



## Original Article

### Penerapan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) pada Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023

Agatha Augustin<sup>1✉</sup>, Gunardi Lie<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Tarumanagara

Correspondence Author: agatha.205220029@stu.untar.ac.id✉

#### Abstrak:

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan instrumen hukum yang dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dan perlindungan bagi pekerja dalam hubungan kerja yang bersifat sementara. Namun, praktik di lapangan menunjukkan bahwa PKWT kerap disalahgunakan dengan alasan efisiensi biaya dan kemudahan pengelolaan tenaga kerja. Masih banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya menyesuaikan praktik ketenagakerjaannya, sebagaimana terlihat dalam berbagai sengketa hubungan industrial, salah satunya pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kasus. Penulis memilih topik ini karena fenomena penyalahgunaan PKWT masih marak terjadi meskipun telah ada putusan Mahkamah Konstitusi yang seharusnya mempertegas perlindungan pekerja.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Penyelewengan, Mahkamah Konstitusi, Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Agung

#### Pendahuluan

Isu ketenagakerjaan memiliki kaitan erat dengan kesejahteraan masyarakat serta pembangunan nasional, di mana pekerja berperan sebagai elemen utama dalam roda perekonomian dan sosial bangsa (Triyono, 2011). Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak dijumpai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja (Shofawati & Nugroho, 2017). Seiring dengan dinamika ekonomi dan perubahan rezim pemerintahan di Indonesia, arah kebijakan ketenagakerjaan juga mengalami berbagai transformasi (Balik & Hetharie, 2020). Konstitusi Indonesia, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, secara eksplisit menjamin hak-hak tenaga kerja seperti hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat 2), perlindungan hukum dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat 2), serta hak asasi manusia (Pasal 28I ayat 1).

Meskipun Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pernah disusun dengan tujuan untuk memperbarui sistem ketenagakerjaan nasional,



dalam pelaksanaannya regulasi tersebut justru menimbulkan berbagai persoalan, baik dari sisi substansi maupun penerapannya. Sejumlah kalangan menilai bahwa undang-undang tersebut belum mampu menjawab kebutuhan masyarakat pekerja dan dunia usaha secara seimbang, sehingga diperlukan pembaruan hukum yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Menyadari hal tersebut, pemerintah kemudian mencabut undang-undang tersebut dan menggantinya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada masanya dianggap lebih representatif dalam mengatur hubungan industrial, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan kerja ([Agishintya & Hoesin, 2021](#)).

Selain sejumlah ketentuan hukum yang telah ada sebelumnya, pemerintah juga memperkuat kerangka hukum di bidang ketenagakerjaan dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Regulasi ini merupakan salah satu aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja yang berfungsi untuk memperjelas, memperinci, sekaligus menyesuaikan berbagai aspek hubungan industrial dengan dinamika kebutuhan tenaga kerja dan dunia usaha di Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membawa sejumlah pembaruan penting terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana beberapa ketentuan lama mengalami perubahan mendasar. Beberapa pasal dihapus karena dianggap tidak lagi relevan dengan kondisi ekonomi dan sosial saat ini, sementara sebagian lainnya dipertahankan untuk menjaga keseimbangan antara kepastian hukum bagi pengusaha dan perlindungan bagi pekerja. Di sisi lain, terdapat pula pasal-pasal baru yang ditambahkan untuk menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman, terutama terkait fleksibilitas hubungan kerja, sistem alih daya, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang lebih efisien namun tetap berkeadilan ([Pemerintah Republik Indonesia, 2021](#)).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dirancang sebagai bentuk hubungan kerja yang bersifat sementara, diterapkan hanya untuk pekerjaan dengan karakteristik tertentu atau memiliki jangka waktu yang telah ditetapkan sejak awal. Tujuan utama dari pengaturan PKWT adalah untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sifatnya tidak permanen, sekaligus menjamin kepastian hak bagi pekerja selama masa kontrak berlangsung. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan PKWT sering kali menyimpang dari ketentuan yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan.

Perkembangan terbaru dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya dinamika hukum yang cukup signifikan, khususnya setelah Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan uji materi terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Putusan ini menegaskan kembali posisi hukum ketenagakerjaan sebagai bagian penting dalam perlindungan hak-hak pekerja di tengah perubahan regulasi yang dihadirkan oleh kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Permohonan uji materi ini diajukan oleh berbagai elemen penting dalam gerakan buruh nasional, di antaranya Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), serta dua individu yang juga merupakan buruh, yaitu Mamun dan Ade

Triwanto. Kehadiran para pemohon ini menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan bukan hanya menjadi isu sektoral, melainkan juga menyangkut kepentingan konstitusional yang lebih luas, terutama dalam menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia ([Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2024](#)). Dalam putusan itu Mahkamah menegaskan batas-batas penerapan PKWT, memaknai kembali pengertian “selesai suatu pekerjaan tertentu”, serta membatasi jangka waktu total PKWT (termasuk perpanjangan) sehingga memberikan batasan legal yang lebih ketat dibandingkan praktik sebelumnya. Putusan ini bersifat final dan memiliki dampak langsung terhadap bagaimana perusahaan menyusun dan menerapkan PKWT.

Pada praktiknya sistem hubungan industrial didasarkan pada asas kemitraan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah, yang diharapkan dapat menciptakan keseimbangan serta keharmonisan dalam pelaksanaan hubungan kerja ([Ilela et al., 2024](#)). Hubungan kerja sendiri diwujudkan melalui perjanjian kerja yang menjadi dasar hukum bagi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dokumen ini penting sebagai bukti legal yang mengatur tanggung jawab perusahaan, termasuk pembayaran upah, pemberian jaminan keselamatan kerja, serta kewajiban pekerja dalam menaati peraturan perusahaan ([Vania, 2020](#)).

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja merupakan kesepakatan sukarela antara tenaga kerja dan pengusaha yang menimbulkan hak serta kewajiban timbal balik ([Soepomo, 2001](#)). Sedangkan Husni menegaskan bahwa hubungan kerja terbentuk setelah adanya perjanjian yang sah dan mengikat kedua pihak ([Husni, 2000](#)). Selaras dengan pandangan tersebut, Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja dibentuk melalui perjanjian kerja. Supaya perjanjian kerja tersebut sah secara hukum, ia harus memenuhi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang meliputi adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal—sehingga hubungan kerja dapat berlangsung adil dan menghindari potensi sengketa yang merugikan pihak mana pun.

Meskipun demikian, pasca terdapatnya berbagai hukum positif yang mengatur mengenai PKWT, masih banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya menyesuaikan praktik ketenagakerjaannya, sebagaimana terlihat dalam berbagai sengketa hubungan industrial, seperti perkara hubungan industrial antara Anuar melawan PT PCI Elektronik Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023.

Kasus ini berawal ketika Anuar, seorang pekerja dengan status PKWT, mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tanpa kompensasi yang layak. Berdasarkan fakta persidangan, diketahui bahwa hubungan kerja Anuar telah berlangsung melebihi batas waktu PKWT yang diperbolehkan, bahkan diperpanjang beberapa kali dengan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkesinambungan. Praktik tersebut jelas bertentangan dengan ketentuan yang ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang membatasi durasi maksimal PKWT hingga lima tahun dan hanya memperbolehkan penerapannya pada pekerjaan yang sifatnya sementara ([Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2023](#)).

Mahkamah Agung kemudian memutuskan bahwa hubungan kerja antara Anuar dan PT PCI Elektronik Indonesia berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena telah melampaui batas dan tidak memenuhi kriteria pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan ([Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023](#)). Kasus ini menjadi bukti konkret bahwa meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi telah mengatur secara jelas mengenai batasan PKWT, masih terdapat

perusahaan yang menyalahgunakan bentuk perjanjian ini untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerjanya. Fenomena tersebut mencerminkan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, serta menunjukkan bahwa keberadaan putusan pengadilan konstitusional belum sepenuhnya diinternalisasi dalam praktik hubungan industrial di Indonesia (Susanti, 2024).

Rumusan masalah penelitian ini terdiri dari dua pertanyaan yaitu, bagaimana bentuk penyimpangan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terjadi dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023? Dan juga bagaimana peran dan konsistensi lembaga peradilan dalam menafsirkan ketentuan PKWT berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap fakta hukum yang muncul dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023?

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk penyimpangan terhadap pelaksanaan PKWT yang masih marak terjadi meskipun telah ada putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat mengikat secara nasional. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai efektivitas penerapan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, serta memberikan rekomendasi perbaikan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan agar implementasi putusan dapat berjalan lebih optimal dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

## Metode

Metode yuridis normatif merupakan salah satu pendekatan utama dalam penelitian hukum yang berorientasi pada kajian terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku dalam suatu sistem hukum. Pendekatan ini berfokus pada analisis terhadap berbagai ketentuan hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta pandangan atau doktrin para ahli hukum yang diakui secara akademis. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana hukum berlaku secara normatif dalam mengatur suatu persoalan, serta bagaimana prinsip-prinsip hukum diterapkan dalam praktik untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum (Soekanto, 1986). Pendekatan ini juga menempatkan hukum sebagai sebuah sistem nilai yang rasional, di mana setiap aturan harus dipahami dalam konteks asas keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Melalui analisis yang terstruktur dan argumentatif, penelitian yuridis normatif berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan hukum dengan cara menguji konsistensi antar peraturan serta kesesuaiannya dengan prinsip hukum yang lebih tinggi. Oleh karena itu, metode ini bukan hanya sekadar menggambarkan norma hukum yang berlaku, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk menguji validitas, rasionalitas, dan relevansi norma tersebut terhadap tujuan hukum itu sendiri (Marzuki, 2017). Dengan demikian, metode yuridis normatif dianggap tepat digunakan dalam penelitian ini karena dapat memberikan analisis mendalam mengenai kesesuaian antara norma yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan implementasinya dalam praktik hubungan kerja di Indonesia.

## Pembahasan

Bagaimana bentuk penyimpangan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terjadi dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023?

Secara umum, penyimpangan dapat dipahami sebagai bentuk perilaku, tindakan,

atau praktik yang tidak sejalan dengan norma, aturan, maupun prinsip hukum yang telah ditetapkan dalam sistem hukum yang berlaku. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, istilah penyimpangan merujuk pada setiap pelaksanaan hubungan kerja yang menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja serta pemberi kerja. Penyimpangan ini dapat terjadi karena adanya pelanggaran terhadap substansi hukum yang telah ditetapkan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial, baik dari segi substansi perjanjian, jangka waktu, maupun hak-hak pekerja. Menurut Asikin (2012), penyimpangan dalam perjanjian kerja terjadi ketika pemberi kerja menerapkan hubungan kerja yang secara formil tampak sah, tetapi secara materiil melanggar asas keadilan dan ketentuan normatif ketenagakerjaan (Asikin, 2012).

Dalam praktik hubungan kerja, penyimpangan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kerap muncul ketika perjanjian yang seharusnya bersifat sementara justru diterapkan secara berulang-ulang atau bahkan digunakan untuk jenis pekerjaan yang sejatinya bersifat tetap dan berkelanjutan. Kondisi semacam ini tidak hanya menyimpang dari prinsip dasar hubungan kerja yang adil, tetapi juga secara nyata bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal tersebut secara tegas menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang memiliki sifat sementara, bersifat musiman, atau didasarkan pada jangka waktu tertentu yang jelas. Dengan kata lain, hukum telah memberikan batas yang tegas agar penggunaan PKWT tidak menjadi alat bagi pemberi kerja untuk menghindari kewajiban memberikan perlindungan yang semestinya kepada pekerja. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan memanfaatkan celah hukum dengan cara memperpanjang atau memperbarui kontrak kerja secara terus-menerus tanpa adanya jeda waktu atau perubahan sifat pekerjaan. Praktik ini menjadikan hubungan kerja yang pada hakikatnya bersifat tetap seolah-olah bersifat sementara, sehingga mengaburkan batas antara pekerja kontrak dan pekerja tetap (Republik Indonesia, 2003).

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023, terjadi permasalahan ketika pekerja yang dipekerjakan dengan status PKWT secara berulang kali ternyata melakukan pekerjaan dengan sifat yang tetap dan berkesinambungan. Pekerja tersebut telah bekerja secara terus-menerus tanpa jeda dalam jangka waktu yang melampaui batas perpanjangan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) (Pemerintah Republik Indonesia, 2021).

Majelis hakim menemukan bahwa hubungan kerja yang dijalankan tidak lagi memenuhi karakteristik PKWT karena pekerja telah melaksanakan pekerjaan inti perusahaan dan tidak bersifat sementara. Dengan demikian, hubungan kerja seharusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara hukum (demi hukum). Namun, pihak perusahaan tetap mempertahankan status PKWT untuk menghindari kewajiban pemberian hak-hak seperti pesangon, jaminan sosial, dan masa kerja tetap.

Praktik ini merupakan bentuk penyelewengan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan, karena meskipun secara administratif kontrak diperbarui sesuai

formalitas, secara substansial perjanjian tersebut digunakan untuk menghindari tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja tetap. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara norma hukum tertulis dengan realitas implementasi di lapangan, di mana perusahaan masih menyalahgunakan PKWT untuk efisiensi biaya tenaga kerja.

Penyimpangan dalam kasus ini juga menunjukkan belum optimalnya penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menegaskan bahwa ketentuan pelaksanaan PKWT harus menjamin keadilan bagi pekerja dan tidak boleh digunakan untuk menghindari kewajiban perusahaan terhadap pekerja tetap. MK melalui putusan tersebut menekankan pentingnya *substance over form*, artinya sifat pekerjaan dan hubungan kerja lebih penting daripada bentuk administratif kontrak. Namun, kasus dalam Putusan MA No. 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023 menunjukkan bahwa norma konstitusional tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan, karena perusahaan masih menggunakan mekanisme kontrak jangka waktu untuk pekerjaan yang bersifat permanen.

Bentuk penyimpangan penerapan PKWT dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023 terletak pada penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, perpanjangan kontrak yang melebihi batas waktu yang diatur, serta penghindaran tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja tetap. Penyimpangan ini menunjukkan masih lemahnya pengawasan dan implementasi hukum ketenagakerjaan pasca-putusan Mahkamah Konstitusi, serta perlunya konsistensi antara norma hukum dan praktik hubungan industrial.

Bagaimana peran dan konsistensi lembaga peradilan dalam menafsirkan ketentuan PKWT berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap fakta hukum yang muncul dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023?

Secara terminologis, peran dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku atau fungsi yang diharapkan dari seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu sistem. Dalam konteks hukum, peran lembaga peradilan berarti tanggung jawab hakim dalam menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan asas, norma, serta nilai-nilai yang hidup di masyarakat. Menurut Jimly Asshiddiqie (2006), peran lembaga peradilan bukan hanya menegakkan teks hukum secara formal, tetapi juga menjaga agar hukum tetap relevan dengan tujuan keadilan substantif (Asshiddiqie, 2006).

Sementara itu, konsistensi diartikan sebagai kesesuaian antara putusan-putusan peradilan terhadap norma hukum yang sama dalam perkara yang memiliki konteks serupa. Konsistensi merupakan bagian penting dari prinsip *legal coherence* yang menuntut agar putusan pengadilan tidak bertentangan satu sama lain demi menjaga integritas sistem hukum. Menurut Marzuki (2014), konsistensi dalam penegakan hukum adalah indikator profesionalitas hakim karena menunjukkan adanya kesatuan logika dan arah dalam penerapan norma hukum.

Adapun menafsirkan (interpretasi) dalam hukum berarti memberikan makna terhadap norma atau ketentuan hukum yang belum jelas atau menimbulkan multitafsir. Sudikno Mertokusumo (2010) menyatakan bahwa penafsiran hukum adalah proses berpikir yuridis yang dilakukan hakim untuk menemukan makna yang tepat dari suatu ketentuan hukum agar dapat diterapkan secara adil terhadap fakta konkret.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa

ketentuan PKWT harus diterapkan dengan memperhatikan substansi hubungan kerja, bukan sekadar bentuk kontrak tertulis. Mahkamah Konstitusi memandang bahwa perjanjian kerja yang bersifat berulang atau melibatkan pekerjaan tetap harus dianggap sebagai PKWTT secara hukum, karena substansi hubungan kerja mencerminkan hubungan kerja permanen.

Dalam konteks ini, peran lembaga peradilan (khususnya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung) adalah menerjemahkan putusan konstitusional tersebut ke dalam praktik yudisial. Hakim PHI seharusnya tidak hanya menilai bentuk formal kontrak, tetapi juga melihat substansi hubungan kerja, lamanya masa kerja, dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, hakim berperan sebagai penjaga keadilan substantif, bukan sekadar penegak aturan tertulis.

Namun, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023, terlihat bahwa penafsiran terhadap ketentuan PKWT belum sepenuhnya selaras dengan semangat Putusan MK. Mahkamah Agung memang mengakui adanya pelanggaran terhadap masa kontrak dan sifat pekerjaan yang permanen, tetapi belum secara eksplisit menegaskan perubahan status pekerja menjadi PKWTT demi hukum, sebagaimana ditekankan oleh MK. Hal ini menunjukkan bahwa peran peradilan dalam menerjemahkan norma konstitusional masih bersifat parsial dan belum menyentuh aspek perlakuan substantif terhadap pekerja.

Dari perspektif konsistensi, terdapat kecenderungan ketidakharmonisan antara putusan-putusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung dalam perkara serupa yang menyangkut penyimpangan PKWT. Sebagian putusan menguatkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT, sementara sebagian lainnya hanya menilai aspek administratif kontrak tanpa menafsirkan lebih jauh sifat hubungan kerja.

Konsistensi ini menjadi penting karena Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 bersifat *final and binding*, sehingga seharusnya menjadi acuan bagi seluruh hakim dalam menafsirkan PKWT. Ketidakkonsistenan penerapan norma ini menunjukkan bahwa putusan MK belum sepenuhnya diinternalisasi dalam praktik peradilan, sehingga menimbulkan ketidakselarasan antara hukum normatif dan penerapannya.

Menurut [Satjipto Rahardjo \(2009\)](#), penegakan hukum yang ideal seharusnya menempatkan hakim sebagai aktor yang aktif menafsirkan hukum untuk menghadirkan keadilan yang hidup, bukan sekadar menegakkan teks peraturan. Pada kasus ini, konsistensi peradilan bukan hanya diukur dari keseragaman putusan, tetapi juga dari kesetiaan hakim terhadap semangat konstitusional yang menekankan keadilan substantif.

Peran lembaga peradilan dalam menafsirkan ketentuan PKWT berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 masih belum berjalan secara optimal. Meskipun lembaga peradilan telah berupaya menilai fakta hubungan kerja secara materiil, konsistensi antarputusan belum sepenuhnya mencerminkan integrasi norma konstitusional ke dalam praktik yudisial. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023 menjadi contoh bahwa interpretasi terhadap PKWT masih lebih menekankan pada aspek formal ketimbang substansial, sehingga menunjukkan perlunya harmonisasi tafsir antarlembaga peradilan demi menciptakan sistem hubungan industrial yang berkeadilan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023 yang dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor

168/PUU-XXI/2023, dapat dipahami bahwa praktik penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di lapangan hingga kini masih menghadapi berbagai persoalan mendasar. Meskipun regulasi ketenagakerjaan telah mengalami pembaruan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, pelaksanaan di tingkat perusahaan sering kali tidak sejalan dengan semangat keadilan dan perlindungan yang diamanatkan dalam peraturan tersebut. Penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT tampak nyata, baik dari segi administratif maupun substansial. Dari sisi administratif, banyak perusahaan yang memperpanjang masa kontrak kerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tanpa mempertimbangkan ketentuan hukum yang mengatur pembatasan durasi perjanjian. Sementara itu, secara substansial, penyimpangan yang lebih serius terjadi ketika perusahaan masih mempekerjakan pekerja untuk jenis pekerjaan yang bersifat permanen namun tetap dikategorikan sebagai pekerja kontrak. Praktik semacam ini jelas bertentangan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak terus-menerus. Kondisi tersebut menggambarkan adanya kesenjangan yang cukup tajam antara idealitas norma hukum yang dirumuskan oleh pembentuk undang-undang dan realitas praktik ketenagakerjaan yang berlangsung di masyarakat. Dalam konteks Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023, Mahkamah menemukan bahwa hubungan kerja yang secara hukum telah memenuhi kriteria Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) justru tetap diperlakukan sebagai PKWT. Perlakuan ini berimplikasi pada hilangnya hak-hak normatif pekerja, seperti jaminan kepastian kerja, perlindungan sosial, serta hak atas pesangon yang seharusnya melekat pada pekerja tetap. Lebih lanjut, peran lembaga peradilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung, menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa ketentuan PKWT diinterpretasikan sesuai dengan semangat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan MK tersebut secara tegas menghendaki agar penilaian terhadap hubungan kerja tidak semata-mata didasarkan pada bentuk formal perjanjian, melainkan juga pada substansi dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Namun, realitas menunjukkan bahwa lembaga peradilan belum sepenuhnya konsisten dalam menginternalisasi prinsip tersebut. Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1163 K/PDT.SUS.PHI/2023 memang telah mengakui adanya pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu kontrak, tetapi belum menegaskan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT secara eksplisit sebagaimana diamanatkan oleh Putusan MK. Hal ini menggambarkan bahwa peran peradilan dalam menafsirkan hukum masih cenderung formalis dan belum optimal mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja.

Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa penerapan hukum pasca-putusan Mahkamah Konstitusi masih menghadapi tantangan struktural dan interpretatif. Sebagian hakim masih berpegang pada teks undang-undang secara literal tanpa mempertimbangkan semangat progresif yang terkandung dalam putusan konstitusional. Akibatnya, terjadilah perbedaan tafsir dan ketidakharmonisan antarputusan dalam perkara sejenis, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan efektivitas perlindungan hubungan kerja dan memperlebar kesenjangan antara hukum normatif dan praktik. Oleh karena itu, konsistensi dalam penafsiran PKWT oleh lembaga peradilan perlu diperkuat melalui pembinaan yudisial yang menekankan harmonisasi tafsir dan integrasi prinsip keadilan konstitusional ke dalam setiap putusan pengadilan hubungan industrial. Hanya dengan cara demikian, peran lembaga peradilan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tidak hanya sebagai pelaksana hukum tertulis, tetapi juga sebagai penjaga keadilan

substantif yang memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan benar-benar berpihak pada kemanusiaan dan kesejahteraan pekerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, penulis memberikan beberapa saran bersifat konstruktif yang diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam penerapan PKWT kedepannya. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperkuat mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT di lapangan, terutama dalam sektor-sektor yang cenderung menyalahgunakan kontrak jangka waktu untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pengawasan tersebut dapat dilakukan dengan memperluas kewenangan pengawas ketenagakerjaan agar mampu melakukan audit substansi hubungan kerja, bukan sekadar verifikasi administratif atas kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan. Dengan demikian, ketidaksesuaian antara sifat pekerjaan dan status perjanjian kerja dapat dideteksi lebih awal sebelum menimbulkan sengketa.

Mahkamah Agung sebagai puncak peradilan perlu mendorong terwujudnya standarisasi penafsiran hukum terhadap PKWT melalui penerbitan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) atau pedoman teknis bagi hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Pedoman tersebut seharusnya memuat panduan yang secara eksplisit mengacu pada semangat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yaitu penilaian berdasarkan substansi dan sifat pekerjaan. Dengan adanya keseragaman tafsir, diharapkan putusan-putusan pengadilan dapat lebih konsisten, adil, dan memberikan kepastian bagi para pihak dalam hubungan kerja. Selain itu, pembinaan berkelanjutan terhadap hakim PHI perlu dilakukan agar pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan tidak hanya berhenti pada aspek normatif, tetapi juga menyentuh dimensi sosial dan kemanusiaan dari hubungan industrial.

Perusahaan sebagai pelaku hubungan kerja harus menanamkan prinsip kepatuhan hukum dan tanggung jawab sosial dalam praktik rekrutmennya. Penggunaan PKWT semestinya didasarkan pada kebutuhan objektif perusahaan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, bukan sebagai instrumen untuk menghindari kewajiban kepada pekerja tetap. Etika korporasi dalam bidang ketenagakerjaan harus dibangun di atas kesadaran bahwa hubungan kerja yang adil dan stabil merupakan fondasi bagi produktivitas serta keberlanjutan usaha. Dengan sinergi antara pembuat kebijakan, lembaga peradilan, dan dunia usaha, diharapkan sistem ketenagakerjaan Indonesia dapat berkembang ke arah yang lebih berkeadilan, adaptif, dan berlandaskan pada nilai kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi.

### Daftar Pustaka

- Agishintya, R., & Hoesin, M. (2021). Analisis Uji Materiil UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja. *Jurnal Hukum Lex Renaissance*, 6(2), 189–201.
- Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Perihal Undang-Undang*. Konstitusi Press.
- Balik, R., & Hetharie, Y. (2020). Perkembangan Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia Pasca Reformasi. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 50(3), 322–339.
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Ilela, M., Siregar, D., & Pratama, R. (2024). Prinsip Kemitraan dalam Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 3(1), 55–67.

- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian UU No. 6 Tahun 2023 terhadap UUD 1945*.
- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Kencana.
- Mertokusumo, S. (2010). *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Liberty.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Genta Publishing.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (1)*.
- Shofawati, A., & Nugroho, R. (2017). Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Ketenagakerjaan*, 12(2), 45–57.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press.
- Soepomo, I. (2001). *Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Triyono. (2011). *Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Sosial di Indonesia*. Rajawali Pers.
- Vania, D. (2020). Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Airlangga*, 8(4), 233–241.