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja”. Penelitian terdahulu ini fokus pada akibat hukum PKWT yang tidak dicatatkan kepada instansi ketenagakerjaan, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui analisis putusan Mahkamah Agung.
4. Jurnal Liana dan Prasetijo Rijadi tahun 2025 berjudul “Legal Protection for Fixed-Term Employment Contract (PKWT) Workers in Outsourced Company Transfers Following the Enactment of Indonesian Law No. 6 of 2023”. Penelitian terdahulu ini fokus pada perlindungan pekerja PKWT dalam konteks pengalihan perusahaan outsourcing setelah berlakunya Undang-

Undang Cipta Kerja, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang masa kerjanya melebihi jangka waktu kontrak berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

5. Jurnal Shanty Hermalia Putri dkk tahun 2023 berjudul “Legal Protection of Workers in Time Work Agreements in Indonesia”. Penelitian terdahulu ini fokus pada perlindungan hukum pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu secara umum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui analisis putusan Mahkamah Agung.
6. Jurnal Rizky Ananda Pratama tahun 2023 berjudul “Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023”. Penelitian terdahulu ini fokus pada kepastian hukum pekerja PKWT setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak berdasarkan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam praktik peradilan hubungan industrial.
7. Jurnal Gatot Subroto Widagdo tahun 2024 berjudul “Legal Certainty of the Implementation of Fixed-Time Employment Agreements After the Labour Creation Act of 2023”. Penelitian terdahulu ini fokus pada kepastian hukum pelaksanaan PKWT setelah perubahan regulasi ketenagakerjaan, sedangkan

penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui studi putusan Mahkamah Agung.

8. Jurnal Nabila Nur Safitri tahun 2024 berjudul “Legal Protection for Workers with Specific Time Work Agreements (PKWT)”. Penelitian terdahulu ini fokus pada perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dari perspektif hukum ketenagakerjaan secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui analisis putusan Mahkamah Agung.
9. Jurnal Zen Mutowali dkk tahun 2025 berjudul “Legal Protection for Fixed-Term Workers in the Drafting of PKWT Clauses”. Penelitian terdahulu ini fokus pada perlindungan pekerja PKWT dalam penyusunan klausul perjanjian kerja, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.
10. Jurnal Febrianto dkk tahun 2024 berjudul “Legal Protection of Certain Time Contract Workers”. Penelitian terdahulu ini fokus pada perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak berdasarkan ketentuan PP

Nomor 35 Tahun 2021 serta dianalisis melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Jurnal Izzatul Mula dkk tahun 2025 berjudul “Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel: Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Jawa Timur”.	Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel: Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Jawa Timur	Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja dengan status PKWT.	Penelitian terdahulu fokus pada tantangan perlindungan hukum PKWT dalam sistem ekonomi fleksibel, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak menurut PP No. 35 Tahun 2021 dalam Putusan MA No. 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.
2.	Jurnal Moh. Nabil Jibran dkk tahun 2024	Penelitian ini menjelaskan bahwa UU Cipta	Sama-sama membahas perlindungan	Penelitian terdahulu membahas

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	berjudul “Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”.	Kerja memberikan kerangka perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja serta mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.	hukum pekerja dalam hubungan kerja.	perlindungan pekerja secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.
3.	Jurnal Umi Nuris Sholikhah dan Sulaksono tahun 2025 berjudul “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Tidak Dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT yang tidak dicatatkan dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan karena tidak memenuhi ketentuan administratif ketenagakerjaan.	Sama-sama membahas PKWT dalam hubungan kerja.	Penelitian terdahulu fokus pada aspek administratif PKWT, sedangkan penelitian saya fokus pada pelanggaran jangka waktu PKWT menurut PP No. 35 Tahun 2021 dalam putusan Mahkamah Agung.

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4.	Jurnal Liana dan Prasetyo Rijadi tahun 2025 berjudul "Legal Protection for Fixed-Term Employment Contract (PKWT) Workers in Outsourced Company Transfers Following the Enactment of Indonesian Law No. 6 of 2023".	Penelitian ini menemukan bahwa pekerja PKWT dalam sistem outsourcing masih menghadapi ketidakpastian perlindungan hukum meskipun telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan terbaru.	Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja PKWT.	Penelitian terdahulu fokus pada perlindungan pekerja PKWT dalam outsourcing, sedangkan penelitian saya fokus pada pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak menurut PP No. 35 Tahun 2021.
5.	Jurnal Shanty Hermalia Putri dkk tahun 2023 berjudul "Legal Protection of Workers in Time Work Agreements in Indonesia".	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja PKWT masih memerlukan penguatan regulasi dan pengawasan agar tidak merugikan pekerja.	Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja PKWT.	Penelitian terdahulu membahas perlindungan hukum secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada pelanggaran jangka waktu PKWT dan perlindungan pekerja berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
6.	Jurnal Rizky Ananda Pratama tahun 2023 berjudul “Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023”.	Penelitian ini menjelaskan bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja PKWT.	Sama-sama membahas hubungan kerja PKWT.	Penelitian terdahulu fokus pada kepastian hukum secara normatif, sedangkan penelitian saya fokus pada penerapan aturan jangka waktu PKWT dalam putusan Mahkamah Agung.
7.	Jurnal Gatot Subroto Widagdo tahun 2025 berjudul “Legal Certainty of the Implementation of Fixed-Time Employment Agreements After the Labor Creation Act of 2023”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi baru memberikan kerangka kepastian hukum terhadap pelaksanaan PKWT, namun implementasinya masih menghadapi berbagai kendala.	Sama-sama membahas implementasi PKWT dalam sistem hukum ketenagakerjaan.	Penelitian terdahulu fokus pada kepastian hukum pelaksanaan PKWT secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada kasus konkret dalam Putusan MA No. 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025.
8.	Jurnal Nabila Nur Safitri	Penelitian ini menyimpulkan	Sama-sama membahas	Penelitian terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	tahun 2024 berjudul “Legal Protection for Workers with a Specific Time Work Agreement (PKWT) Viewed from a Labor Law Perspective”.	bahwa pekerja PKWT memerlukan perlindungan hukum yang jelas agar tidak terjadi penyalahgunaan kontrak kerja oleh perusahaan.	perlindungan hukum pekerja PKWT.	membahas perlindungan hukum PKWT secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada pekerja PKWT yang masa kerjanya melebihi jangka waktu kontrak menurut PP No. 35 Tahun 2021.
9.	Jurnal Zen Mutowali dkk tahun 2026 berjudul “Legal Protection for Fixed-Term Workers in the Drafting of an Employment Agreement”.	Penelitian ini menemukan bahwa klausul dalam perjanjian kerja PKWT harus disusun secara jelas agar tidak merugikan pekerja.	Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja PKWT.	Penelitian terdahulu fokus pada klausul kontrak kerja, sedangkan penelitian saya fokus pada batas jangka waktu PKWT dan perlindungan hukum pekerja ketika jangka waktu tersebut dilanggar.

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10.	Jurnal Febrianto dkk tahun 2024 berjudul “Legal Protection of Certain Time Contract Workers.”	Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja kontrak membutuhkan perlindungan hukum yang memadai untuk menjamin hak-haknya dalam hubungan kerja.	Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja PKWT.	Penelitian terdahulu membahas perlindungan pekerja kontrak secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada analisis yuridis terhadap status pekerja PKWT yang melebihi jangka waktu kontrak dalam PP No. 35 Tahun 2021 melalui studi putusan Mahkamah Agung.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk menjadikan penelitian ini terarah sesuai dengan tujuan penulisan serta dapat memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai penelitian yang disusun penulis, maka dari itu disini penulis hendak memaparkan suatu sistematika

penulisan penelitian hukum normatif. Adapun sistematika penulisan hukum yang dimaksudkan penulis adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang uraian mengenai awal tentang penelitian yang berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Diadakannya Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian yang bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap isi penelitian ini secara garis besar dan Sistematika Pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka. Pada bab ini berisi tentang uraian mengenai kerangka teori dan kerangka pemikiran. Kerangka teori meliputi tinjauan umum tentang Analisis Yuridis Terhadap Status Pekerja PKWT Yang Melebihi Jangka Waktu Didalam PP Nomor 35 Tahun 2021 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025)

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini penulis berusaha menguraikan tentang Bagaimana putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 terkait status pekerja PKWT ditinjau berdasarkan ketentuan masa kerja sebagaimana diatur dalam PP 35 Tahun 2021, dan Bagaimana putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 tersebut ditinjau berdasarkan prinsip kemaslahatan.

Bab IV : Bab Penutup. Bab ini menjadi bagian akhir dari penelitian ini. Pada bab ini penulis memuat dua objek bahasan mengenai hasil penelitian yang berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan rumusan masalah yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep dan Pengaturan PKWT dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian kerja tersebut memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi jangka waktu, sifat pekerjaan, maupun perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara. Pengaturan mengenai PKWT pada dasarnya bertujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara tanpa mengurangi perlindungan terhadap pekerja.¹²

Secara normatif, pengertian PKWT dapat ditemukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam praktik

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 63.

hubungan industrial, PKWT sering dikenal dengan istilah pekerja kontrak, yaitu pekerja yang dipekerjakan berdasarkan jangka waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya oleh para pihak. Dengan demikian, berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT pada prinsipnya terjadi secara otomatis setelah jangka waktu perjanjian kerja berakhir atau pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai dilaksanakan.¹³

Pengaturan mengenai PKWT merupakan salah satu instrumen hukum yang dirancang untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja. Di satu sisi, pengusaha memerlukan fleksibilitas dalam merekrut tenaga kerja untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Namun di sisi lain, negara tetap berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan sistem kontrak yang dapat merugikan pekerja, seperti praktik kontrak kerja yang diperpanjang secara terus-menerus tanpa batas yang jelas.¹⁴

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, penggunaan PKWT sering menimbulkan berbagai persoalan hukum. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap atau berkelanjutan. Hal tersebut berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja karena pekerja kontrak tidak memiliki jaminan

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 92.

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2020), hlm 56.

keberlanjutan hubungan kerja sebagaimana pekerja tetap. Oleh karena itu, pengaturan PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya memuat batasan-batasan tertentu agar sistem kontrak tidak disalahgunakan oleh pengusaha.¹⁵

Selain itu, PKWT juga memiliki implikasi terhadap pemenuhan hak-hak pekerja, seperti kepastian kerja, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai PKWT terus mengalami perkembangan seiring dengan perubahan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama setelah adanya reformasi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja.¹⁶

2. Perbedaan PKWT dan PKWTT

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian kerja tersebut memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi jangka waktu, sifat pekerjaan, maupun konsekuensi hukum yang timbul dari hubungan kerja tersebut.

PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya

¹⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 115.

¹⁶ Moh. Nabil Jibrin, Nuridin, dan Kus Rizkianto, "Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 2, no. 1 SE-Articles (17 Mei 2024): 87–102, <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>.

sementara. Oleh karena itu, hubungan kerja dalam PKWT akan berakhir secara otomatis setelah jangka waktu yang disepakati berakhir atau setelah pekerjaan yang diperjanjikan selesai dilaksanakan. Dalam PKWT, pekerja pada umumnya tidak memiliki jaminan keberlanjutan hubungan kerja setelah kontrak berakhir, kecuali apabila kontrak tersebut diperpanjang atau diperbarui oleh para pihak.¹⁷ Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Hubungan kerja dalam PKWTT bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga pekerja memiliki kepastian kerja yang lebih kuat dibandingkan pekerja PKWT. Dalam PKWTT, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa mengikuti prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁸

Perbedaan mendasar antara PKWT dan PKWTT juga dapat dilihat dari aspek perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Pekerja dengan status PKWTT pada umumnya memperoleh perlindungan yang lebih luas, seperti hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, serta prosedur pemutusan hubungan kerja yang lebih ketat. Sebaliknya, pekerja dengan status PKWT memiliki perlindungan yang lebih terbatas karena hubungan kerja tersebut

¹⁷ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 67.

¹⁸ Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 58.

bersifat sementara dan bergantung pada jangka waktu kontrak yang telah disepakati.¹⁹

Meskipun demikian, perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah berupaya memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja PKWT. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT ketika hubungan kerja berakhir, sebagaimana diatur dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja. Kebijakan ini merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak agar tetap memperoleh hak tertentu setelah masa kerja berakhir.²⁰

Dengan demikian, perbedaan antara PKWT dan PKWTT tidak hanya terletak pada jangka waktu perjanjian kerja, tetapi juga berkaitan dengan tingkat kepastian kerja dan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Oleh karena itu, penggunaan PKWT dalam praktik ketenagakerjaan harus dilakukan secara hati-hati dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar tidak merugikan pekerja.

3. Dasar Hukum PKWT dalam Peraturan Perundang-Undangan

Pengaturan mengenai PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perkembangan seiring dengan perubahan regulasi di bidang

¹⁹ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 96.

²⁰ Ambrosia Christava Niwanoti Serrao dan Any Suryani Hamzah, “Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” *Private Law* 5, no. 3 SE-Articles (n.d.): 651–62, <https://doi.org/10.29303/mnvznb47>.

ketenagakerjaan. Pada awalnya, ketentuan mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menjadi landasan utama dalam pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, termasuk mengenai perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan PKWT dimaksudkan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai penggunaan sistem kontrak dalam hubungan kerja. Pengaturan tersebut mencakup berbagai aspek penting, seperti jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, jangka waktu perjanjian kerja, serta konsekuensi hukum apabila ketentuan tersebut dilanggar. Pengaturan ini bertujuan untuk mencegah praktik penyalahgunaan sistem kontrak oleh pengusaha yang dapat merugikan pekerja.²¹

Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha dan dinamika pasar tenaga kerja, pemerintah kemudian melakukan reformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-undang ini membawa sejumlah perubahan dalam pengaturan hubungan kerja, termasuk dalam hal pengaturan PKWT. Salah satu perubahan penting dalam

²¹ Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 118.

pengaturan PKWT adalah penyesuaian terhadap kebutuhan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan tetap mempertimbangkan aspek perlindungan hukum bagi pekerja. Perubahan tersebut kemudian diperjelas melalui peraturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pengaturan yang lebih rinci mengenai pelaksanaan PKWT, termasuk mengenai jangka waktu kontrak kerja, mekanisme perpanjangan atau pembaruan kontrak, serta hak pekerja atas uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir. Pengaturan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja sekaligus memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan usaha.²²

Dengan adanya perubahan regulasi tersebut, sistem PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami penyesuaian yang cukup signifikan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dasar hukum PKWT menjadi penting dalam menganalisis berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penggunaan sistem kontrak kerja, termasuk dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

²² Henlia Peristiwa Rejeki, Toto Tohir Suriaatmaja, dan Oksidelfa Yanto, "Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) Based on a Review of the Job Creation Regulation," *Sinergi International Journal of Law* 3, no. 3 (2025): 142–51, <https://doi.org/https://doi.org/10.61194/law.v3i3.793>.

B. Pengaturan Jangka Waktu PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

1. Ketentuan Masa Kerja dalam PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur secara khusus dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pengaturan mengenai PKWT bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha maupun pekerja dalam pelaksanaan hubungan kerja yang bersifat sementara. Ketentuan mengenai PKWT mengalami perkembangan setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diikuti dengan peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pengaturan yang lebih rinci mengenai pelaksanaan PKWT, termasuk mengenai jangka waktu perjanjian kerja, mekanisme perpanjangan dan pembaruan kontrak kerja, serta hak-hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Pengaturan ini dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan sistem kontrak yang dapat merugikan pekerja, sekaligus memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dalam mengelola tenaga kerja.²³

²³ Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 73.

Salah satu aspek penting yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah mengenai jangka waktu PKWT. Dalam Pasal 6 PP Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa: "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun."²⁴ Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan sistem PKWT memiliki batasan waktu yang jelas, sehingga tidak dapat digunakan secara terus-menerus tanpa batas. Batasan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja agar tidak terjebak dalam hubungan kerja kontrak yang berkepanjangan tanpa kejelasan status.

Selain itu, pengaturan mengenai jangka waktu PKWT juga berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem kontrak. Dalam praktiknya, PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang sifatnya sementara, pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam tahap percobaan.²⁵

Dengan adanya pembatasan tersebut, penggunaan PKWT diharapkan tidak disalahgunakan oleh pengusaha untuk menghindari kewajiban memberikan status pekerja tetap kepada pekerja yang sebenarnya melakukan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan.

²⁴ Pemerintah Republik Indonesia, "Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" (2021).

²⁵ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm.69.

2. Perpanjangan PKWT

Selain mengatur mengenai jangka waktu awal PKWT, PP Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur mengenai kemungkinan perpanjangan perjanjian kerja. Perpanjangan PKWT merupakan mekanisme yang memungkinkan pengusaha dan pekerja untuk melanjutkan hubungan kerja setelah masa kontrak awal berakhir. Perpanjangan PKWT pada dasarnya dilakukan apabila pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai pada saat masa kontrak berakhir. Namun demikian, perpanjangan tersebut tetap harus memperhatikan batasan jangka waktu maksimal yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam praktik hubungan industrial, perpanjangan PKWT sering menjadi sumber permasalahan apabila dilakukan secara berulang-ulang tanpa batas yang jelas. Kondisi tersebut berpotensi merugikan pekerja karena pekerja terus berada dalam status kontrak tanpa memperoleh kepastian kerja sebagai pekerja tetap. Oleh karena itu, regulasi mengenai PKWT memberikan batasan tertentu agar mekanisme perpanjangan tidak disalahgunakan.²⁶

Pengaturan mengenai perpanjangan PKWT juga harus disepakati oleh para pihak sebelum masa kontrak berakhir. Dengan demikian, perpanjangan kontrak tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, melainkan harus didasarkan pada kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha.

²⁶ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 103.

3. Pembaruan PKWT

Selain mekanisme perpanjangan, dalam praktik hubungan kerja juga dikenal mekanisme pembaruan PKWT. Pembaruan PKWT merupakan pembuatan perjanjian kerja baru setelah berakhirnya perjanjian kerja sebelumnya. Berbeda dengan perpanjangan yang masih merupakan kelanjutan dari kontrak yang sama, pembaruan PKWT dilakukan dengan membuat kontrak kerja yang baru antara pekerja dan pengusaha.²⁷

Dalam praktiknya, pembaruan PKWT sering digunakan oleh perusahaan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja kontrak setelah masa kontrak sebelumnya berakhir. Namun demikian, mekanisme pembaruan juga harus tetap memperhatikan ketentuan mengenai batas maksimal jangka waktu PKWT sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Apabila pembaruan PKWT dilakukan secara terus-menerus tanpa memperhatikan batasan jangka waktu yang telah ditentukan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai pembaruan PKWT dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hukum bagi pekerja.

²⁷ Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 124.

4. Batas Maksimal PKWT

Salah satu ketentuan penting dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah mengenai batas maksimal penggunaan PKWT. Batasan ini menjadi instrumen hukum yang penting untuk mencegah praktik penggunaan kontrak kerja secara terus-menerus yang dapat merugikan pekerja. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, Pasal 6 PP Nomor 35 Tahun 2021 menentukan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu hanya dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dengan demikian, hubungan kerja dengan sistem PKWT tidak dapat berlangsung melebihi batas waktu tersebut.

Pembatasan ini memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja agar tidak terus-menerus berada dalam status pekerja kontrak tanpa memperoleh kesempatan untuk menjadi pekerja tetap. Selain itu, pembatasan tersebut juga mendorong perusahaan untuk lebih selektif dalam menggunakan sistem kontrak dan tidak menjadikannya sebagai sarana untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan.²⁸ Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap batas maksimal PKWT sering menjadi sumber perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, ketentuan mengenai batas maksimal PKWT memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja.

²⁸ Rejeki, Suriaatmaja, dan Yanto, "Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) Based on a Review of the Job Creation Regulation."

5. Konsekuensi Hukum Jika PKWT Melebihi Batas

Apabila PKWT dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka akan timbul konsekuensi hukum tertentu. Salah satu konsekuensi yang paling penting adalah perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT. Perubahan status tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja apabila pengusaha menggunakan sistem kontrak secara tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pekerja yang seharusnya memperoleh status pekerja tetap tidak dirugikan oleh praktik kontrak kerja yang berkepanjangan.

Dalam berbagai putusan pengadilan hubungan industrial, ketentuan mengenai batasan PKWT sering menjadi dasar pertimbangan hakim dalam menentukan status hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, pemahaman terhadap ketentuan mengenai PKWT menjadi sangat penting dalam menganalisis sengketa ketenagakerjaan yang berkaitan dengan status pekerja kontrak.²⁹

6. Hak Kompensasi bagi Pekerja PKWT

Selain mengatur mengenai jangka waktu dan batasan PKWT, PP Nomor 35 Tahun 2021 juga memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja PKWT melalui pemberian uang kompensasi. Ketentuan ini merupakan salah satu

²⁹ Serrao dan Hamzah, “Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

inovasi dalam regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan penghargaan atas masa kerja pekerja kontrak.

Dalam Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa: "Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT."³⁰

Uang kompensasi tersebut diberikan pada saat berakhirnya hubungan kerja dan besarnya dihitung berdasarkan masa kerja pekerja selama menjalankan hubungan kerja dengan sistem PKWT. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja kontrak yang hubungan kerjanya berakhir setelah masa kontrak selesai. Dengan adanya ketentuan mengenai uang kompensasi tersebut, pekerja PKWT tetap memperoleh hak tertentu sebagai bentuk perlindungan hukum meskipun hubungan kerja mereka bersifat sementara. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia berupaya menyeimbangkan fleksibilitas hubungan kerja dengan perlindungan terhadap pekerja.

C. Teori Perlindungan Hukum

1. Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu konsep penting dalam sistem hukum yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak individu

³⁰ "Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," 2021.

dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum memiliki peranan yang sangat penting karena hubungan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya tidak selalu berada dalam posisi yang seimbang. Pengusaha sebagai pemilik modal memiliki kekuatan ekonomi yang lebih besar dibandingkan pekerja, sehingga pekerja berada pada posisi yang lebih rentan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara melalui berbagai peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar hak-haknya tetap terjamin.³¹

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepada orang tersebut untuk bertindak dalam rangka mempertahankan kepentingannya. Dengan adanya perlindungan hukum, individu memiliki jaminan bahwa hak-haknya akan diakui dan dilindungi oleh sistem hukum yang berlaku.³²

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti perlindungan terhadap upah, perlindungan terhadap kondisi kerja yang layak, serta perlindungan terhadap kepastian status hubungan kerja. Hal ini menjadi sangat penting terutama dalam hubungan kerja yang menggunakan

³¹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 45.

³² Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum* (Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 53.

sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena sistem kontrak memiliki potensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja apabila tidak diatur secara jelas oleh hukum.³³

Dalam praktik hubungan industrial, perlindungan hukum bagi pekerja diwujudkan melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang secara khusus mengatur mengenai PKWT. Regulasi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan sistem kontrak kerja tidak merugikan pekerja dan tetap memberikan kepastian hukum mengenai status hubungan kerja.

2. Perlindungan Hukum Preventif dan Represif

Dalam teori perlindungan hukum, perlindungan terhadap masyarakat dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Kedua bentuk perlindungan ini memiliki fungsi yang berbeda namun saling melengkapi dalam menjamin terpenuhinya hak-hak masyarakat.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak sebelum suatu sengketa terjadi.

³³ Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 87.

Perlindungan ini biasanya diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan batasan serta pedoman dalam pelaksanaan suatu kegiatan.³⁴

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum preventif dapat dilihat dari adanya berbagai ketentuan yang mengatur secara rinci mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Misalnya, ketentuan mengenai batasan penggunaan PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang bertujuan untuk mencegah praktik penyalahgunaan sistem kontrak kerja oleh pengusaha. Dengan adanya pengaturan tersebut, diharapkan hubungan kerja dapat berjalan secara adil dan tidak merugikan pekerja.

Sementara itu, perlindungan hukum represif merupakan perlindungan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hak atau sengketa hukum. Perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi serta memberikan keadilan bagi pihak yang dirugikan. Bentuk perlindungan represif biasanya diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa, baik melalui jalur peradilan maupun melalui mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan.³⁵

Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum represif dapat dilihat melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

³⁴ M Hadjon Philipus, "Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia," *Bina Ilmu*, Surabaya 25 (1987): h2, hlm. 25.

³⁵ Philipus, hlm. 29.

Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, para pihak dapat menempuh berbagai tahapan penyelesaian, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila para pihak masih tidak puas terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Agung kemudian menjadi putusan yang bersifat final dan mengikat bagi para pihak. Mekanisme inilah yang menjadi bentuk perlindungan hukum represif dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Prinsip Kepastian Hukum

Selain perlindungan hukum, prinsip kepastian hukum juga merupakan prinsip penting dalam sistem hukum yang berfungsi untuk menjamin bahwa hukum dapat memberikan kejelasan dan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum berarti bahwa hukum harus dapat memberikan aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi sehingga masyarakat mengetahui hak dan kewajiban mereka.³⁶

Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum merupakan salah satu dari tiga nilai dasar hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum menuntut agar hukum disusun secara jelas serta diterapkan secara konsisten

³⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2005), hlm. 160.

oleh aparat penegak hukum. Dengan adanya kepastian hukum, masyarakat dapat mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan menurut hukum.³⁷

Dalam konteks hubungan kerja, kepastian hukum menjadi sangat penting karena menyangkut status pekerjaan dan keberlanjutan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Ketidakjelasan mengenai status hubungan kerja dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama bagi pekerja yang bekerja dengan sistem kontrak.

Oleh karena itu, peraturan mengenai PKWT memberikan batasan yang jelas mengenai jangka waktu kontrak kerja, jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem kontrak, serta hak-hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Pengaturan tersebut bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum bagi pekerja sehingga mereka tidak terus-menerus berada dalam status kontrak tanpa kepastian masa depan kerja. Kepastian hukum juga sangat penting dalam proses penegakan hukum oleh pengadilan. Dalam memutus suatu perkara ketenagakerjaan, hakim harus mempertimbangkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar putusan yang dihasilkan dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa.

4. Prinsip Keadilan dalam Hubungan Industrial

Selain kepastian hukum, prinsip keadilan juga menjadi salah satu prinsip yang sangat penting dalam hubungan industrial. Keadilan dalam

³⁷ Gustav Radbruch, "II. Legal Philosophy," in *The legal philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin* (Harvard University Press, 1950), 43–224.

hubungan kerja berarti adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang adil tidak hanya menguntungkan salah satu pihak, tetapi harus mampu memberikan manfaat bagi kedua belah pihak secara proporsional.

Menurut Aristoteles, keadilan dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berkaitan dengan pembagian hak dan kewajiban secara proporsional dalam masyarakat, sedangkan keadilan korektif berkaitan dengan upaya untuk memperbaiki ketidakadilan yang terjadi dalam hubungan hukum.³⁸

Dalam hubungan industrial, keadilan distributif dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sementara itu, keadilan korektif dapat dilihat dari mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya melalui jalur hukum apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha.

Penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja juga tercermin dalam berbagai kebijakan perlindungan pekerja, seperti pengaturan mengenai upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan terhadap pekerja kontrak melalui ketentuan PKWT. Dengan adanya pengaturan tersebut,

³⁸ Aristoteles, *Nicomachean Ethics* (Terjemahan, 1999), hlm. 112.

diharapkan hubungan kerja dapat berjalan secara harmonis dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks penelitian ini, prinsip keadilan menjadi salah satu dasar penting dalam menilai putusan Mahkamah Agung terkait status pekerja PKWT. Analisis terhadap putusan tersebut tidak hanya mempertimbangkan aspek kepastian hukum, tetapi juga mempertimbangkan apakah putusan tersebut telah mencerminkan keadilan bagi pekerja yang terlibat dalam sengketa hubungan industrial.

D. Teori Kemaslahatan dalam Perspektif Hukum Islam

1. Pengertian Maslahat

Dalam kajian hukum Islam, konsep kemaslahatan merupakan salah satu prinsip penting yang digunakan untuk menilai apakah suatu kebijakan atau keputusan hukum memberikan manfaat bagi masyarakat. Secara etimologis, kata *maslahat* berasal dari bahasa Arab *al-maslahah* yang berarti kebaikan, manfaat, atau sesuatu yang mendatangkan kemanfaatan bagi manusia. Dalam terminologi hukum Islam, maslahat diartikan sebagai segala sesuatu yang membawa kebaikan serta mencegah terjadinya kerusakan atau kemudharatan dalam kehidupan manusia.³⁹

³⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami* (Damaskus: Dar al-Fikr, 1986), hlm. 1020.

Menurut Al-Ghazali, maslahat adalah segala sesuatu yang bertujuan untuk menjaga lima unsur pokok dalam kehidupan manusia, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Kelima unsur tersebut dikenal sebagai tujuan utama syariat yang harus dilindungi dalam setiap penerapan hukum. Apabila suatu kebijakan atau tindakan mampu menjaga lima unsur tersebut, maka kebijakan tersebut dapat dikatakan mengandung maslahat.⁴⁰

Konsep maslahat menjadi sangat penting dalam pengembangan hukum Islam karena tidak semua persoalan kehidupan manusia secara langsung diatur secara rinci dalam nash Al-Qur'an maupun hadis. Oleh karena itu, para ulama menggunakan pendekatan maslahat untuk menentukan hukum terhadap berbagai persoalan baru yang muncul dalam kehidupan masyarakat.

Dalam konteks hubungan kerja, konsep maslahat dapat digunakan untuk menilai apakah suatu kebijakan atau keputusan hukum telah memberikan manfaat yang adil bagi para pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pengusaha. Dengan demikian, penerapan hukum tidak hanya berorientasi pada kepastian norma, tetapi juga pada kemanfaatan dan keadilan bagi masyarakat.

2. Konsep Maqashid Syariah

Konsep kemaslahatan dalam hukum Islam sangat berkaitan erat dengan teori maqashid syariah, yaitu tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh syariat Islam dalam mengatur kehidupan manusia. Secara umum, maqashid syariah

⁴⁰ Abu Hamid Al-Ghazali, *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1993), hlm. 286.

bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan bagi manusia dalam berbagai aspek kehidupan.

Menurut Imam Al-Syatibi, maqashid syariah merupakan tujuan utama dari ditetapkannya hukum-hukum syariat, yaitu untuk menjaga dan melindungi kepentingan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Tujuan tersebut meliputi perlindungan terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia yang dikenal dengan istilah *al-dharuriyyat al-khams*, yaitu perlindungan terhadap agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*).⁴¹

Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*) menjadi salah satu aspek yang sangat relevan. Pekerjaan merupakan sarana utama bagi seseorang untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, syariat Islam memberikan perhatian yang besar terhadap keadilan dalam hubungan kerja serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Selain itu, perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*) juga berkaitan dengan jaminan terhadap kondisi kerja yang aman dan layak bagi pekerja. Dengan demikian, penerapan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja harus mampu menjamin kesejahteraan pekerja serta mencegah terjadinya praktik yang merugikan pekerja.

⁴¹ Abu Ishaq Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shariah* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1997), hlm. 8.

3. Keadilan dan Keseimbangan dalam Hubungan Kerja

Prinsip keadilan merupakan salah satu nilai utama dalam hukum Islam yang harus diwujudkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Islam mengajarkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja harus didasarkan pada prinsip keadilan, kejujuran, dan saling menghormati hak masing-masing pihak.

Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa manusia diperintahkan untuk menegakkan keadilan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Prinsip ini menunjukkan bahwa keadilan merupakan nilai fundamental yang harus menjadi dasar dalam setiap hubungan sosial, termasuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Yusuf Al-Qaradawi, hubungan kerja dalam Islam harus dilandasi oleh prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pengusaha berkewajiban memberikan upah yang layak serta memperlakukan pekerja secara adil, sementara pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Apabila kedua pihak menjalankan kewajibannya secara seimbang, maka hubungan kerja akan berjalan secara harmonis dan saling menguntungkan.⁴²

Prinsip keadilan dalam hubungan kerja juga tercermin dalam berbagai ajaran Islam yang menekankan pentingnya memberikan hak pekerja secara

⁴² Yusuf Al-Qaradawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hlm. 154.

tepat waktu dan tidak menunda-nunda pembayaran upah. Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat memperhatikan perlindungan terhadap pekerja serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang adil dan manusiawi.

Dengan demikian, konsep keadilan dalam Islam tidak hanya berkaitan dengan aspek moral, tetapi juga berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak ekonomi pekerja. Prinsip ini menjadi dasar penting dalam menilai apakah suatu kebijakan atau keputusan hukum telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja.

4. Relevansi Teori Kemaslahatan terhadap Perlindungan Pekerja

Konsep kemaslahatan memiliki relevansi yang sangat kuat dalam menilai perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya dalam hubungan kerja yang menggunakan sistem kontrak seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sistem kontrak kerja pada dasarnya memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengatur tenaga kerja, namun apabila tidak diatur dengan baik, sistem ini dapat berpotensi merugikan pekerja.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam praktik hubungan kerja adalah penggunaan sistem PKWT secara berulang-ulang sehingga pekerja terus berada dalam status kontrak tanpa kepastian masa depan kerja. Praktik semacam ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja karena mereka tidak memperoleh hak-hak yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap.

Dalam perspektif kemaslahatan, praktik penggunaan kontrak kerja yang tidak memberikan kepastian kepada pekerja dapat dianggap tidak sejalan dengan tujuan syariat yang menghendaki terciptanya keadilan dan kesejahteraan bagi masyarakat. Oleh karena itu, regulasi yang mengatur batasan penggunaan PKWT, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memiliki peran penting dalam melindungi pekerja dari praktik penyalahgunaan kontrak kerja.

Selain itu, konsep kemaslahatan juga dapat digunakan sebagai pendekatan analisis dalam menilai putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa hubungan industrial. Putusan hakim tidak hanya dinilai dari aspek kesesuaian dengan norma hukum positif, tetapi juga dapat dilihat dari sejauh mana putusan tersebut memberikan manfaat dan keadilan bagi para pihak yang bersengketa.

Dalam penelitian ini, teori kemaslahatan digunakan sebagai salah satu kerangka analisis untuk menilai Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Analisis ini bertujuan untuk melihat apakah putusan tersebut telah mencerminkan prinsip kemaslahatan, khususnya dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja PKWT yang masa kerjanya berpotensi melebihi batas yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan menggunakan pendekatan kemaslahatan, penelitian ini tidak hanya menilai putusan dari aspek kepastian hukum semata, tetapi juga dari

aspek keadilan dan kemanfaatan bagi pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Putusan MA Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 merupakan perkara perselisihan hubungan industrial yang sebelumnya diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn. Perkara ini melibatkan Suwandi yang telah bekerja selama 12 tahun, Ramadhan yang telah bekerja selama 5 tahun, dan Frendy Pradana yang telah bekerja selama 5 tahun, sebagai Para Penggugat melawan pihak perusahaan sebagai Para Tergugat.

Hubungan kerja antara Para Penggugat dan Para Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam gugatannya, Para Penggugat mendalilkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bersifat tetap dan terus-menerus, sehingga menurut mereka hubungan kerja tersebut seharusnya dipandang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, Para Penggugat menuntut agar hubungan kerja dinyatakan sebagai PKWTT serta meminta pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan sebagaimana pekerja tetap.

Perselisihan hubungan industrial timbul ketika hubungan kerja berakhir dan Para Penggugat menilai bahwa pengakhiran hubungan kerja tersebut dilakukan

tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja.⁴³ Para Penggugat berpendapat bahwa tindakan Para Tergugat menimbulkan kerugian hukum dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁴⁴

Perkara tersebut kemudian diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Dalam petitumnya, Para Penggugat memohon agar gugatan dikabulkan, hubungan kerja dinyatakan sebagai PKWTT, dan Para Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak yang dituntut. Sebaliknya, Para Tergugat dalam jawaban dan eksepsinya menyatakan bahwa hubungan kerja Para Penggugat adalah PKWT yang sah, serta berakhirnya hubungan kerja telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pengadilan Hubungan Industrial melalui Putusan Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 5 Januari 2023 pada pokoknya menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya. Majelis Hakim PHI berpendapat bahwa dalil-dalil Para Penggugat tidak cukup terbukti dan hubungan kerja para pihak tidak menimbulkan kewajiban hukum sebagaimana yang dituntut dalam gugatan.

Tidak menerima putusan tersebut, Para Penggugat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Dalam alasan

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), 144.

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

kasasinya, Para Pemohon Kasasi pada pokoknya menyatakan bahwa Judex Facti telah keliru dalam menerapkan hukum serta tidak memberikan perlindungan hukum yang semestinya kepada pekerja, khususnya terkait status hubungan kerja dan akibat hukumnya.

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 mengabulkan permohonan kasasi Para Pemohon Kasasi dan membatalkan Putusan PHI PN Medan. Mahkamah Agung kemudian mengadili sendiri perkara tersebut. Dalam amar putusannya, Mahkamah Agung menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Para Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mahkamah Agung juga menghukum Tergugat II untuk membayar uang kompensasi PKWT kepada masing-masing Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Berdasarkan pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025, majelis hakim menegaskan bahwa hubungan kerja antara para pihak merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir karena jangka waktu perjanjian telah habis. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja para pihak didasarkan pada perjanjian kerja tertulis yang memenuhi unsur PKWT dan berakhirnya hubungan kerja tersebut merupakan konsekuensi dari berakhirnya jangka waktu yang telah diperjanjikan.

Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa:

“hubungan kerja antara para Penggugat dengan para Tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang berakhir karena jangka waktu perjanjian kerja telah habis, sehingga kepada para Penggugat berhak atas uang kompensasi sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.”

Selain itu, Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja yang terjadi merupakan berakhirnya hubungan kerja karena jangka waktu perjanjian kerja telah selesai sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.”

Selain itu, Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, Mahkamah Agung hanya memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja dalam bentuk uang kompensasi PKWT sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Namun demikian, penentuan status PKWT tidak hanya bergantung pada aspek formal berupa keberadaan perjanjian tertulis dan jangka waktu tertentu, melainkan juga harus memenuhi syarat material sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal tersebut secara limitatif membatasi jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dijadikan dasar PKWT, serta memberikan

konsekuensi hukum berupa perubahan status menjadi PKWTT apabila ketentuan tersebut dilanggar.⁴⁵

Oleh karena itu, untuk menilai apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 telah sejalan dengan tujuan perlindungan hukum sebagaimana dikehendaki dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, diperlukan analisis lebih lanjut terhadap penerapan norma tersebut dalam putusan a quo. Analisis ini akan difokuskan pada kesesuaian antara pertimbangan hakim dengan pembatasan substantif PKWT sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

B. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 Berdasarkan Ketentuan Jangka Waktu PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya dapat dibentuk melalui dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan mengenai PKWT dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara,

⁴⁵ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 78-80.

namun di sisi lain tetap harus menjamin adanya perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan penggunaan kontrak kerja yang merugikan pekerja.⁴⁶

Peraturan perundang-undangan di Indonesia, telah memberikan berbagai pembatasan terhadap penggunaan PKWT, baik yang berkaitan dengan jenis pekerjaan maupun jangka waktu hubungan kerja tersebut. Pembatasan ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk mencegah praktik penggunaan kontrak kerja secara terus-menerus terhadap pekerjaan yang pada hakikatnya bersifat tetap.

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami perkembangan seiring dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan. Pada awalnya, ketentuan mengenai PKWT diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, serta tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selanjutnya, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan mengenai PKWT mengalami perubahan. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai

⁴⁶ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 63.

PKWT tetap merujuk pada ketentuan dalam Pasal 59 yang telah diubah, yang memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan hubungan kerja kontrak. Pengaturan lebih lanjut mengenai PKWT kemudian diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 15, yang mengatur mengenai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, jangka waktu dan batas maksimal kontrak kerja, perpanjangan dan pembaruan PKWT, serta hak pekerja berupa uang kompensasi setelah berakhirnya hubungan kerja. Peraturan Pemerintah tersebut menjadi landasan penting dalam menentukan bagaimana hubungan kerja kontrak dilaksanakan, sekaligus sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan sistem PKWT dalam praktik hubungan industrial.

Salah satu aspek penting dalam pengaturan PKWT adalah ketentuan mengenai jangka waktu hubungan kerja. Dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditegaskan bahwa PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dapat dibuat paling lama selama lima tahun.⁴⁷ Ketentuan ini memberikan batasan yang jelas bahwa hubungan kerja berdasarkan kontrak tidak dapat dilakukan tanpa batas waktu yang pasti. Pembatasan tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah praktik penggunaan kontrak kerja yang berkepanjangan tanpa memberikan kepastian status hubungan kerja yang tetap. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga

⁴⁷ “Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja,” 2023.

mengatur mengenai perpanjangan dan pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam Pasal 8 ayat (1) dinyatakan bahwa:

“PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dibuat paling lama 5 (lima) tahun.”

Selanjutnya, dalam Pasal 8 ayat (2) ditegaskan bahwa:

“Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT tidak lebih dari 5 (lima) tahun.”

Adapun mengenai pembaruan PKWT, diatur dalam Pasal 9, yang pada pokoknya menyatakan bahwa PKWT dapat diperbarui setelah berakhirnya jangka waktu PKWT sebelumnya dengan syarat tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, perpanjangan maupun pembaruan PKWT tetap harus memperhatikan batas maksimal jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila hubungan kerja kontrak dilakukan secara terus-menerus tanpa memperhatikan batas waktu tersebut, maka kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian status bagi pekerja serta membuka peluang terjadinya praktik penyalahgunaan hubungan kerja kontrak oleh pengusaha.

Dalam perkara yang diputus oleh Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025, hubungan kerja antara para pekerja dengan pihak perusahaan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Para

pekerja dalam perkara tersebut mengajukan gugatan dengan alasan bahwa hubungan kerja yang mereka jalani pada kenyataannya memiliki karakteristik pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga menurut mereka hubungan kerja tersebut seharusnya dipandang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Para pekerja juga berpendapat bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja.

Permasalahan hukum yang kemudian muncul dalam perkara ini berkaitan dengan bagaimana pengadilan menilai status hubungan kerja antara para pihak serta bagaimana penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan terhadap hubungan kerja tersebut. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam putusannya menyatakan bahwa dalil para penggugat tidak terbukti secara hukum sehingga gugatan para pekerja ditolak seluruhnya. Putusan tersebut kemudian diajukan kasasi ke Mahkamah Agung karena para pekerja menilai bahwa pengadilan tingkat pertama tidak mempertimbangkan secara tepat status hubungan kerja yang mereka jalani.

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 kemudian membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan mengadili sendiri perkara tersebut. Dalam amar putusannya, Mahkamah Agung tetap menyatakan bahwa hubungan kerja antara para pekerja dan perusahaan merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga

permohonan para pekerja untuk mengubah status hubungan kerja menjadi PKWTT tidak dikabulkan.

Tabel 3. 1 Analisis Perbandingan Pengadilan Hubungan Industrial, Putusan Hakim dan Analisis Penulis

No	Aspek Analisis	Putusan PHI PN Medan	Putusan Mahkamah Agung	Analisis Penulis
1	Status Hubungan Kerja	Menyatakan hubungan kerja sebagai PKWT dan menolak gugatan pekerja	Menyatakan hubungan kerja sebagai PKWT dan membatalkan putusan PHI sebagian	Berdasarkan Pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021, PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Apabila pekerjaan dilakukan secara terus-menerus, maka seharusnya dikualifikasikan sebagai PKWTT.
2	Jangka Waktu PKWT	Tidak dianalisis secara mendalam terkait lamanya masa kerja pekerja	Tidak mempertimbangkan secara spesifik lamanya masa kerja dalam menentukan status hubungan kerja	Berdasarkan Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021, PKWT berdasarkan jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun. Dalam perkara ini, pekerja telah bekerja lebih dari batas tersebut, sehingga secara normatif penggunaan PKWT tidak sesuai dengan ketentuan dan berpotensi berubah menjadi PKWTT.
3	Sifat Pekerjaan	Tidak menguji apakah pekerjaan bersifat tetap atau sementara	Tidak mempertimbangkan secara mendalam sifat pekerjaan para pekerja	Berdasarkan Pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021, PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila pekerjaan dilakukan secara terus-

				menerus dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan, maka secara hukum seharusnya dikualifikasikan sebagai pekerjaan tetap (PKWTT).
4	Hak Pekerja (Kompensasi)	Tidak memberikan kompensasi kepada pekerja	Menghukum pengusaha untuk membayar uang kompensasi PKWT	Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang hubungan kerjanya berakhir. Oleh karena itu, pemberian kompensasi oleh Mahkamah Agung telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan pendekatan antara putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung, dan ketentuan normatif dalam peraturan perundang-undangan. Mahkamah Agung dalam putusannya cenderung menitikberatkan pada aspek formal hubungan kerja, yaitu keberadaan perjanjian kerja dan berakhirnya jangka waktu kontrak, tanpa melakukan pengujian yang mendalam terhadap aspek material, khususnya terkait sifat pekerjaan dan lamanya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, berdasarkan ketentuan normatif, penggunaan

PKWT harus dibatasi secara ketat agar tidak digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta tidak melampaui jangka waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian, meskipun putusan Mahkamah Agung telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja melalui pemberian uang kompensasi sesuai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, namun secara substansi putusan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan tujuan pengaturan PKWT, yaitu untuk mencegah penyalahgunaan hubungan kerja kontrak. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menilai status hubungan kerja dengan tidak hanya mempertimbangkan aspek formal, tetapi juga aspek material, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja dapat terwujud secara lebih optimal serta sejalan dengan tujuan keadilan dalam hubungan industrial.

C. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dalam Perspektif Prinsip Kemaslahatan

Dalam kajian hukum Islam, konsep kemaslahatan merupakan salah satu prinsip penting yang digunakan untuk menilai apakah suatu kebijakan, tindakan, maupun putusan hukum memberikan manfaat bagi masyarakat atau justru menimbulkan kerugian. Prinsip kemaslahatan berkaitan erat dengan tujuan utama syariat Islam yang dikenal sebagai *maqashid syariah*, yaitu upaya untuk menjaga dan melindungi berbagai kepentingan dasar manusia seperti agama, jiwa, akal,

keturunan, dan harta. Oleh karena itu, suatu ketentuan hukum atau putusan pengadilan dapat dinilai baik apabila mampu memberikan manfaat, keadilan, dan perlindungan terhadap pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.⁴⁸

Dalam kajian hukum Islam, prinsip kemaslahatan juga didukung oleh berbagai kaidah fiqh yang menjadi dasar dalam penetapan hukum. Salah satu kaidah yang relevan adalah:

“تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مُنَوِّطٌ بِالصَّلَاحِ”

“Kebijakan pemimpin terhadap rakyat harus didasarkan pada kemaslahatan”.

Selain itu, terdapat pula kaidah fiqh yang menyatakan:

“دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ”

“Menolak kerusakan harus didahulukan daripada menarik kemaslahatan”.

Kaidah-kaidah tersebut menunjukkan bahwa setiap kebijakan maupun putusan hukum, termasuk putusan pengadilan, harus mengutamakan terciptanya kemaslahatan serta mencegah timbulnya kerugian, khususnya bagi pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah.

Selain kaidah fiqh, prinsip keadilan dan keseimbangan juga ditegaskan dalam Al-Qur'an. Dalam Surat An-Nisa ayat 58, Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

⁴⁸ Az-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, hlm. 1017.

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkan dengan adil...”

Selanjutnya dalam Surat Al-Maidah ayat 8 juga ditegaskan:

إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

“Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa...”

Dalam konteks hubungan kerja, prinsip kemaslahatan dapat digunakan sebagai pendekatan analisis untuk menilai apakah suatu putusan pengadilan telah memberikan perlindungan yang seimbang antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang tidak selalu berada dalam posisi yang seimbang. Dalam banyak kasus, pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha karena keterbatasan akses terhadap sumber daya ekonomi maupun kekuasaan dalam menentukan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi sangat penting agar hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.⁴⁹

Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 merupakan salah satu contoh perkara perselisihan hubungan industrial yang dapat dianalisis

⁴⁹ Rahardjo, *Ilmu hukum*, hlm 53.

menggunakan pendekatan prinsip kemaslahatan. Dalam perkara tersebut, para pekerja mengajukan gugatan karena merasa bahwa hubungan kerja yang mereka jalani seharusnya dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), mengingat pekerjaan yang mereka lakukan dinilai bersifat tetap dan berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama. Para pekerja juga menilai bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja.⁵⁰

Mahkamah Agung dalam putusannya tetap menyatakan bahwa hubungan kerja antara para pekerja dan perusahaan merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan demikian, permohonan para pekerja untuk mengubah status hubungan kerja menjadi PKWTT tidak dikabulkan oleh majelis hakim. Namun demikian, Mahkamah Agung tetap memberikan perlindungan hukum tertentu kepada para pekerja dengan memerintahkan perusahaan untuk membayar uang kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja tersebut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁵¹

Apabila dianalisis dari perspektif prinsip kemaslahatan, putusan Mahkamah Agung tersebut dapat dipandang sebagai upaya untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Di satu sisi, Mahkamah

⁵⁰ Mahkamah Agung, “Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025,” 2025.

⁵¹ “Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.”

Agung tidak serta-merta mengubah status hubungan kerja menjadi PKWTT karena secara formal hubungan kerja tersebut memang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa majelis hakim tetap mempertimbangkan aspek kepastian hukum dalam hubungan kerja yang telah disepakati oleh para pihak.⁵²

Di sisi lain, Mahkamah Agung juga tidak sepenuhnya mengabaikan kepentingan pekerja. Dengan memerintahkan perusahaan untuk memberikan uang kompensasi kepada para pekerja, Mahkamah Agung menunjukkan bahwa pekerja tetap memiliki hak atas perlindungan hukum meskipun hubungan kerja yang mereka jalani merupakan hubungan kerja kontrak. Ketentuan mengenai kompensasi tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada pekerja PKWT agar mereka tidak sepenuhnya dirugikan ketika hubungan kerja berakhir.⁵³

Dari sudut pandang kemaslahatan, pemberian kompensasi kepada pekerja dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan terhadap kepentingan ekonomi pekerja. Dalam konsep *maqashid syariah*, perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*) merupakan salah satu tujuan utama dari hukum. Dengan adanya kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja kontrak, negara berupaya memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh manfaat ekonomi dari hubungan kerja yang telah

⁵² Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm 72.

⁵³ Rejeki, Suriaatmaja, dan Yanto, "Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) Based on a Review of the Job Creation Regulation."

mereka jalani. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam yang menekankan pentingnya memberikan hak kepada setiap pihak secara proporsional.

Namun demikian, apabila dianalisis lebih lanjut, putusan tersebut juga dapat menimbulkan beberapa pertanyaan dari perspektif kemaslahatan. Salah satu pertanyaan yang dapat diajukan adalah apakah dengan tetap mempertahankan status hubungan kerja sebagai PKWT, putusan tersebut benar-benar memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja. Dalam praktik hubungan industrial, tidak jarang perusahaan menggunakan sistem kontrak secara berulang untuk menghindari kewajiban memberikan status pekerja tetap kepada pekerja yang sebenarnya telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama. Praktik semacam ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian status bagi pekerja serta mengurangi jaminan perlindungan hukum yang seharusnya mereka peroleh.⁵⁴

Apabila hubungan kerja kontrak digunakan secara terus-menerus tanpa batas yang jelas, maka kondisi tersebut dapat membuka peluang terjadinya eksploitasi terhadap pekerja. Dalam perspektif kemaslahatan, praktik yang berpotensi merugikan pihak yang lebih lemah dalam hubungan hukum seharusnya dihindari karena bertentangan dengan prinsip keadilan dan keseimbangan. Oleh karena itu, pengaturan mengenai batasan jangka waktu PKWT dalam Peraturan

⁵⁴ Moh. Nabil Jibrán, Nuridin, dan Kus Rizkiyanto, “Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.”

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memiliki peranan yang sangat penting dalam mencegah terjadinya penyalahgunaan hubungan kerja kontrak.⁵⁵

Dalam perkara yang diputus oleh Mahkamah Agung ini, pemberian kompensasi kepada pekerja dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan minimal yang diberikan oleh hukum kepada pekerja kontrak. Namun demikian, dari perspektif kemaslahatan, perlindungan hukum terhadap pekerja seharusnya tidak hanya berhenti pada pemberian kompensasi semata, tetapi juga harus mempertimbangkan apakah hubungan kerja yang terjadi telah memberikan kepastian status dan keadilan bagi pekerja. Dengan kata lain, analisis kemaslahatan tidak hanya melihat aspek formal dari hubungan kerja, tetapi juga menilai dampak nyata yang ditimbulkan oleh hubungan kerja tersebut terhadap kesejahteraan pekerja.⁵⁶

Selain itu, prinsip kemaslahatan juga menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Dalam dunia usaha, perusahaan tentu membutuhkan fleksibilitas dalam mengatur tenaga kerja agar dapat menyesuaikan diri dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan produksi. Oleh karena itu, keberadaan sistem PKWT sebenarnya memiliki tujuan untuk memberikan fleksibilitas tersebut. Namun fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha tidak boleh menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja.

⁵⁵ Pemerintah Republik Indonesia, Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁵⁶ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta: Amzah, 2013), hlm 55.

Hubungan kerja yang adil seharusnya mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Dengan demikian, apabila dianalisis secara keseluruhan, Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dapat dipandang telah memberikan perlindungan hukum tertentu kepada pekerja melalui pemberian kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun dari perspektif prinsip kemaslahatan, putusan tersebut juga menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT masih memerlukan perhatian lebih lanjut, terutama dalam memastikan bahwa sistem kontrak kerja tidak digunakan secara berlebihan sehingga merugikan pekerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai jangka waktu PKWT serta pengawasan terhadap penerapannya menjadi sangat penting untuk menjamin terciptanya hubungan kerja yang adil, seimbang, dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yang telah dianalisis berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta ditinjau dari perspektif prinsip kemaslahatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, terkait dengan kesesuaian Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa secara formal putusan tersebut telah sesuai karena didasarkan pada adanya perjanjian kerja tertulis dan berakhirnya jangka waktu kontrak. Namun demikian, secara normatif putusan tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya dalam Pasal 5 dan Pasal 8, karena tidak mempertimbangkan secara komprehensif aspek material berupa sifat pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus serta lamanya hubungan kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan. Dengan demikian, penggunaan PKWT dalam perkara tersebut secara normatif berpotensi tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kedua, apabila ditinjau dari perspektif prinsip kemaslahatan, Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025 telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam bentuk pemberian uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga mencerminkan adanya upaya pemenuhan kemaslahatan dalam aspek perlindungan ekonomi pekerja (*hifz al-mal*). Namun demikian, putusan tersebut belum sepenuhnya mewujudkan kemaslahatan secara optimal karena masih menyisakan potensi ketidakadilan dalam bentuk ketidakpastian status hubungan kerja akibat tidak dikajinya secara mendalam aspek material pekerjaan. Oleh karena itu, dari perspektif kemaslahatan, putusan tersebut baru memenuhi kemaslahatan parsial dan belum mencapai kemaslahatan yang bersifat menyeluruh dalam mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan serta perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT. Pemerintah sebagai pembentuk kebijakan di bidang ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam praktik hubungan kerja. Pengawasan tersebut penting untuk memastikan bahwa penggunaan PKWT benar-benar sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan, baik dari segi jangka waktu maupun sifat pekerjaan yang diperjanjikan. Selain itu, sosialisasi mengenai ketentuan PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga perlu terus dilakukan agar pengusaha maupun pekerja memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hak dan kewajiban masing-masing dalam hubungan kerja.

Bagi pengusaha, dalam membuat dan melaksanakan perjanjian kerja dengan pekerja sebaiknya memperhatikan secara cermat ketentuan hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial di kemudian hari. Penggunaan sistem PKWT hendaknya tidak dijadikan sebagai sarana untuk menghindari kewajiban pemberian hak-hak pekerja sebagaimana yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap. Dengan menerapkan perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum, hubungan kerja yang adil dan harmonis antara pengusaha dan pekerja dapat tercipta.

Bagi pekerja, diharapkan untuk lebih memahami ketentuan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja, khususnya terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pemahaman terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja sangat penting agar pekerja dapat memperjuangkan hak-haknya secara tepat apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja juga diharapkan dapat memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara efektif apabila terjadi sengketa dengan pengusaha.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada analisis terhadap satu putusan Mahkamah Agung yang berkaitan dengan status pekerja PKWT. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan kajian yang lebih luas dengan menganalisis lebih banyak putusan pengadilan atau mengkaji praktik penerapan PKWT di berbagai sektor industri. Dengan demikian, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1993.
- Al-Qaradawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press, 1997.
- Al-Syatibi, Abu Ishaq. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shariah*. Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1997.
- Aristoteles. *Nicomachean Ethics*. Terjemahan, 1999.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Ushul al-Fiqh al-Islami*. Damaskus: Dar al-Fikr, 1986.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Jauhar, Ahmad Al-Mursi Husain. *Maqashid Syariah*. Jakarta: Amzah, 2013.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- Khallaf, Abdul Wahab. *Ilmu Ushul al-Fiqih*. Bandung: Gema Risalah Pres, 1997.
- Marzuki, Peter Mahmud. "Penelitian Hukum Edisi Revisi Cet-11." *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, 2019.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

- Philipus, M Hadjon. “Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia.” *Bina Ilmu*, Surabaya 25 (1987): h2.
- Radbruch, Gustav. “II. Legal Philosophy.” In *The legal philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, 43–224. Harvard University Press, 1950.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

JURNAL

- Moh. Nabil Jibrin, Nuridin, dan Kus Rizkianto. “Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 2, no. 1 SE-Articles (17 Mei 2024): 87–102. <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>.
- Rejeki, Henlia Peristiwa, Toto Tohir Suriaatmaja, dan Oksidelfa Yanto. “Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) Based on a Review of the Job Creation Regulation.” *Sinergi International Journal of Law* 3, no. 3 (2025): 142–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.61194/law.v3i3.793>.
- Serrao, Ambrosia Christava Niwanoti, dan Any Suryani Hamzah. “Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” *Private Law* 5, no. 3 SE-Articles (n.d.): 651–62. <https://doi.org/10.29303/mnvznb47>.

Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan

Mahkamah Agung. “Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025,” 2025.

“Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,” 2021.

“Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,” 2021.

Pemerintah Republik Indonesia. Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (2021).

———. “Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,” 2021.

Republik Indonesia. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1),” 2003.

———. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (2),” 2003.

———. “UUD Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2),” 1945.

“Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja,” 2023.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITAS DIRI

Nama	:	Cindy Alliyah Fitri
Tempat, Tanggal Lahir	:	Medan, 19 November 2004
NIM	:	220202110070
Prodi	:	Hukum Ekonomi Syariah
Alamat Rumah	:	Jl. Karya Bakti, Lingkungan 7 Sidomulyo, Kec. Stabat, Kab. Langkat, Sumatera Utara
Nomor HP	:	083891126119
Alamat Email	:	cindyalliyah61@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD	:	SDN 050661 Kwala Bingai
SMP	:	MTSS Ulumul Qur'an Stabat
SMA	:	MAN 3 Langkat
Strata 1 (S1)	:	

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PUTUSAN

Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

1. **SUWANDI**, bertempat tinggal di Jalan Pancing V, Gang Al Hidayah, Lingkungan III, Kelurahan Besar, Kecamatan Medan Labuhan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,
2. **RAMADHAN**, bertempat tinggal di Jalan Rawe I, Lingkungan XII, Kelurahan Tangkahan, Kecamatan Medan Labuhan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,
3. **FRENDY PRADANA**, bertempat tinggal di Jalan Rumah Potong Hewan, Lingkungan III, Kelurahan Mabar Hilir, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,

kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Jimmy Albertinus, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Badan Bantuan Hukum & Advokasi Rakyat (BBHAR) DPD PDI Perjuangan Provinsi Sumatera Utara, beralamat di Jalan Jamin Ginting, Km. 11, Nomor 86, Kelurahan Simpang Selayang, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2023;

Para Pemohon Kasasi;

L a w a n :

1. **PT BUKIT INTAN ABADI**, berkedudukan di Jalan Pulau Nias, Nomor 63, Paya Rumput KIM I, Kelurahan Titi Papan, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, diwakili oleh Henry Jap selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Halimi Suhairi, Personalia PT

Halaman 1 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025



Bukit Intan Abadi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 April 2023;

- 2. PT KARTIKA MANDIRI PERSADA**, berkedudukan di Jalan Platina III Dalam, Lingkungan XIII, Kelurahan Titi Papan, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, diwakili oleh Ainiyah selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Supranoto, S.H., Advokat pada Kantor Hukum Supranoto, S.H., & Rekan, beralamat di Jalan Mangan IV, Lingkungan XVIII, Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 April 2023;

Para Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Para Penggugat dalam gugatannya memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat II untuk memberikan/membayarkan hak-hak Para Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4), Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d dan ayat (2) dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 40 ayat (1), (2), dan (3), kepada Penggugat Suwandi sebesar Rp61.860.740,00 (enam puluh satu juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah), Penggugat Ramadhan sebesar Rp38.884.658,00 (tiga puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh empat ribu enam ratus lima puluh delapan rupiah) dan Penggugat Frendy Pradana sebesar Rp38.884.658,00 (tiga puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh empat ribu enam ratus lima puluh delapan rupiah) dengan

Halaman 2 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025



rincian sebagai berikut:

Penggugat Suwandi:

– Uang Pesangon: 9 x Rp3.329.867,00	= Rp29.968.803,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja: 5 x Rp3.329.867,00	= Rp16.649.335,00
	<u>= Rp46.618.138,00</u>
– Uang Penggantian Hak 15%	= Rp6.992.720,00
– Kekurangan Upah Tahun 2020: 12 x (Rp3.222.556,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp5.070.680,00
– Kekurangan Upah Tahun 2021: 6 x (Rp3.329.867,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp3.179.202,00
Total	<u>= Rp61.860.740,00</u>

Penggugat Ramadhan:

– Uang Pesangon: 6 x Rp3.329.867,00	= Rp19.979.202,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 x Rp3.329.867,00	= Rp6.659.734,00
	<u>= Rp26.638.936,00</u>
– Uang Penggantian Hak 15%	= Rp3.995.840,00
– Kekurangan Upah Tahun 2020: 12 x (Rp3.222.556,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp5.070.680,00
– Kekurangan Upah Tahun 2021: 6 x (Rp3.329.867,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp3.179.202,00
Total	<u>= Rp38.884.658,00</u>

Penggugat Frendy Pradana:

– Uang Pesangon: 6 x Rp3.329.867,00	= Rp19.979.202,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 x Rp3.329.867,00	= Rp6.659.734,00
	<u>= Rp26.638.936,00</u>
– Uang Penggantian Hak 15%	= Rp3.995.840,00
– Kekurangan Upah Tahun 2020: 12 x (Rp3.222.556,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp5.070.680,00
– Kekurangan Upah Tahun 2021: 6 x (Rp3.329.867,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp3.179.202,00
Total	<u>= Rp38.884.658,00</u>

3. Menghukum Para Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setiap harinya apabila Para Tergugat tidak menjalankan putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim PHI sejak putusan dibacakan, tuntutan uang paksa disebabkan Para Tergugat tidak memiliki itikad baik, adapun besarnya *dwangsom* adalah Upah Penggugat dibagi 26 hari kerja, sehingga uang paksa atau *dwangsom*, setiap harinya adalah sebesar Rp128.071,00 (seratus dua puluh delapan ribu tujuh puluh satu rupiah);

4. Membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau: Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Para Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Eksepsi Tergugat I:

1. Gugatan Penggugat *premateur*;
2. Gugatan Penggugat cacat formil;
3. Gugatan Penggugat salah pihak (*error in persona*);
4. Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*);

Eksepsi Tergugat II:

1. Gugatan Penggugat *premateur*;
2. Gugatan Penggugat cacat formil;
3. Gugatan Penggugat tidak berkekuatan hukum;
4. Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat II mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang dalam gugatannya memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat II Konvensi tersebut untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melepaskan haknya untuk melakukan tuntutan hukum secara sukarela;
3. Menyatakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah mengalami kerugian *materiil* dan *immateriil* akibat adanya gugatan Tergugat

Halaman 4 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi/Penggugat Konvensi dalam perkara *a quo*;

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar kerugian yang dialami Penggugat Rekonvensi/Tergugat II Konvensi sesuai perincian sebagai berikut:

a. Kerugian materiil sebesar Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah);

b. Kerugian immateriil sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik ini mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan Putusan Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, tanggal 5 Januari 2023, dengan amar sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

– Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

– Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi:

– Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

– Membebankan biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara sebesar Rp420.000,00,00 (empat ratus dua puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Para Penggugat pada tanggal 5 Januari 2023, kemudian terhadapnya oleh Para Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2023, diajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Januari 2023, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 13/Kas/2023/PHI Mdn *juncto* Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan

Halaman 5 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 30 Januari 2023;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 30 Januari 2023 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Para Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi yang dimohonkan kasasi tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, tanggal 5 Januari 2023, tersebut;
3. Menghukum Termohon Kasasi II untuk memberikan/membayarkan hak-hak Pemohon Kasasi berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4), Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d dan ayat (2) dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 40 ayat (1), (2), dan (3) masing-masing sebesar Pemohon Kasasi Suwandi sebesar Rp61.860.740,00 (enam puluh satu juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah), Pemohon Kasasi Ramadhan sebesar Rp38.884.658,00 (tiga puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh empat ribu enam ratus lima puluh delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Pemohon Kasasi Suwandi:

- | | |
|---|--------------------------|
| – Uang Pesangon: 9 x Rp3.329.867,00 | = Rp29.968.803,00 |
| – Uang Penghargaan Masa Kerja: 5 x Rp3.329.867,00 | = Rp16.649.335,00 |
| | <u>= Rp46.618.138,00</u> |
| – Uang Penggantian Hak 15% | = Rp6.992.720,00 |

Halaman 6 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

– Kekurangan Upah Tahun 2020:	
12 x (Rp3.222.556,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp5.070.680,00
– Kekurangan Upah Tahun 2021:	
6 x (Rp3.329.867,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp3.179.202,00
Total	= Rp61.860.740,00
Pemohon Kasasi Ramadhan:	
– Uang Pesangon: 6 x Rp3.329.867,00	= Rp19.979.202,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 x Rp3.329.867,00	= Rp6.659.734,00
	= Rp26.638.936,00
– Uang Penggantian Hak 15%	= Rp3.995.840,00
– Kekurangan Upah Tahun 2020:	
12 x (Rp3.222.556,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp5.070.680,00
– Kekurangan Upah Tahun 2021:	
6 x (Rp3.329.867,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp3.179.202,00
Total	= Rp38.884.658,00
Pemohon Kasasi Frendy Pradana:	
– Uang Pesangon: 6 x Rp3.329.867,00	= Rp19.979.202,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 x Rp3.329.867,00	= Rp6.659.734,00
	= Rp26.638.936,00
– Uang Penggantian Hak 15%	= Rp3.995.840,00
– Kekurangan Upah Tahun 2020:	
12 x (Rp3.222.556,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp5.070.680,00
– Kekurangan Upah Tahun 2021:	
6 x (Rp3.329.867,00 - Rp2.800.000,00)	= Rp3.179.202,00
Total	= Rp38.884.658,00

4. Menghukum Para Termohon Kasasi untuk tunduk dan mentaati putusan ini;

5. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau: Apabila Yang Mulia Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap memori kasasi dari Para Pemohon

Halaman 7 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi tersebut, Para Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan masing-masing tanggal 14 April 2023 dan tanggal 17 April 2023, yang pada pokoknya masing-masing menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Menimbang, bahwa setelah meneliti memori kasasi yang diterima tanggal 30 Januari 2023 serta kontra memori kasasi yang diterima tanggal 14 April 2023 dan tanggal 17 April 2023, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan Bukti T.II-1 dan T.II-4, status hubungan kerja antara Penggugat I dengan Tergugat II adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai tanggal 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Juli 2021, dan Penggugat I mengundurkan diri pada tanggal 2 Agustus 2021;
- Bahwa berdasarkan Bukti T.II-2 dan T.II-5, status hubungan kerja antara Penggugat II dengan Tergugat II adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai tanggal 1 Februari sampai dengan tanggal 31 Juli 2021, dan Penggugat II mengundurkan diri pada tanggal 2 Agustus 2021;
- Bahwa berdasarkan Bukti T.II-3 dan T.II-6, status hubungan kerja antara Penggugat III dengan Tergugat II adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai tanggal 5 Desember 2020 sampai dengan tanggal 4 Juni 2021, dan Penggugat III mengundurkan diri pada tanggal 8 Juni 2021;
- Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat II berakhir karena kesepakatan sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 45 tambahan Pasal 154 A ayat (1) huruf g Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang *juncto* Pasal 15 ayat (1) dan (2) *juncto* Pasal 16 ayat (1)

Halaman 8 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Para Penggugat berhak atas uang kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan perincian sebagai berikut:

- Penggugat I, masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 6 (enam) bulan adalah $6/12 \times \text{upah sebulan Rp}3.329.867,00 = \text{Rp}1.664.933,5$ (satu juta enam ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah lima sen);
- Penggugat II, masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 6 (enam) bulan adalah $6/12 \times \text{upah sebulan Rp}3.329.867,00 = \text{Rp}1.664.933,5$ (satu juta enam ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah lima sen);
- Penggugat III, masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 7 (tujuh) bulan adalah $7/12 \times \text{upah sebulan Rp}3.329.867,00 = \text{Rp}1.942.422,00$ (satu juta sembilan ratus empat puluh dua ribu empat ratus dua puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: SUWANDI dan kawan-kawan tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, tanggal 5 Januari 2023, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara pada tingkat kasasi dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang

Halaman 9 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. SUWANDI, 2. RAMADHAN, dan 3. FRENDY PRADANA**, tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 277/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, tanggal 5 Januari 2023;

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
3. Menghukum Tergugat II untuk membayar kepada Para Penggugat uang kompensasi kepada masing-masing Penggugat sebagai berikut:
 - Penggugat I sebesar Rp1.664.933,5 (satu juta enam ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah lima sen);
 - Penggugat II sebesar Rp1.664.933,5 (satu juta enam ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah lima sen);
 - Penggugat III sebesar Rp1.942.422,00 (satu juta sembilan ratus empat puluh dua ribu empat ratus dua puluh dua rupiah);

Halaman 10 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menolak gugatan Para Pengugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

– Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

3. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu, tanggal 12 Februari 2025, oleh Dr. Nurul Elmiyah, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H., dan Dr. Sugiyanto, S.H., M.H., Hakim-hakim *Ad Hoc* Perselisihan Hubungan Industrial sebagai Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Anggota tersebut dan Andri Purwanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-hakim Anggota:

ttd./

Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H.

ttd./

Dr. Sugiyanto, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

ttd./

Dr. Nurul Elmiyah, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./

Andri Purwanto, S.H., M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

H. Ahmad Ardianda Patria, S.H., M.Hum.

NIP. 19621220 1986 12 1001

Halaman 11 dari 11 halaman Putusan Nomor 23 K/Pdt.Sus-PHI/2025