



Analisis Dampak Regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kasus PT Duta Sarana Perkasa Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Annisa Nino Kifani Ritonga¹, Dini Febrianti², Skolastika Boru Manalu³, Suci Ramadhani⁴, Khairunnisa⁵, Nurahim Rasudin⁶

¹⁻⁶ Fakultas Hukum, Universitas Riau, Indonesia

Email: annisa.nino1625@student.unri.ac.id^{1*}, dini.febrianti1669@student.unri.ac.id²,
skolastika.br1614@student.unri.ac.id³, suci.ramadhani0860@student.unri.ac.id⁴,
khairunnisa1738@student.unri.ac.id⁵, nurrahim@lecturer.unri.ac.id⁶

*Penulis Korespondensi: annisa.nino1625@student.unri.ac.id

Abstract. Although regulated under the Job Creation Law, the practice of unilateral termination of employment that disregards workers' rights still frequently occurs in Indonesia. The primary focus of this analysis is on the case of PT. Duta Sarana Perkasa, where workers under Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) face issues of non-compliance with labor laws. The failure to implement the provisions of the Job Creation Law (Law No. 6 of 2023) results in workers being entitled to the status of an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT). Through a literature review approach, this analysis demonstrates that the terminations that occurred did not comply with applicable legal procedures and disregarded workers' rights, including severance pay and service awards. This analysis underscores the importance of protecting workers' rights during the layoff process and the need to effectively enforce regulations. Consequently, the Supreme Court overturned a previous ruling that did not recognize the workers' employment status and ordered the company to pay the workers' violated rights, although the final decision still leaves unresolved issues regarding the exclusion of wages during the process. This analysis concludes that existing regulations are not yet fully effective in protecting workers' welfare, underscoring the need for stricter legal oversight to ensure fairness in labor relations between employers and workers in Indonesia.

Keywords: Fixed-term Employment; Job Creation Law; Permanent Employment Contract; Termination of Employment; Worker Protection.

Abstrak. Meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang mengabaikan hak pekerja masih sering terjadi di Indonesia. Fokus utama analisis terletak pada kasus PT. Duta Sarana Perkasa, di mana pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menghadapi masalah ketidakpatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Dampak dari tidak melaksanakannya ketentuan dari Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) menyebabkan pekerja berhak untuk status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Melalui pendekatan studi literatur, analisis ini menunjukkan bahwa PHK yang terjadi tidak memenuhi prosedur hukum yang berlaku dan mengabaikan hak-hak pekerja, termasuk pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Analisis ini menggarisbawahi pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja di dalam proses PHK dan kebutuhan untuk menegakkan regulasi secara efektif. Sebagai hasil, Mahkamah Agung membatalkan putusan sebelumnya yang tidak mengakui status hubungan kerja para pekerja dan menghukum perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja yang dilanggar, meskipun keputusan akhir masih menyisakan masalah terkait ketidakmasukan upah proses. Analisis ini menyimpulkan bahwa regulasi yang ada belum sepenuhnya efektif dalam melindungi kesejahteraan tenaga kerja, mendorong perlunya pengawasan hukum yang lebih ketat guna mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Indonesia.

Kata kunci: Kontrak Kerja Tetap; Pekerjaan Kontrak Jangka Tetap; Pemutusan Hubungan Kerja; Perlindungan Pekerja; Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang memusatkan perhatian pada kemajuan di banyak sektor, Terutama dalam sektor ekonomi, pemerintah memainkan peran penting dalam menciptakan regulasi yang mendukung bisnis yang didirikan sesuai dengan hukum yang berlaku. Pertumbuhan di bidang ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Akibatnya, pengembangan Perkembangan sektor ketenagakerjaan melibatkan hubungan erat antara pemerintah pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, Pemerintah juga dituntut untuk aktif dalam tugas mereka, seperti membuat kebijakan, memberikan layanan, dan mengawasi. serta menindak pelanggaran terhadap regulasi yang ada di sektor ketenagakerjaan.

Walaupun kontrak antara pekerja dan perusahaan telah mematuhi peraturan yang ada, masih ada kendala dalam pelaksanaannya, seperti pelanggaran hak dan tanggung jawab atau konflik lainnya. Salah satu problem yang sering timbul adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dirinci dalam Pasal 151-157 Undang-Undang No. 06 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 02 Tahun 2002, yang mengatur bahwa PHK adalah berakhirnya hubungan kerja akibat keadaan tertentu yang mengakhiri hak dan tanggung jawab antara karyawan dan organisasi. PHK yang dilakukan tanpa kesepakatan kedua belah pihak berpotensi menyebabkan konflik. dan sebab itu, pemerintah, perusahaan, karyawan, dan serta serikat pekerja harus berupaya mencegah Pemutusan Hubungan Kerja.

Imam Supomo mengungkapkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja memiliki hak untuk menjaga posisinya, kecuali terdapat alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja. Dan juga memberikan berbagai dampak negatif bagi karyawan, baik dari aspek psikologis, ekonomi, maupun sosial maupun finansial, yang mencakup kehilangan sumber penghidupan, meningkatnya beban dalam mencari pekerjaan baru, ketidakpastian pemenuhan kebutuhan hidup, hingga munculnya persoalan sosial akibat rasa ketidaksamarataan dalam hubungan kerja, seperti protes berkaitan dengan ketidakadilan dalam dunia kerja dan kurangnya pemahaman Pebisnis tentang peraturan tersebut (Ferdos et al., 2024).

Hak serta kewajiban pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja harus senantiasa dilindungi, mengingat posisi mereka cukup rentan setelah kehilangan pekerjaan. Perlindungan ini sangat utama untuk menjamin dan Menerangkan pekerja bisa tetap mendapatkan hak-hak mereka, seperti pesangon, kompensasi untuk masa kerja, dan perlindungan sosial Mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. Sementara itu, pekerja juga

berkewajiban untuk memenuhi kesepakatan yang telah dibuat selama hubungan kerja berlangsung. Dengan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang terlindungi, diharapkan muncul keadilan serta perlindungan hukum guna memastikan tidak ada pihak yang mengalami kerugian, khususnya pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja.

Mengacu pada judul, tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengevaluasi dampak regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap kasus yang muncul antara pekerja dan PT. Duta Sarna Perkasa dalam konteks hubungan kerja berdasarkan Ketentuan hukum mengenai Cipta Kerja yang berlaku saat ini. Artinya artikel ini akan dibahas mengenai ketentuan hukum yang seharusnya diterapkan untuk melindungi hak serta kewajiban pekerja yang mengalami PHK secara sepihak, termasuk perubahan status hubungan kerja mereka menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

2. KAJIAN TEORITIS

Karakteristik Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Secara yuridis, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didalamnya terdapat unsur-unsur, seperti pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja tersebut kemudian dibagi dalam dua bentuk utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, PKWT memiliki batasan yang sangat ketat dan bersifat eksepsional. PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang didasarkan oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Karakteristik utama dari PKWT menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah: a.) Pekerjaan yang bersifat sementara atau sekali selesai; b.) Pekerjaan yang dalam penyelesaiannya dapat diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama; c.) Pekerjaan yang bersifat musiman atau produk baru.

Sebaliknya, regulasi melarang keras penggunaan PKWT diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap, rutin, dan dilakukan secara terus-menerus. Apabila pengusaha melanggar batasan karakteristik ini, hukum memberikan sanksi tegas berupa pengubahan status hukum secara otomatis (demi hukum) dari pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT) tanpa memerlukan penetapan pengadilan terlebih dahulu (Novianto & Simangunsong, 2023).

Perlindungan Hukum dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya merupakan kondisi pengakhiran hubungan kerja demi hukum karena adanya pemenuhan syarat atau keadaan tertentu. Namun, dalam prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PHK diposisikan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*). Pemerintah, pengusaha, dan pekerja wajib untuk melakukan segala upaya secara maksimal guna mencegah terjadinya PHK (Farida & Arinanto, 2025).

Jika PHK tidak dapat dihindarkan, maka tindakan tersebut tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Pengusaha wajib melalui prosedur formal: a.) Menyampaikan maksud dan alasan PHK secara tertulis dan layak kepada pekerja, sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; b.) Jika terjadi penolakan atau perselisihan dari pekerja, maka wajib ditempuh jalur perundingan bipartit sebagai prasyarat wajib (*mandatory prerequisite*) sebelum masuk ke ranah pengadilan (Farida & Arinanto, 2025); c.) Alasan komersial seperti "efisiensi" tidak boleh digunakan secara sewenang-wenang dan harus dibuktikan dengan parameter yang jelas, seperti adanya kerugian riil perusahaan atau penurunan produksi secara signifikan (Santoso, 2013).

PHK yang dilakukan tanpa mengikuti tahapan-tahapan prosedural yuridis ini dikategorikan sebagai PHK yang cacat hukum, tidak sah, dan batal demi hukum.

Hak-Hak Konsekuensi PHK dan Konsep "Upah Proses"

Sebagai dampak dari berakhirnya hubungan kerja atau adanya tindakan PHK, undang-undang mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak-hak ekonomi pekerja. Hak-hak normatif yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tersebut bersifat imperatif (*mandatory*) yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Perlindungan ini ditujukan untuk menjaga stabilitas ekonomi pekerja pasca-kehilangan mata pencaharian.

Selain hak-hak normatif di atas, terdapat konsep perlindungan upah selama masa bersengketa yang disebut sebagai Upah Proses (Kembaren & Sari, 2024). Berdasarkan asas legalitas ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, selama putusan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), baik pengusaha maupun pekerja tetap wajib melaksanakan kewajibannya masing-masing. Artinya, perusahaan tetap berkewajiban membayar upah pekerja selama proses hukum berjalan di tingkat mediasi hingga kasasi di Mahkamah Agung. Pengabaian terhadap upah proses dalam putusan pengadilan dinilai mencederai asas keadilan dan tujuan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja (Kembaren & Sari, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Proses penelitian ini memanfaatkan metode tinjauan literatur untuk mengevaluasi efek dari regulasi yang terkait dengan perlindungan hak serta kewajiban tenaga kerja jika tidak dilaksanakan sesuai dengan hukum yang mengatur PKWT. Data diambil dari berbagai jurnal, artikel, dan penelitian yang telah dipublikasikan secara online dengan memakai kata kunci seperti “Hubungan kerja berdasarkan jangka waktu tertentu "Hak dan "Kewajiban Sumber daya manusia "Undang-Undang Cipta Kerja" Literatur yang diterbitkan dari tahun 2015 hingga 2025 adalah subjek penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia.

Pengumpulan data dilakukan dengan mencari artikel serta jurnal yang relevan melalui basis data akademik dan situs yang terpercaya. Tujuan analisis data adalah untuk menemukan tema utama. yang berhubungan dengan kerja sama antara pekerja dan perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku mengenai PKWT. Temuan dari kajian literatur disintesis untuk memberikan pemahaman mengenai bagaimana hak dan kewajiban seorang pekerja harus tetap terjaga meskipun mereka mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan yang bersangkutan berdasarkan peraturan yang ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kronologi singkat Kasus:

Diawali dari interaksi profesional antara kurang lebih dari 30 pekerja dan PT. Duta Sarana Perkasa berlokasi Kabupaten Bogor. Dalam pelaksanaannya, karyawan bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, ikatan kerja tersebut berlangsung tanpa henti dan tidak sepenuhnya sejalan dalam peraturan perundang-undangan yang ada mengenai PKWT. Masalah mulai timbul ketika sekitar tahun 2020, perusahaan mengambil tindakan PHK secara sepihak terhadap karyawan. PHK tersebut didasarkan pada alasan efisiensi akibat penurunan produksi serta berakhirnya masa kontrak kerja. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya, perusahaan tidak melakukan prosedur sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan, seperti: a.) Tidak adanya perundingan terlebih dahulu dengan pekerja;b.) Tidak adanya pemberitahuan yang layak;c.) Serta tidak adanya penetapan dari institusi penyelesaian sengketa hubungan ketenagakerjaan. Di samping itu, perusahaan juga tidak melaksanakan tanggung jawabnya untuk membayar hak-hak buruh, salah satunya berupa pesangon, kompensasi, dan apresiasi atas masa pengabdian.

Atas tindakan tersebut, para pekerja kemudian berupaya menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit dengan pihak perusahaan. Namun, usaha ini tidak berhasil karena

tidak ada kesepakatan yang dicapai oleh kedua pihak. Selanjutnya, para karyawan mengajukan keluhan kepada UPTD Pengawas Ketenagakerjaan. Hasil dari pemeriksaan menunjukkan bahwa kontrak Peraturan hukum yang berlaku tidak mengizinkan perusahaan untuk menggunakan kerja waktu tertentu (PKWT). Akibatnya, kedudukan hubungan kerja karyawan secara hukum diubah memiliki status sebagai PKWTT. Setelah itu, penyelesaian terus dilakukan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Dalam proses ini, pihak Dinas Tenaga Kerja memberikan rekomendasi agar perusahaan memenuhi kewajibannya dengan memberikan hak-hak para karyawan. Namun, perusahaan tidak mengikuti rekomendasi tersebut.

Karena kesepakatan di luar pengadilan tidak terwujud, para karyawan selanjutnya mengajukan tuntutan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bandung. Dalam tuntutananya, para pekerja pada pokoknya meminta agar status mereka diakui sebagai pekerja tetap (PKWTT), menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan tidak sah, dan menuntut pembayaran penuh atas semua hak yang semestinya diterima. Tetapi, dalam keputusan yang diambil, Pengadilan Hubungan Industrial Bandung menolak gugatan dari para pekerja dan malah menganggap bahwa gugatan tersebut tidak jelas (*obscuur libel*). Keputusan ini akhirnya dianggap tidak tepat karena mengabaikan fakta serta bukti yang telah disediakan oleh para pekerja. Tidak merasa puas dengan hasil tersebut, para pekerja kemudian mengajukan banding hukum ke Mahkamah Agung. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt. Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung membatalkan keputusan Pengadilan Bisnis Bandung dengan alasan penerapan hukum yang keliru.

Mahkamah Agung selanjutnya memutuskan secara langsung masalah ini dan menyebutkan bahwa interaksi antara karyawan dan perusahaan merupakan hubungan kerja yang terikat PKWTT. Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah tidak sah dan menginstruksikan perusahaan untuk melunasi hak-hak karyawan. yang terdiri dari pesangon, kompensasi masa kerja, dan penggantian hak. secara keseluruhan sekitar Rp1,7 miliar. Meskipun demikian, dalam keputusan itu masih terdapat celah, yaitu tidak adanya sebutan mengenai upah proses sebagai bagian dari hak pekerja sepanjang proses penyelesaian sengketa hubungan industri.

Analisa Kasus

PT Duta Sarana Perkasa menghadapi masalah utama terkait dengan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan bertentangan dalam persyaratan yang tercantum dalam Pasal 59 ayat (1) Nomor Ketentuan hukum dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu hanya dapat ditetapkan untuk

pekerjaan tertentu yang, berdasarkan jenis dan karakteristik atau aktivitasnya, dalam jangka waktu tertentu." Ketentuan ini dengan jelas menyatakan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang memiliki batas waktu penyelesaian yang jelas atau yang bersifat sementara. Selain itu, Pasal 59 ayat (2) mengatur bahwa perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu tidak diperkenankan bagi pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus permanen." Oleh karena itu, PKWT secara normatif hanya dapat diterima jika memenuhi dua kondisi yaitu pekerjaan memiliki batas waktu sementara yang jelas dan tugasnya sementara.

Apabila dihubungkan dengan bukti yang terjadi dalam kasus, para pekerja dipekerjakan secara terus-menerus tanpa adanya kejelasan bahwa pekerjaan tersebut akan selesai dalam waktu yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pekerja bersifat tetap, bukan sementara. Dengan demikian, pemakaian PKWT oleh perusahaan dianggap sebagai pelanggaran terhadap norma hukum yang ada. Dari segi hukum, dampak dari pelanggaran ini telah diatur dalam Menurut Pasal 59 ayat (7) UU No. 6 Tahun 2023, "Perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan yang diatur pada ayat (1) dan ayat (2) secara otomatis menjadi perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak tertentu." Ketentuan tersebut menggunakan istilah "secara otomatis". ini menunjukkan bahwa konversi status dari PKWT menjadi PKWTT berlangsung tanpa membutuhkan pengesahan terlebih dahulu dari pengadilan. Untuk itu, penetapan status pekerja sebagai PKWTT oleh pengawas ketenagakerjaan dan Mahkamah Agung dalam situasi ini dipandang selaras dengan peraturan hukum yang ada. Selain itu, bisa dinilai bahwa perusahaan telah memanfaatkan PKWT sebagai alat untuk menghindari tanggung jawab yang melekat pada PKWTT, terutama dalam hal jaminan kerja dan kompensasi.

Masalah selanjutnya berhubungan dengan legitimasi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merupakan tindakan pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja oleh perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak, melainkan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan serta mekanisme yang berlaku. Ketentuan tersebut ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (1) yang mengatur bahwa pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, serta pemerintah wajib mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dapat dihindari, berusaha mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja." Aturan ini menunjukkan bahwa PHK merupakan langkah terakhir yang hanya boleh diambil jika tidak ada pilihan lain. Lebih lanjut, Pasal 151 ayat (2) menyatakan bahwa apabila pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dielakkan, pengusaha harus memberikan penjelasan mengenai alasan serta maksud PHK kepada pekerja atau buruh dan/atau organisasi serikat pekerja atau serikat buruh."

Mengenai hal ini, perusahaan tidak memberi tahu yang layak kepada pekerja, serta tidak melakukan proses komunikasi yang jelas sebelum melakukan PHK. Bahkan, apabila pekerja menolak PHK tersebut, Ayat (3) Pasal 151 menyatakan bahwa, "Jika pekerja atau buruh telah mendapatkan informasi namun jika pekerja tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan tersebut harus dilakukan melalui perundingan, yakni antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh kedua belah pihak." Aturan ini mengacu pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menegaskan bahwa setiap sengketa dalam hubungan industri harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan antar pihak dengan fokus pada diskusi untuk mencapai kesepakatan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa Perundingan bipartit dapat diartikan sebagai upaya penyelesaian masalah melalui perundingan langsung antara pihak pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, termasuk perundingan yang dilakukan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. (Farida & Arinanto, 2025)

Lebih lanjut, lingkup penyelesaian yang dilakukan melalui cara Perundingan bipartit dapat digunakan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan hubungan industrial, antara lain perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan yang terjadi antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Oleh karena itu, negosiasi bipartit menjadi langkah pertama yang harus dilalui sebelum pihak-pihak berlanjut ke metode penyelesaian lainnya. Selanjutnya, apabila bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka proses berlanjut sesuai dalam Pasal 151 ayat (4) menyatakan bahwa "Jika negosiasi antara dua pihak tidak berhasil mencapai kesepakatan, penyelesaian akan dilakukan melalui metode penanganan konflik hubungan industri". Ketentuan ini menunjukkan bahwa bipartit merupakan prasyarat wajib (*mandatory prerequisite*) sebelum berlanjut masuk ke tahap mediasi, konsiliasi, atau arbitrase di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam kasus PT Duta Sarana Perkasa, alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) dinilai tidak relevan karena perusahaan mendasarkan PHK pada "berakhirnya kontrak kerja", sementara Secara hukum, kondisi hubungan kerja para karyawan kini telah bertransformasi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Di dalam PKWT, hubungan kerja didasarkan pada jangka waktu tertentu, sehingga berakhirnya kontrak merupakan alasan yang sah untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa harus melalui mekanisme PHK. Namun, ketika hubungan kerja tersebut secara hukum berubah menjadi PKWTT sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang mempererat hubungan kerja tanpa menggunakan mekanisme PHK. Namun sesuai dengan Berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan yang ada dalam ayat (1) dan ayat (2) dengan

sendirinya akan beralih menjadi hubungan kerja yang permanen. lagi bergantung pada waktu. Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa *“Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), menurut hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu,”* maka hubungan kerja tidak lagi bergantung pada jangka waktu, melainkan bersifat tetap. Dengan berubahnya status menjadi PKWTT, maka hubungan kerja hanya dapat diakhiri melalui mekanisme PHK yang sah dan berdasarkan alasan yang dibenarkan oleh hukum. Oleh maka, alasan “berakhirnya kontrak” menjadi tidak relevan, karena dalam PKWTT tidak dikenal konsep berakhirnya hubungan kerja karena habisnya jangka waktu. Maka, dalam kasus ini perusahaan dapat dikatakan menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku terhadap status hubungan kerja yang sebenarnya.

Secara normatif, alasan PHK yang relevan dalam konteks PKWTT seharusnya didasarkan pada kondisi-kondisi tertentu yang diakui oleh hukum, seperti efisiensi, pelanggaran disiplin, atau keadaan perusahaan. Namun, alasan tersebut tetap harus disertai dengan prosedur yang sah. Hal ini tercermin dalam Menurut Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dalam hal pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dicegah, pengusaha harus menyampaikan tujuan dan dasar pertimbangan PHK kepada pekerja/buruh” Ketentuan ini menunjukkan bahwa alasan PHK harus jelas, rasional, dan sesuai dengan kondisi hubungan kerja yang sebenarnya.

Dalam kasus ini, meskipun perusahaan juga menyebutkan alasan efisiensi, namun penggunaan alasan tersebut menjadi lemah karena dicampur dengan alasan berakhirnya kontrak yang secara hukum tidak berlaku lagi. Selain itu, alasan efisiensi pun seharusnya dibuktikan dengan jelas, misalnya dengan menunjukkan adanya kerugian perusahaan atau penurunan produksi yang signifikan, serta tetap harus diikuti dengan prosedur PHK yang benar, termasuk perundingan bipartit dan pembayaran hak-hak pekerja. Dengan demikian, alasan PHK yang diberikan perusahaan dinilai tidak relevan sebab alasan tersebut tidak sesuai lagi dengan status hubungan kerja yang sebenarnya, yaitu PKWTT. Ketidaksesuaian ini yang menyebabkan PHK menjadi cacat secara substansial, karena dasar yang digunakan tidak tepat, sehingga berdampak pada tidak sahnya tindakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan.

Dalam kasus ini, para pekerja telah menempuh jalur bipartit sebelum mengajukan pengaduan kepada lembaga ketenagakerjaan yang berwenang dan kemudian menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi pekerja, prosedur hukum telah dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Walaupun perundingan tersebut gagal menghasilkan kesepakatan. Kegagalan mencapai kesepakatan dalam bipartit ini

sekaligus mencerminkan adanya ketidakseimbangan kekuatan negosiasi antara karyawan dan majikan. Situasi ini memperlihatkan bahwa mekanisme bipartit dalam praktik tidak selalu efektif, terutama ketika salah satu pihak tidak memiliki itikad baik (*good faith*) dalam bernegosiasi.

Selanjutnya, terkait dengan hak pekerja, perusahaan juga terbukti tidak memenuhi kewajibannya. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Norma ini bersifat wajib (*mandatory*), sehingga tidak bisa diabaikan oleh pengusaha dengan sebab apapun. Dalam kasus ini, perusahaan tidak membayarkan uang pesangon, imbalan untuk masa kerja, maupun penggantian hak untuk pekerja. Hal ini memperlihatkan adanya pelanggaran terhadap kewajiban yang bertujuan melindungi pekerja dari dampak ekonomi akibat kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, putusan Mahkamah Agung yang menghukum perusahaan untuk membayar sekitar Rp1,7 miliar merupakan bentuk dari penerapan ketentuan Pasal 156 serta sekaligus sebagai upaya pemulihan hak pekerja.

Di sisi lain, putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung yang menyatakan gugatan pekerja sebagai *obscure libel* menunjukkan adanya pendekatan yang terlalu formalistik dalam memeriksa perkara. Dalam hukum ketenagakerjaan, seharusnya hakim bukan hanya berfokus pada kegiatan formal gugatan, tidak sekadar mempertimbangkan substansi hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Dengan demikian, pembatalan putusan tersebut oleh Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023 dapat dipahami dalam bahan koreksi terhadap kesalahan penerapan hukum (*error in law*) yang ditangani oleh pengadilan tingkat pertama.

Meskipun demikian, putusan Mahkamah Agung tersebut masih menyisakan permasalahan, khususnya terkait tidak dimasukkannya upah proses sebagai bagian dari hak pekerja. Padahal, Pasal 157A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa “Selama keputusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditentukan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh wajib tetap menjalankan kewajibannya.” Ketentuan ini mengandung makna bahwa pekerja tetap berhak memperoleh upah selama proses penyelesaian sengketa berlangsung. Dalam praktik ketenagakerjaan, hal ini dikenal sebagai upah proses. Oleh karena itu, tidak dimasukkannya upah proses dalam putusan Mahkamah Agung menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus ini tidak sepenuhnya optimal.

Secara keseluruhan, kasus PT Duta Sarana Perkasa menunjukkan bahwa walaupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menyediakan kerangka hukum yang cukup jelas terkait PKWT dan PHK, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai permasalahan. Pelanggaran oleh pengusaha, kesalahan penerapan hukum oleh pengadilan tingkat pertama, serta belum optimalnya pemenuhan hak pekerja dalam putusan akhir menjadi indikator bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja masih perlu diperkuat, baik melalui pengawasan maupun konsistensi penegakan hukum.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil kajian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tidak berhasil yaitu meningkatkan kesejahteraan para pekerja, bahkan beberapa indikator menunjukkan hasil yang sebaliknya. Penelitian kami mengenai Pemutusan ikatan kerja oleh PT Duta Sarana Perkasa pada awalnya tidak selaras dengan ketentuan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam pelaksanaannya, ditemukan beberapa ketentuan yang diduga telah dilanggar, yakni, Pasal 59 ayat (1), ayat (2), dan ayat (7) mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) mengenai prosedur PHK, Pasal 156 ayat (1) yang mengatur hak pekerja akibat PHK, serta Pasal 157A ayat (1). Selain itu, tindakan tersebut juga diduga tidak sejalan dengan merujuk pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengutamakan penyelesaian konflik melalui proses negosiasi bipartit terlebih dahulu, Perusahaan juga gagal memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan kompensasi pesangon, imbalan periode kerja, serta pemenuhan hak-hak lainnya yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Mahkamah Agung memiliki hak untuk membatalkan putusan yang sebelumnya pada tahap kasasi. Mahkamah Agung menolak keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial karena ada kesalahan dalam penerapan hukum. Meskipun demikian, penulis melihat bahwa terdapat kelemahan dalam isi keputusan yang diterbitkan, Aturan ini dinilai kurang berpihak kepada pekerja sebab tidak mewajibkan perusahaan memberikan upah proses kepada karyawan yang mengalami PHK selama perkara masih dalam tahap pemeriksaan di Mahkamah Agung

Kebijakan tersebut dianggap tidak sesuai dengan tujuan negara dalam membuat aturan hukum, yaitu melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, negara seharusnya bersikap adil serta tidak memihak salah satu pihak. Selain itu, negara juga harus memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi

melalui peraturan yang jelas, sehingga tercipta kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan bagi masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Adhiaza, A. F., & Lie, G. (2022). HAK UPAH PEKERJA PKWTT TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PERSPEKTIF UU NO . 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT NOMOR : 134/PDT.SUS-PHI.G/2019/PN.JKT.PST).
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). PERBANDINGAN SISTEM HUBUNGAN KERJA PKWTT DAN PKWT DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJAAN PEKERJA. *Jurnal Living Law*, 14, 154–167.
- Farida, I., & Arinanto, S. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.
- Ferdos, E., Suartini, & Hidayat, Y. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Utama Karya (Persero). *Binamulia Hukum*, 13 , 177–184.
- Hamonangan, F. (2025). MENJAMIN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA: TINJAUAN PERLINDUNGAN HUKUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.18 TAHUN 2017. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5), 1–15.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (2023).
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 (2003).
- Kembaren, E. J. S., & Sari, I. (2024). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PERJANJIAN PERKASA – KABUPATEN BOGOR. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 91 K/PDT.SUS-PHI/2023). *Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara*, 1, 31–48.
- Lukman, Isnawati, Farahwati, & Hendrayanto, S. R. (2025). Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perlindungan Pekerja The Urgency of Legal Sanctions under Article 157A of the Job Creation Law in Worker Protection peran preventif terhadap pelanggaran hak pekerja . *Ketiadaan uns. niversitas Tujuh Belas Agustus 1945 Samarinda*, 8(3), 9 -10.
- Miarsa, F. R. D., Santoso, H. A., Trigiantoro, S., & Wijayanti, A. (2023). ANALISIS HUKUM PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UMR BAGI PEKERJA PKWT: PERLINDUNGAN HAK DAN KONSEKUENSI HUKUM BAGI PENGUSAHA". *ANAYASA Journal of Legal Studies*, 1(1), 57–76.
- Novianto, R. D., & Simangunsong, F. (2023). PENGUBAHAN JANGKA WAKTU PKWT DALAM PERSPEKTIF HAK TENAGA KERJA UNTUK MENDAPAT JAMINAN PEKERJAAN TETAP. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 75–90.
- Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA: DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. HUKMY: *Jurnal Hukum*, 4(2), 734–749.

- 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), 902–915.
- Santoso, B. (2013). JUSTIFIKASI EFISIENSI SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang*, 169.
- Syahlan, I. (2023). Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja*", [UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG].

.

.