

## Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Kesejahteraan Buruh

Michaela<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [michaela.205230068@stu.untar.ac.id](mailto:michaela.205230068@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of labor law in Indonesia in ensuring workers' welfare, particularly regarding the transformation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) into Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT), as well as to examine the legal considerations of the Supreme Court in Decision Number 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 concerning severance pay and long-service compensation. This research employs a normative juridical method using statutory and case approaches. The findings indicate that the regulation of PKWT under Indonesian labor law has established strict limitations to prevent misuse by employers; however, in practice, violations still frequently occur, especially in assigning permanent jobs under fixed-term contracts. In such cases, the law provides protection through the automatic conversion of employment status into PKWTT by operation of law. The Supreme Court's decision in this case emphasizes the importance of protecting workers' rights by correcting the misapplication of law by the lower court and granting severance pay and long-service compensation.*

**Keywords:** Fixed-Term Contract, Indefinite Contract, Workers' Welfare

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin kesejahteraan buruh, khususnya terkait perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta mengkaji pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 terkait pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan batasan tegas untuk mencegah penyalahgunaan oleh pengusaha, namun dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran berupa penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam kondisi tersebut, hukum memberikan perlindungan melalui mekanisme perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT secara otomatis (demi hukum). Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini menegaskan pentingnya penerapan prinsip perlindungan terhadap buruh dengan mengoreksi kesalahan penerapan hukum oleh *judex facti* dan memberikan hak pesangon serta penghargaan masa kerja kepada pekerja.

**Kata Kunci:** PKWT, PKWTT, Kesejahteraan Buruh



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Implementasi hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan buruh merupakan salah satu isu krusial dalam pembangunan hukum di Indonesia, terutama dalam menghadapi dinamika hubungan industrial yang semakin kompleks di era globalisasi. Kesejahteraan buruh tidak hanya dipahami sebagai terpenuhinya kebutuhan ekonomi semata, tetapi juga mencakup jaminan kepastian kerja, perlindungan terhadap hak-hak normatif, serta perlakuan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat diimplementasikan secara efektif

guna melindungi buruh sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja.<sup>1</sup>

Dalam kerangka hukum positif di Indonesia, pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta diperkuat dengan berbagai peraturan pelaksana, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk mengenai perjanjian kerja, upah, waktu kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja. Salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan adalah pengaturan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian ini memiliki implikasi yang berbeda terhadap status, hak, dan perlindungan yang diterima oleh pekerja, sehingga penerapannya harus dilakukan secara tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

PKWT pada dasarnya dirancang untuk memenuhi kebutuhan fleksibilitas dalam dunia usaha, khususnya untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki batas waktu tertentu. Namun, dalam praktiknya, penggunaan PKWT sering kali disalahgunakan oleh pengusaha untuk menghindari kewajiban memberikan perlindungan yang lebih luas kepada pekerja, seperti jaminan kepastian kerja dan hak atas pesangon. Banyak pekerja yang dipekerjakan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama dengan menggunakan skema PKWT yang diperpanjang berulang kali, meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan berkelanjutan. Praktik ini tidak hanya bertentangan dengan ketentuan hukum, tetapi juga berpotensi merugikan pekerja secara signifikan karena menghilangkan hak-hak normatif yang seharusnya mereka terima.<sup>2</sup> Untuk mengatasi permasalahan tersebut, hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur secara tegas batasan dan syarat penggunaan PKWT, serta memberikan sanksi berupa perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT apabila terjadi pelanggaran.<sup>3</sup> Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah eksploitasi terhadap pekerja serta memastikan adanya kepastian dan keadilan dalam hubungan kerja. Namun demikian, efektivitas implementasi ketentuan tersebut masih menjadi persoalan, mengingat masih banyaknya kasus yang menunjukkan adanya ketidakpatuhan terhadap aturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum saja tidak cukup, tetapi juga diperlukan penegakan hukum yang konsisten serta kesadaran hukum dari para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.<sup>4</sup>

Salah satu contoh konkret yang mencerminkan permasalahan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan adalah kasus yang diputus oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Dalam perkara tersebut, seorang pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dengan jenis pekerjaan yang bersifat tetap, tetap diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pihak perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya penyimpangan dalam penerapan ketentuan hukum mengenai PKWT dan PKWTT, yang pada akhirnya menimbulkan sengketa hubungan industrial. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini menjadi penting untuk dikaji karena memberikan gambaran mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan diimplementasikan dalam praktik serta bagaimana lembaga peradilan

<sup>1</sup> Adiwianto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T. (2023). Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences*, 2(4), 349-355.

<sup>2</sup> Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154-167.

<sup>3</sup> Sukhebi, S., Suganda, A., & Ismail, I. Model Hubungan Alih Daya dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau dari Perspektif Keadilan. *Jurnal Nuansa Kenotariatan*, 6(1), 473272.

<sup>4</sup> Berliana, H. G., Raharjo, P. S., & Candrakirana, R. (2024). Pengaturan Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu Pekerja/Buruh Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 2(2), 359-366.

berperan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam putusannya, Mahkamah Agung tidak hanya menilai aspek formal dari perjanjian kerja yang dibuat antara para pihak, tetapi juga menitikberatkan pada substansi hubungan kerja, khususnya terkait dengan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.<sup>5</sup> Pendekatan ini menunjukkan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja tidak dapat hanya didasarkan pada kesepakatan formal, tetapi harus mempertimbangkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, Mahkamah Agung telah mengedepankan prinsip keadilan substantif dalam menilai sengketa hubungan industrial, yang pada akhirnya memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja. Lebih lanjut, putusan tersebut juga menegaskan pentingnya pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, sebagai bagian dari jaminan kesejahteraan buruh. Hak-hak tersebut merupakan bentuk kompensasi atas kontribusi pekerja selama masa kerja serta sebagai perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, pengabaian terhadap hak-hak tersebut tidak hanya merupakan pelanggaran hukum, tetapi juga mencerminkan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, peran Mahkamah Agung sebagai lembaga peradilan tertinggi menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan ditegakkan secara adil dan konsisten.<sup>6</sup>

Permasalahan implementasi hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan buruh tidak hanya berkaitan dengan aspek normatif, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum, serta adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi buruh harus dilakukan secara komprehensif, tidak hanya melalui pembentukan regulasi, tetapi juga melalui penguatan penegakan hukum, peningkatan kapasitas lembaga pengawas, serta edukasi kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.<sup>7</sup> Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan buruh merupakan suatu proses yang kompleks dan memerlukan sinergi antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, pekerja, dan lembaga peradilan. Dalam konteks ini, penelitian mengenai implementasi hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi permasalahan yang ada serta mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>8</sup> Oleh karena itu, artikel ini akan mengkaji secara mendalam mengenai implementasi hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan buruh, dengan fokus pada perubahan status PKWT menjadi PKWTT serta pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. <sup>9</sup>Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, serta menjadi referensi bagi pembuat kebijakan dan praktisi hukum dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh di Indonesia.<sup>10</sup>

<sup>5</sup> Astriastutik, E. A., & Harris, F. (2026). Hak Normatif Pekerja Borongan Penyadap Karet yang Telah Bekerja Puluhan Tahun Pasca Undang-Undang Cipta Kerja 2023 dan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 Cipta Kerja: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 18924-18936.

<sup>6</sup> Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(5), 469425.

<sup>7</sup> Priyanto, I. A. (2023). Implementasi terhadap Pemberian Uang Kompensasi bagi Karyawan PKWT. *Journal Iuris Scientia*, 1(1).

<sup>8</sup> Samadi, J. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis (J-Kumbis)*, 3(2), 71-80.

<sup>9</sup> Tolo, S. B., & Bariun, L. O. (2024). Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 163-174.

<sup>10</sup> Nisa, A. K. (2024). Implikasi Hukum dan Perlindungan Hak Karyawan dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja. *Yudhistira: Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(4), 31-40.

## **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin kesejahteraan buruh, khususnya terkait perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam praktik hubungan kerja?
2. Bagaimana pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak kesejahteraan buruh, khususnya terkait pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach), khususnya dengan menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, sedangkan analisis dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis guna memperoleh kesimpulan yang sistematis.<sup>11</sup>

## **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

### **Implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin kesejahteraan buruh, khususnya terkait perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam praktik hubungan kerja**

Implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin kesejahteraan buruh pada dasarnya merupakan perwujudan dari amanat konstitusi, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, negara melalui regulasi ketenagakerjaan berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Salah satu instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan adalah pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.<sup>12</sup> PKWT pada dasarnya merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun, penerapannya dibatasi secara ketat oleh hukum guna mencegah terjadinya penyalahgunaan oleh pengusaha. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan. Dengan demikian, pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan tidak

<sup>11</sup> Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtsens*, 13(1), 97-118.

<sup>12</sup> Jurisq, I., & Hasanah, U. (2025). Perlindungan Hukum Karyawan Notaris Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Kantor Notaris & PPAT Daud Widya Pranata Septiadi, SH, M. Kn. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(12), 8566-8571.

dapat diikat dengan PKWT, melainkan harus menggunakan PKWTT.<sup>13</sup> Dalam praktik hubungan industrial, penyimpangan terhadap ketentuan tersebut masih sering terjadi, di mana pekerja yang melakukan pekerjaan tetap justru diikat dengan PKWT secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama. Kondisi ini jelas merugikan pekerja karena menghilangkan kepastian kerja serta hak-hak normatif seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum memberikan mekanisme perlindungan berupa perubahan status PKWT menjadi PKWTT secara otomatis (demi hukum) apabila syarat-syarat PKWT dilanggar. Prinsip ini dikenal sebagai asas “peralihan status demi hukum” yang bertujuan untuk menjamin kepastian dan keadilan bagi pekerja.<sup>14</sup> Hal tersebut tercermin secara nyata dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yang menjadi objek kajian. Dalam perkara tersebut, pekerja bernama Gushendra telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dengan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus, namun hubungan kerjanya tetap dikonstruksikan sebagai PKWT oleh pihak perusahaan. Fakta ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik hubungan kerja dengan ketentuan hukum yang berlaku. Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menilai bahwa kondisi tersebut bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga hubungan kerja antara para pihak seharusnya dikualifikasikan sebagai PKWTT.

Pertimbangan Mahkamah Agung tersebut menunjukkan adanya koreksi terhadap putusan *judex facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru) yang sebelumnya menolak gugatan pekerja. Mahkamah Agung menilai bahwa *judex facti* telah salah menerapkan hukum (*error in law*) karena menganggap sah perjanjian PKWT tersebut tanpa memperhatikan substansi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Padahal, dalam hukum ketenagakerjaan, penilaian terhadap sah atau tidaknya PKWT tidak hanya didasarkan pada formalitas perjanjian, tetapi juga pada sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian tersebut.<sup>15</sup> Lebih lanjut, Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa perjanjian bersama yang dibuat antara pekerja dan pengusaha pada setiap akhir masa PKWT tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak pekerja apabila perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan asas dalam hukum perjanjian yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dengan demikian, meskipun secara formal terdapat kesepakatan antara para pihak, namun apabila substansinya melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan, maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum.<sup>16</sup>

Dalam konteks perlindungan kesejahteraan buruh, perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT memiliki implikasi yang sangat signifikan. Pekerja yang berstatus PKWTT memiliki jaminan kerja yang lebih kuat serta berhak atas berbagai kompensasi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur besaran pesangon dan penghargaan masa kerja berdasarkan masa kerja pekerja. Selain itu, Pasal 44 ayat (2) peraturan yang sama juga menegaskan bahwa dalam hal terjadi PHK, pekerja berhak atas uang

<sup>13</sup> Saepuloh, S., & Sayudi, A. (2024). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 2145-2164.

<sup>14</sup> Triasmono, H., Warka, M., Setyaji, S., & Hufron, H. (2025). Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4), 872-885.

<sup>15</sup> Rahmatullah, R., Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2024). Perlindungan Hak Pekerja PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi Di Perusahaan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 64-78.

<sup>16</sup> Hidayati, N., Lutfianidha, R., & Dewi, R. A. (2024). Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Momentum: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 13(2), 127-140.

pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>17</sup> Dalam putusan a quo, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi pekerja dan menetapkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan telah beralih menjadi PKWTT. Konsekuensinya, Mahkamah Agung juga menghukum pihak perusahaan untuk membayar kompensasi berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan total sebesar Rp38.973.636,00. Putusan ini mencerminkan implementasi nyata dari prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja serta menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen untuk menjamin kesejahteraan buruh. Namun demikian, putusan ini juga menunjukkan bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam hal kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan yang berlaku. Masih banyak perusahaan yang memanfaatkan celah hukum atau lemahnya pengawasan untuk menerapkan PKWT secara tidak tepat, sehingga merugikan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan oleh pemerintah serta peningkatan kesadaran hukum baik di kalangan pengusaha maupun pekerja.<sup>18</sup>

Selain itu, peran lembaga peradilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, sangat penting dalam menegakkan hukum dan memberikan keadilan bagi para pihak. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini dapat menjadi yurisprudensi yang memberikan pedoman bagi penyelesaian kasus serupa di masa yang akan datang. Dengan demikian, konsistensi dalam penerapan hukum oleh lembaga peradilan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja. Implementasi hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan buruh melalui pengaturan PKWT dan PKWTT telah memiliki dasar hukum yang kuat dan mekanisme perlindungan yang memadai. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kepatuhan para pihak serta penegakan hukum yang konsisten. Putusan Mahkamah Agung Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 menjadi contoh konkret bagaimana hukum dapat digunakan sebagai alat untuk mengoreksi ketidakadilan dalam hubungan kerja dan memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.<sup>19</sup>

### **Pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak kesejahteraan buruh, khususnya terkait pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja**

Pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 mencerminkan peran strategis lembaga peradilan dalam menegakkan prinsip perlindungan hukum terhadap buruh, khususnya dalam menjamin pemenuhan hak-hak normatif berupa pesangon dan penghargaan masa kerja. Dalam perkara ini, Mahkamah Agung tidak hanya bertindak sebagai *judex juris* yang menilai penerapan hukum oleh *judex facti*, tetapi juga secara aktif mengoreksi kesalahan penerapan hukum yang berdampak pada terabaikannya hak kesejahteraan pekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.<sup>20</sup> Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung secara tegas menyatakan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah

<sup>17</sup> Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652-673.

<sup>18</sup> Firdaus, M. R., Bahrn, M. G., Wardani, M., & Hafidzi, A. (2025). Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 3(1), 18-29.

<sup>19</sup> Yusuf, Y., & Fadhilillah, M. R. (2025). Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2628-2636.

<sup>20</sup> Maulandari, F. D., Musfianawati, M., Setiawan, S. A., & Razaq, M. K. A. (2025). Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003). *WELFARE STATE Jurnal Hukum*, 4(1), 167-196.

keliru dalam menerapkan hukum (error in law), khususnya dalam menilai keabsahan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Judex facti* sebelumnya berpendapat bahwa PKWT tersebut sah karena pekerja telah menerima kompensasi, namun Mahkamah Agung menilai bahwa pendekatan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Mahkamah Agung merujuk pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, bukan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Fakta bahwa pekerja telah bekerja lebih dari 10 tahun dengan jenis pekerjaan yang bersifat tetap menjadi dasar utama Mahkamah Agung dalam menyimpulkan bahwa hubungan kerja tersebut seharusnya dikualifikasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian, Mahkamah Agung menerapkan prinsip hukum bahwa pelanggaran terhadap ketentuan PKWT mengakibatkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT secara demi hukum. Hal ini merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja agar tidak terus-menerus berada dalam ketidakpastian kerja yang merugikan posisi mereka secara ekonomi dan sosial.<sup>21</sup>

Lebih lanjut, Mahkamah Agung juga mempertimbangkan bahwa meskipun terdapat perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha pada setiap akhir masa PKWT, namun perjanjian tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menghapus atau mengurangi hak-hak pekerja yang telah dijamin oleh undang-undang. Prinsip ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dengan demikian, segala bentuk kesepakatan yang bertujuan untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja dapat dinyatakan batal demi hukum. Dalam kaitannya dengan pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja, Mahkamah Agung secara eksplisit mendasarkan pertimbangannya pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) serta Pasal 44 ayat (2). Pasal 40 mengatur mengenai besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang harus diberikan kepada pekerja berdasarkan masa kerja, sedangkan Pasal 44 ayat (2) mengatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak atas kompensasi tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam perkara ini, Mahkamah Agung menghitung hak pekerja berdasarkan masa kerja yang telah dijalani, yaitu lebih dari 10 tahun, sehingga pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan yang berlaku.<sup>22</sup>

Menarik untuk dicermati bahwa Mahkamah Agung juga membedakan periode masa kerja yang telah diberikan kompensasi dan yang belum diberikan kompensasi oleh perusahaan. Untuk periode tertentu, yaitu sejak 1 Mei 2021 hingga 31 Januari 2024, pekerja telah menerima kompensasi, sehingga tidak lagi diperhitungkan dalam penentuan hak. Namun, untuk periode sebelumnya, yaitu sejak 1 September 2009 hingga 1 Agustus 2020, pekerja belum menerima kompensasi, sehingga menjadi dasar perhitungan hak pesangon dan penghargaan masa kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung tidak hanya berorientasi pada aspek normatif, tetapi juga mempertimbangkan fakta-fakta konkret yang terjadi dalam hubungan kerja. Dalam amar putusannya, Mahkamah Agung menyatakan bahwa hubungan kerja antara para pihak telah berakhir sejak tanggal 1 Agustus 2020 dan menghukum pihak perusahaan untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp38.973.636,00. Putusan ini mencerminkan penerapan prinsip keadilan substantif, di mana hakim tidak hanya berpegang pada aspek formal hukum, tetapi juga mempertimbangkan keadilan yang nyata bagi

<sup>21</sup> Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.

<sup>22</sup> Bahari, C. I. K., & Rusdiana, E. (2022). Perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti tahunan. *Novum: Jurnal Hukum*, 9(03), 130-143.

para pihak, khususnya pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Hal ini sejalan dengan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha.<sup>23</sup>

Selain itu, Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa biaya perkara dalam tingkat kasasi dibebankan kepada negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini menunjukkan adanya komitmen negara untuk memberikan akses keadilan bagi pekerja tanpa membebani mereka dengan biaya perkara, terutama dalam perkara dengan nilai gugatan tertentu. Hal ini merupakan bagian dari upaya negara dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam putusan ini menunjukkan konsistensi dalam menegakkan norma hukum ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan terhadap hak kesejahteraan buruh. Putusan ini juga mempertegas bahwa hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja merupakan hak normatif yang tidak dapat diabaikan atau dihilangkan oleh perjanjian apapun yang bertentangan dengan hukum. Dengan demikian, Mahkamah Agung telah menjalankan fungsinya sebagai penjaga keadilan dan kepastian hukum, serta memberikan kontribusi penting dalam pengembangan yurisprudensi di bidang ketenagakerjaan.<sup>24</sup>

Di sisi lain, putusan ini juga memberikan pesan penting bagi para pengusaha agar lebih patuh terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam penggunaan PKWT dan pemenuhan hak-hak pekerja. Ketidapatuhan terhadap ketentuan tersebut tidak hanya berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial, tetapi juga dapat berujung pada kewajiban finansial yang lebih besar bagi perusahaan.<sup>25</sup> Oleh karena itu, implementasi hukum ketenagakerjaan yang baik tidak hanya penting bagi perlindungan pekerja, tetapi juga bagi keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 telah mencerminkan penerapan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, yaitu perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum. Melalui putusan ini, Mahkamah Agung tidak hanya memberikan keadilan bagi pekerja yang bersangkutan, tetapi juga memberikan pedoman bagi penyelesaian perkara serupa di masa yang akan datang, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas perlindungan hukum terhadap buruh di Indonesia.<sup>26</sup>

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin kesejahteraan buruh, khususnya terkait perubahan status PKWT menjadi PKWTT, telah memiliki dasar hukum yang jelas dan kuat, namun dalam praktiknya masih sering terjadi penyimpangan yang merugikan pekerja. Putusan Mahkamah Agung Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 menunjukkan bahwa mekanisme perlindungan hukum melalui perubahan status hubungan kerja secara demi hukum merupakan instrumen penting dalam menjamin kepastian dan keadilan bagi buruh. Selain itu, pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam perkara tersebut menegaskan bahwa hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, serta tidak dapat dihapuskan melalui perjanjian yang bertentangan dengan

<sup>23</sup> Sari, A. P. P., & Fauzi, E. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427-439.

<sup>24</sup> Raflianto, M. C., & Sayudi, A. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 2232-2249.

<sup>25</sup> Mahardika, R. (2023). Perlindungan Hak Pekerja PKWT Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 1(2), 104-112.

<sup>26</sup> Putra, K. R. A., & Putra, M. A. P. (2025). Penegakan Asas Kepastian Hukum Dan Keadilan Dalam Rekonstruksi PKWT Menjadi PKWTT: Study Kasus Pt Philips Seafood Indonesia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(11).

peraturan perundang-undangan. Mahkamah Agung juga telah menerapkan prinsip keadilan substantif dengan mempertimbangkan fakta-fakta konkret serta ketentuan hukum yang berlaku, sehingga mampu memberikan perlindungan maksimal terhadap hak kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, putusan ini tidak hanya memberikan keadilan bagi pihak yang berperkara, tetapi juga memperkuat yurisprudensi dan menjadi pedoman dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah terhadap praktik penggunaan PKWT agar tidak disalahgunakan oleh pengusaha, khususnya untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, diperlukan peningkatan kesadaran hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Lembaga peradilan juga diharapkan tetap konsisten dalam menegakkan prinsip perlindungan terhadap buruh serta menjadikan putusan-putusan seperti Putusan Mahkamah Agung Nomor 751 K/Pdt.Sus-PHI/2025 sebagai rujukan dalam memutus perkara serupa. Di samping itu, pembentuk undang-undang perlu terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap regulasi ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap dinamika dunia kerja, sehingga mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T. (2023). Kepastian hukum tentang kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences*, 2(4), 349–355. <https://doi.org/10.5678/nms.v2i4.349>
- Astriastutik, E. A., & Harris, F. (2026). Hak normatif pekerja borongan pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 18924–18936. <https://doi.org/10.31004/jpmrp.v4i3.18924>
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154–167. <https://doi.org/10.19166/livinglaw.v14i2.154>
- Bahari, C. I. K., & Rusdiana, E. (2022). Perlindungan hukum pekerja paruh waktu. *Novum: Jurnal Hukum*, 9(3), 130–143. <https://doi.org/10.2674/novum.v9i3.130>
- Berliana, H. G., et al. (2024). Pengaturan pekerja alih daya pasca UU No. 6 Tahun 2023. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 359–366. <https://doi.org/10.58738/hakim.v2i2.359>
- Firdaus, M. R., Bahran, M. G., Wardani, M., & Hafidzi, A. (2025). Analisis yuridis PKWT berdasarkan hukum ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence*, 3(1), 18–29. <https://doi.org/10.59065/ijijel.v3i1.18>
- Hidayati, N., et al. (2024). Pengaturan kompensasi PKWT. *Momentum*, 13(2), 127–140. <https://doi.org/10.21067/momentum.v13i2.127>
- Jurisq, I., & Hasanah, U. (2025). Perlindungan hukum karyawan notaris dalam PKWT. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(12), 8566–8571. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.8566>
- Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif kompensasi PKWT. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339–349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.339>
- Mahardika, R. (2023). Perlindungan hak pekerja PKWT dalam PHK. *Ethics and Law Journal*, 1(2), 104–112. <https://doi.org/10.61292/eljbn.v1i2.104>
- Maulandari, F. D., et al. (2025). Perlindungan hukum PKWT ditinjau dari jaminan hak pekerja. *Welfare State Jurnal Hukum*, 4(1), 167–196. <https://doi.org/10.37893/wsjh.v4i1.167>
- Nisa, A. K. (2024). Implikasi hukum dan perlindungan hak karyawan dalam ketidakjelasan status kontrak kerja. *Yudhistira: Jurnal Yurisprudensi*, 2(4), 31–40. <https://doi.org/10.55927/yudhistira.v2i4.31>

- Permana, D. Y. (2022). Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia dalam PKWT dan PKWTT. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(5), 469–425. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.469>
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan tenaga kerja outsourcing. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art7>
- Priyanto, I. A. (2023). Implementasi kompensasi PKWT. *Journal Iuris Scientia*, 1(1). <https://doi.org/10.61234/jis.v1i1.12>
- Putra, K. R. A., & Putra, M. A. P. (2025). Rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT. *Jurnal Media Akademik*, 3(11). <https://doi.org/10.58939/jma.v3i11.1123>
- Raflianto, M. C., & Sayudi, A. (2024). Perlindungan hukum pekerja harian lepas. *As-Syar'i*, 6(2), 2232–2249. <https://doi.org/10.5679/assyari.v6i2.2232>
- Rahmatullah, R., Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2024). Perlindungan hak pekerja PKWT terhadap kompensasi. *Legal Standing*, 8(1), 64–78. <https://doi.org/10.24269/ls.v8i1.64>
- Saepuloh, S., & Sayudi, A. (2024). Analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menurut UU No. 6 Tahun 2023. *As-Syar'i*, 6(2), 2145–2164. <https://doi.org/10.5679/assyari.v6i2.2145>
- Samadi, J. (2025). Perlindungan hukum pekerja kontrak. *Jurnal Hukum Bisnis*, 3(2), 71–80. <https://doi.org/10.5673/jkumbis.v3i2.71>
- Sari, A. P. P., & Fauzi, E. (2025). Perlindungan hukum pekerja PKWT terkait kompensasi. *Jurnal Kajian Hukum*, 1(4), 427–439. <https://doi.org/10.62376/jkhp.v1i4.427>
- Sukhebi, S., et al. (2023). Model hubungan alih daya dalam hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Nuansa Kenotariatan*, 6(1). <https://doi.org/10.31479/jnk.v6i1.473272>
- Tolo, S. B., & Bariun, L. O. (2024). Perlindungan buruh ekspedisi tanpa kontrak tertulis. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 163–174. <https://doi.org/10.57250/arus.v4i1.163>
- Triasmono, H., et al. (2025). Konsep PKWT berdasarkan keadilan proporsional. *Legal Standing*, 9(4), 872–885. <https://doi.org/10.24269/ls.v9i4.872>
- Yitawati, K., et al. (2024). Problematika UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. *Jurnal Rechtsens*, 13(1), 97–118. <https://doi.org/10.36835/rechtsens.v13i1.97>
- Yusuf, Y., & Fadhlillah, M. R. (2025). Perlindungan hukum PHK terhadap pekerja PKWT. *Al-Zayn*, 3(3), 2628–2636. <https://doi.org/10.61104/alzayn.v3i3.2628>