

# **PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO 107 K/PDT.SUS-PHI/2021 TENTANG PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERKAIT PEMBAHARUAN PADA PEKERJAAN MUSIMAN**

**Azyzatul Layli**

Progam studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[azyzatul.19026@mhs.unesa.ac.id](mailto:azyzatul.19026@mhs.unesa.ac.id)

**Emmilia Rusdiana**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[emmiliarusdiana@unesa.ac.id](mailto:emmiliarusdiana@unesa.ac.id)

## **Abstrak**

Pada Putusan No. 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 permasalahan yang timbul adalah ketidaksesuaian putusan dengan Peraturan Perundang-Undangan, yakni dengan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta Pasal 59 ayat (1), (3), (7) UUK. PT Hansae Indonesia Utama merupakan perusahaan PMA, menyatakan memberlakukan PKWT untuk pekerjaan musiman pada perusahaannya, namun dalam pelaksanaannya terdapat perpanjangan PKWT dan pembaharuan PKWT. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan No. 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 perusahaan garmen dengan pekerjaan musiman berupa pembaharuan PKWT berdasarkan peraturan perundangan, dan menganalisis akibat hukum dari putusan Mahkamah Agung nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menerapkan pembaharuan PKWT pada pekerjaan bersifat musiman. Jenis penelitian ini yaitu yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar pertimbangan hakim pada Putusan 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 mengenai penerapan PKWT berupa pembaharuan PKWT berdasarkan pasal 59 UUK dalam putusan hakim dapat dinyatakan tidak sesuai dengan Pasal 7 Kepmenakertrans 100 tahun 2004. Bahwa PKWT pada pekerjaan bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan. Kedua, pemutusan hubungan kerja menurut pasal 61 ayat (1) huruf b UUK dalam putusan hakim, dapat dinyatakan tidak sesuai dengan pasal 15 Kepmenakertrans 100 tahun 2004 terkait status pekerja yang seharusnya menjadi PKWTT. Akibat hukum yang ditimbulkan pada putusan tersebut dikarenakan hakim salah dalam menerapkan peraturan perundang-undangan maka putusan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat berdasarkan angka 13 pasal 57 ayat (1) UU No. 7 tahun 2020.

**Kata kunci : Putusan MA,PKWT,Musiman.**

## **Abstract**

In Decision No. 107K/Pdt.Sus-PHI/2021, the issue that arises is the inconsistency of the decision with the Legislation and Regulations, namely, with Article 7 of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Decree No. KEP. 100/Men/VI/2004, as well as Article 59 paragraph (1), (3), (7) of the Labor Law. PT Hansae Indonesia Utama that declares the implementation of fixed-term employment agreements (PKWT) for seasonal work in their company. However, in its implementation, there are extensions of PKWT, renewals of PKWT, and the duration of PKWT that occur. This research aims to analyze the underlying considerations of the judges in deciding Case No. 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 regarding a garment company with seasonal work concerning the renewal of PKWT based on legislation, and to analyze the legal consequences of the Supreme Court decision number 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 that applies the renewal of PKWT to seasonal work. This research is of a normative juridical type, utilizing the approach of legislation, conceptual approach, and case approach. The analysis technique employed is the prescriptive method. The research results indicate that the underlying considerations of the judges in Decision 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 regarding the application of the renewal of PKWT based on Article 59 of the Labor Law (UUK) in the judge's decision can be declared as not in accordance with Article 7 of the Minister of Manpower and Transmigration Decree No. 100/2004.

That the PKWT for seasonal work cannot be renewed. Secondly, the termination of employment according to Article 61 paragraph (1) letter b of the Employment Law may be deemed inconsistent with Article 15 of Ministerial Regulation No. 100 of 2004 concerning the status of workers who should have been under an indefinite-term employment contract (PKWTT). The legal consequences arising from the aforementioned verdict are due to the judge's erroneous application of legislation, thus rendering the verdict non-binding in accordance with Article 57 paragraph (1), clause 13 of Law No. 7 of 2020.

**Key Words: Supreme Court, PKWT, Seasonal Decisions.**

## PENDAHULUAN

Salah satu penyebab terjadinya PHK yakni telah selesai masa kerja sesuai yang dituliskan dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang diatur dalam pasal 61 UUK (Sundalangi 2018). Akan tetapi hal ini menimbulkan perselisihan apabila terjadi masalah terkait perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan/ketenagakerjaan (Ismatullah 2013). Terdapat fakta di lapangan bahwa masih ditemui adanya perusahaan yang masih belum menaati peraturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya cukup disebut dengan istilah PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya cukup disebut dengan kata PKWTT).

Kasus antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama (untuk selanjutnya disebut PT. HIU) merupakan salah satu contoh kasus sebagai akibat perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Perkara perselisihan keduanya telah diputus oleh Mahkamah Agung dengan No Perkara 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang sebelumnya telah diajukan pada tingkat pertama dengan nomor putusan 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst. PT. HIU dalam putusan tingkat pertama menjelaskan merupakan perusahaan bidang garmen yang beroperasi apabila terdapat pesanan atau sudah ditentukan waktunya. PT. HIU mem-PHK Fitriyah dengan posisi Finishing yang telah bekerja selama bertahun-tahun. PT HIU melakukan PHK dengan alasan bahwa PKWT telah berakhir yakni pada tanggal 23 September 2019.

Alasan PHK dari PT HIU tidak dapat diterima oleh Fitriyah, karena menurut Fitriyah selama bekerja tidak pernah menerima sanksi dalam bentuk apapun. Fitriyah selalu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara baik, oleh karena itu Fitriyah tidak pernah menerima surat teguran sehingga apa yang dilakukan PT HIU menurut Fitriyah merupakan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Fitriyah juga berpendapat bahwa seharusnya hubungan kerja antara dirinya dengan PT HIU menjadi PKWTT. Fitriyah menolak di PHK karena merasa bahwa seharusnya status hubungan kerja antara dirinya dan PT.HIU berubah menjadi

PKWTT karena telah bekerja selama 4 tahun secara terus menerus. Akhirnya permasalahan ini dibawa ke proses bipartite sebanyak dua kali, namun tidak terjadi adanya kesepakatan para pihak. Setelah itu Fitriyah dan PT.HIU melakukan proses mediasi, kemudian mendapatkan anjuran tertulis dari mediator hubungan industrial Disnakertrans, Jakarta Utara, namun tetap tidak terjadi kesepakatan.

Setelah proses bipartit dan mediasi tidak membuahkan hasil, akhirnya Fitriyah mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya cukup disebut dengan istilah PHI) pada Pengadilan Negeri (untuk selanjutnya cukup disebut dengan istilah PN) Jakarta Pusat yang pada intinya isi gugatannya yaitu meminta status hubungan kerja antara dirinya dan PT HIU yang pada awalnya PKWT berubah menjadi PKWTT karena menurut Fitriyah hubungan kerjanya dengan PT HIU selama ini telah melanggar ketentuan pasal 59 UUK. Fitriyah mengajukan gugatan pada PHI PN Jakarta Pusat, majelis hakim mengeluarkan putusan dengan No putusan 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN Jkt Pst pada amar putusan perkara *aquo* menolak gugatan dari Fitriyah secara keseluruhan. Adapun pertimbangan dari Majelis Hakim yakni PHK oleh PT HIU telah sesuai dengan syarat-syarat PKWT, yakni masa kontrak yang ditetapkan telah berakhir, oleh karena itu majelis hakim berpendapat bahwa PHK yang dilakukan PT HIU tidak bertentangan dengan pasal 59 UUK. Terhadap putusan PHI atau putusan tingkat pertama tersebut, Fitriyah mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Alasan Fitriyah mengajukan kasasi yaitu meminta status perjanjian kerjanya dengan PT HIU yang awalnya PKWT berubah menjadi PKWTT, karena menurutnya PKWT-nya dengan PT HIU telah melanggar ketentuan di pasal 59 UUK. Majelis Hakim Mahkamah Agung pada Putusan No 107k/Pdt.Sus-Phi/2021 menyatakan menolak gugatan Fitriyah. Pertimbangan dari majelis hakim dengan putusan No 107k/Pdt.Sus-PHI/2021 bahwa PKWT pertama selama dua tahun kemudian terjadi perpanjangan dengan PKWT kedua selama satu tahun lalu terjadi pembaharuan PKWT selama satu

tahun antara Fitriyah dan PT HIU majelis hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa perkara Fitriyah dengan PT. HIU sesuai dan tidak melanggar ketentuan dalam pasal 59 UUK, dan pasal 61 ayat (1) huruf b UUK . Oleh karena itu majelis hakim memutuskan tidak terdapat alasan untuk Fitriyah dapat dipekerjakan kembali dan menuntut menjadi pekerja tetap atau PKWTT.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya cukup disebut dengan istilah Kepmenakertrans 100 tahun 2004) adalah peraturan pelaksana dari UUK. Pasal 7 Kepmenakertrans 100 tahun 2004 mengatur bahwasannya PKWT yang dijelaskan dalam pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan. pasal 4 dan pasal 5 Kepmenakertrans 100 tahun 2004 yakni menjelaskan tentang pekerjaan yang bersifat musiman. Kepmenakertrans 100 tahun 2004 telah mengatur bahwa pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja. Pasal 59 UUK ayat (3) menjelaskan bahwasannya perjanjian untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, maka dalam pelaksanaannya harus memilih salah satu, yakni akan memperpanjang atau memperbaharui PKWT. Permasalahan pada putusan ini menarik diteliti, yakni mengenai pertimbangan Majelis hakim terkait pelaksanaan PKWT pada perusahaan yang memberikan pekerjaan bersifat musiman, sehingga pertimbangan hakim menjadi jelas.

Rumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Apa pertimbangan hakim dalam putusan nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 pada perusahaan garmen dengan pekerjaan musiman berupa pembaharuan PKWT telah berdasarkan peraturan perundangan?
2. Apa akibat hukum dari putusan Mahkamah Agung nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menerapkan pembaharuan PKWT pada pekerjaan bersifat musiman?

#### **METODE**

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif. Peneliti menganalisis putusan Mahkamah Agung No 107K/Pdt.Sus/PHI/2021. Dalam putusan majelis hakim terdapat pertimbangan, setiap pertimbangan hakim adalah norma dan norma yang ada dalam pertimbangan hakim tersebut adalah objek dari penelitian peneliti (Diantha 2019).

Pendekatan yang relevan dengan tema kajian peneliti yakni menggunakan pendekatan perundang-

undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan memahami hirarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan (Diantha 2019). Peneliti menggunakan putusan Mahkamah Agung dengan No Perkara 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang di dalamnya terdapat pertimbangan hakim yang akan menjadi objek penelitian peneliti, dan juga UUK beserta aturan pelaksanaannya yakni Kepmenakertrans 100 tahun 2004. Pendekatan kasus (Case Approach), yakni dengan mengidentifikasi putusan-putusan pengadilan, atau dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (Marzuki 2013). Peneliti menggunakan putusan 107K/Pdt.Sus/PHI/2021. Pendekatan Konseptual (conceptual approach), suatu pendekatan yang didasarkan pada sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dengan dilakukan dengan mengacu terhadap konsep yang melatarbelakangi maupun berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang digunakan (Diantha 2019). Penelitian ini mengacu pada peraturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Norma ada di dalam pertimbangan hukum dari hakim dalam putusan, maka norma tersebut akan dianalisis dengan konsep perjanjian kerja dalam peraturan perundang-undangan, perusahaan bidang garmen, eksaminasi putusan.

Adapun bahan-bahan hukum dalam penelitian yang dilakukan peneliti yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum lainnya. Bahan hukum primer antara lain:

- a) Undang-Undang Negara Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Negara Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c) Undang-Undang Negara Republik Indonesia No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- e) Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga

Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi

- f) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN JKT.Pst
- g) Putusan Mahkamah Agung Nomor 107K/Pdt.Sus/PHI/2021

Adapun teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan peneliti yakni dengan studi kepustakaan yang mana peneliti akan mengumpulkan peraturan perundang-undangan dan buku-buku sebagai penunjang yang sesuai dengan permasalahan terkait pembaharuan PKWT dalam kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 107 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Kemudian untuk memudahkan pembahasan peneliti akan menyusun bahan hukum primer dan sekunder secara sistematis (Diantha 2019).

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan yakni interpretasi gramatikal dan interpretasi sistematis terkait dengan fakta-fakta hukum kemudian memecahkan isu hukum yang telah diidentifikasi. Interpretasi gramatikal untuk mengetahui makna ketentuan peraturan perundang-undangan dengan menggunakan bahasa sehari-hari. Interpretasi sistematis yakni dengan menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan undang-undang lainnya sehingga tidak boleh menyimpang dari sistem hukum. Penafsiran tersebut guna memahami setiap pasal yang menjelaskan mengenai hakikat perjanjian kerja, jenis jenis perjanjian kerja, syarat-syarat, serta batasan masa kerja. Kemudian peneliti menggunakan teknik preskriptif, yaitu mengelompokkan dan menyesuaikan data-data yang diperoleh dari suatu gambaran sistematis, kemudian menyatakan yang seharusnya berdasarkan aturan hukum yang berlaku sebagai suatu justifikasi terhadap suatu peristiwa hukum tertentu (Muhaimin 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kronologis Kasus**

Penelitian skripsi ini menganalisis mengenai putusan Mahkamah Agung yang telah inkraht. Kajian pada skripsi ini mengangkat permasalahan mengenai pertimbangan hakim pada putusan nomor 107 K/Pdt.sus-PHI/2021 para pihak dalam perkara tersebut adalah Fitriyah sebagai pemohon kasasi dan PT Hansae Indonesia Utama selaku termohon kasasi. Perkara ini sebelumnya telah melalui proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan menghasilkan putusan nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN/JKT.PST yang dahulunya Fitriyah

sebagai penggugat melawan PT Hansae Indonesia Utama selaku tergugat.

Dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial terdapat fakta bahwa hubungan kerja antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama yakni terjadi karena adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja keduanya dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu selama 2 tahun dan 1 tahun, kemudian dilakukan pembaharuan PKWT selama satu tahun. Hubungan kerja antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama berakhir dengan alasan habis kontrak.

Kronologis kasus diawali dengan Fitriyah bekerja pada PT Hansae Indonesia Utama sejak tanggal 24 Agustus 2015 hingga 23 September 2019 di bagian finishing. Selama bekerja Fitriyah tidak pernah menerima sanksi baik melalui teguran maupun surat, serta selalu melaksanakan tugas dan kewajiban penuh dengan tanggung jawab. Pada tanggal 23 September 2019 Fitriyah dinyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan habis kontrak. Rincian periode PKWT Fitriyah pada PT Hansae Indonesia Utama yakni, pertama pada tanggal 24 Agustus 2015 sampai 23 Agustus 2017, setelah berakhirnya PKWT pertama dilanjutkan dengan PKWT kedua pada tanggal 23 Agustus 2017 sampai 27 Agustus 2018, setelah berakhirnya PKWT yang kedua dilakukan pembaharuan PKWT yakni pada tanggal 24 September 2018 sampai dengan 23 September 2019.

Pada tahun 2018 PT Hansae Indonesia Utama mendapatkan Nota Pemeriksaan nomor 3732/-1.838 tanggal 23 November 2018, yang mana ditemukan bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran, yaitu telah mempekerjakan pekerja dengan status PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (1), ayat (2), dan ayat (7) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Putusan nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN Jkt.Pst perkara antara Fitriyah melawan PT HIU dalam bagian tanggapan dari tergugat terhadap gugatan Fitriyah menjelaskan bahwa tergugat merupakan perusahaan sektor garmen, yang mana mendapat pekerjaan berdasarkan pesana/order buyer yang sudah ditentukan waktunya serta mendalilkan bahwa situasi dan kondisi pekerjaan di tempat tergugat bersifat musiman oleh karena itu Tergugat mempekerjakan Fitriyah dengan PKWT.

Karena terdapat perbedaan pemahaman mengenai pelaksanaan hukum ketenagakerjaan terkait berakhirnya hubungan kerja antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama. PT HIU beralasan PHK terjadi karena telah habis kontrak. Terjadilah

perselisihan hubungan kerja antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut kemudian terjadi perundingan bipartit I tanggal 18 Oktober 2019, namun tidak mencapai kesepakatan. Dilanjutkan dengan perundingan bipartit II pada tanggal 1 November 2019 juga tidak mencapai kesepakatan antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama. Proses yang selanjutnya ditempuh yakni Fitriyah mengadukan permasalahan ini ke suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, kemudian akhirnya mendapatkan anjuran dari mediator. Karena tidak tercapainya kesepakatan antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama di tingkat bipartit dan mediasi, berdasarkan pasal 5 UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sangat beralasan berkepentingan hukum Fitriyah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Isi Petitum dalam gugatan Fitriyah yang memohon untuk menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dan Tergugat tidak sah, menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum, menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dengan jabatan dan posisi semula dengan status PKWTT. Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

PT Hansae Indonesia Utama memberikan tanggapan atas gugatan yang diajukan Fitriyah, Adapun isi eksepsinya yang pada pokoknya gugatan penggugat tidak jelas/kabur (*obscur libel*). PT HIU juga mengajukan gugatan balik (rekonvensi). Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terhadap gugatan tersebut telah memberikan putusan nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN JKT.PST tanggal 7 September 2020 yang amarnya sebagai berikut:

**DALAM KONVENSI**

**DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

**DALAM REKONVENSI**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp.456.000,00 (empat ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Fitriyah melalui kuasa hukumnya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 September 2020, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 September 2020, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 05 Oktober 2020. Namun, Majelis Hakim Mahkamah Agung menjatuhkan Putusan Nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan Amar sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi Fitriyah tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada negara.

Putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap (*Inkracht*). Dalam pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 menyatakan bahwa PKWT antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama sesuai dengan pasal 59 UUK dan PHK yang dilakukan PT Hansae Indonesia Utama telah berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### **Profil PT Hansae Indonesia Utama**

Hansae Co., Ltd. didirikan pada tahun 1982, memiliki 14 perusahaan global di 7 negara (AS, Vietnam, Nikaragua, Guatemala, Indonesia, Myanmar, dan Haiti) dan lebih dari 600 orang di kantor pusat dan 35.000 orang bekerja di New York dan lokasi produksi lainnya. Hansae merupakan perusahaan khusus fesyen global. Merek fashion terkenal Amerika, Eropa dan Asia, dan banyak toko internasional bermitra dengan Hansae Co. Ltd. Produk jadi diproduksi di 12 perusahaan di Vietnam, Indonesia, Nikaragua, Guatemala, Myanmar dan Haiti diekspor ke AS yang merupakan konsumen pakaian terbesar serta ke negara-negara lain.

Hansae Inc. mendirikan perusahaan pertama pada tahun 2005 yakni PT Hansae Indonesia Utama. Lalu pada tahun 2018 mendirikan PT Bomin Permata Abadi, pada tahun 2019 mendirikan PT Hansae Indonesia Sukses dan Hansae Semarang Branch, pada tahun 2022 mendirikan PT Hansae Indonesia Utama Majalengka dan Hansae Solo Branch.

PT Hansae Indonesia Utama merupakan jenis perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA), dan merupakan perseroan tertutup. PT HIU beralamat di Jl.Jawa 14 Blok A-06 Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung Sukapura Cilincing, Jakarta Utara, DKI Jakarta. PT Hansae Indonesia Utama berdiri di atas tanah seluas 68.213 m<sup>2</sup> serta memiliki 860 pekerja. Modal yang disetor oleh PT Hansae

Indonesia utama yakni Rp 136.570.000.000. Jumlah modal yang disetorkan tersebut telah memenuhi Pasal 12 ayat (7) Perka BKPM 4/2021, yang menjelaskan bahwa ketentuan minimum permodalan bagi PMA untuk Modal ditempatkan/disetor saat ini paling sedikit Rp.10.000.000.000 (sepuluh miliar rupiah). Selain itu PMA juga dikategorikan sebagai usaha besar sehingga wajib mengikuti ketentuan minimum nilai investasi (Pasal 7 ayat (1) Perpres 10/2021). Ketentuan nilai investasi bagi PMA, yaitu total investasi lebih besar dari Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah), di luar tanah dan bangunan per bidang usaha KBLI 5 (lima) digit per lokasi proyek.

PT Hansae Indonesia Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang garmen yang memproduksi pakaian jadi yang diekspor ke luar negeri. Kapasitas produksi PT Hansae Indonesia utama sebagaimana yang ditampilkan dalam website Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yakni sebanyak 8.000.000 *piece* per tahun (Kemenperin n.d.). Proses produksi industri garmen adalah merubah kain menjadi pakaian jadi. Berikut tahapan proses produksi dalam industri garmen (Fahreza 2022; Taufiqul and Putri 2019) :

1. *Fabric Inspection*, yakni proses pemeriksaan bahan baku yaitu kain melingkupi pemeriksaan kuantitatif dan kualitatif.
2. *Sample and Pattern Making*, adalah proses pembuatan rancangan dan pola dalam bentuk kertas pola untuk diproduksi secara massal.
3. *Cutting*, merupakan proses pemotongan kain sesuai dengan pola yang sudah dibuat. Hasil dari proses ini biasa berupa potongan – potongan kain. Pada bagian ini akan mengalami proses *Marking, Spreading, Cutting, Bundling dan Numbering*.
4. *Sewing*, Merupakan penyatuan atau penjahitan potongan – potongan kain menjadi pakaian jadi.
5. *Quality Control*, Merupakan proses pengecekan jadi secara menyeluruh baik secara kualitas dan kuantitas.
6. *Finishing*, Merupakan proses penyempurnaan atau sentuhan terakhir pada produk garmen. Pada tahapan ini terdapat proses *Inspecting, ironing, Labelling, Folding dan packing*.

#### **Pembahasan**

##### **1. Kesesuaian pertimbangan hakim pada putusan nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 pada perusahaan garmen dengan pekerjaan musiman berupa pembaharuan PKWT berdasarkan peraturan perundangan.**

Perusahaan bidang garmen yang berorientasi ekspor dalam penerapan perjanjian kerja dapat

menggunakan PKWT yang sementara sifatnya, PKWT musiman, serta PKWT yang berhubungan dengan produk baru. Perusahaan garmen dalam penerapan PKWT harus mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, pelaksanaan PKWT di sektor garmen masih terdapat bentuk-bentuk ketidakpatuhan, seperti pengusaha tidak mematuhi lama maksimum perpanjangan atau pembaharuan yang ditetapkan oleh hukum nasional mengenai penggunaan PKWT. Selain itu masih terdapat beragam interpretasi pelaksanaan PKWT di sektor ini. Hal ini bisa berpotensi tidak terpenuhinya hak-hak pekerja.

Pembaharuan PKWT antara Fitriyah dan PT HIU harus berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 menyatakan bahwa PKWT antara Fitriyah dan PT Hansae Indonesia Utama sesuai dengan pasal 59 UUK dan PHK yang dilakukan PT Hansae Indonesia Utama telah berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penulis tidak sepakat mengenai dasar pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 karena tidak mempertimbangkan ayat demi ayat dalam pasal 59 UUK serta peraturan pelaksana dari UUK yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 7 Kepmenakertrans No 100 tahun 2004 mengatur bahwa PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 dan pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan. Pasal 4 dan pasal 5 Kepmenakertrans No 100 tahun 2004 yakni menjelaskan tentang PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, maka PKWT pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Putusan tingkat pertama nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN Jkt.Pst mengenai perkara antara Fitriyah melawan PT HIU dalam bagian tanggapan dari tergugat terhadap gugatan Fitriyah menjelaskan bahwa tergugat dalam hal ini PT Hansae Indonesia Utama merupakan perusahaan sektor garmen, yang mana mendapat pekerjaan berdasarkan pesanan/order buyer yang sudah ditentukan waktunya serta mendalilkan bahwa situasi dan kondisi pekerjaan di tempat tergugat bersifat musiman oleh karena itu Tergugat mempekerjakan Fitriyah dengan PKWT. Tergugat juga membuktikan dalil-dalilnya dengan mengajukan alat-alat bukti surat yakni tergugat menunjukkan pesanan dari pembeli/buyer KOHL'S dengan Nomor Pesanan s830607651 tertanggal 23

Januari 2019; Nomor Pesanan s830607652 tertanggal 23 Januari 2019; Nomor Pesanan s830607653 tertanggal 23 Januari 2019; Nomor Pesanan s830607654 tertanggal 23 Januari 2019.

Kenaikan produksi, atau adanya jumlah pesanan yang membuat perusahaan harus memproduksi diluar kapasitas regular dapat dikategorikan sebagai pekerjaan musiman, sebagaimana dalam Kepmenakertrans 100 tahun 2004 Pasal 5 ayat (1) dan (2) bahwa:

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Ketentuan mengenai PKWT telah diatur dalam UUK dan Kepmenakertrans 100 tahun 2004 sebagai aturan pelaksanaannya. Dalam perkara ini Fitriyah merupakan pekerja pada PT HIU dengan status PKWT dengan posisi finishing. Adapun rincian PKWT Fitriyah pada PT HIU yaitu PKWT pertama selama dua tahun dihitung dari tanggal 24 Agustus 2015 hingga 23 Agustus 2017 dibuktikan dengan alat bukti diberi tanda P1=T9. Setelah berakhirnya PKWT pertama terjadi perpanjangan dengan PKWT kedua selama satu tahun yakni dihitung dari 23 Agustus 2017 hingga 22 Agustus 2018 dibuktikan dengan alat bukti diberi tanda P4. Setelah berakhirnya PKWT kedua terjadi pembaharuan PKWT selama satu tahun yang mana telah melalui masa tenggang 30 hari yakni dihitung sejak 24 September 2018 sampai 23 September 2019 dibuktikan dengan alat bukti diberi tanda P5=T12.

Berdasarkan fakta-fakta hukum dalam putusan tingkat pertama dan kasasi, yang menjadi pokok gugatan yakni PKWT yang diterapkan pada Fitriyah tidaklah sah, serta PHK yang dilakukan oleh PT HIU batal demi hukum. Ketentuan mengenai PKWT telah diatur dalam Pasal 59 UUK, yakni:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
  - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
  - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Peneliti berpendapat berdasarkan bukti-bukti yang disampaikan dan tertulis dalam putusan, ditemukan beberapa fakta hukum. Berdasarkan bukti P1, P4, P5, T9, T12, Fitriyah berstatus PKWT dengan posisi sebagai finishing pada PT HIU, serta lamanya masa kerja secara keseluruhan yakni selama 4 tahun. Pasal 59 ayat (1) huruf b UUK telah mengatur bahwa jangka waktu PKWT paling lama yakni 3 tahun. Hal ini jelas bahwa PKWT yang diberlakukan pada Fitriyah telah melanggar ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b UUK, karena telah melebihi jangka waktunya, yakni 4 tahun.

Industri garmen di Indonesia secara garis besar dibagi dalam 4 tahapan proses produksi. Tahapan proses produksi tersebut terdiri dari pembuatan pola (*pattern making*); pemotongan bahan (*cutting*); penjahitan (*sewing*); dan terakhir adalah penyempurnaan (*finishing*) (Heryadi and Sutopo 2018). *Finishing* merupakan tahapan akhir untuk mempersiapkan garmen yang sudah dibuat siap untuk dikirim ke buyer. Tahap *finishing* mencakup pengecekan kualitas akhir, penyetrikaan, melipat pakaian, sampai pengepakan ke dalam bentuk yang siap dijual. Pekerjaan dalam proses produksi pada industri garmen dapat dikategorikan dalam 2 jenis (Indonesia 2018):

1. Proses membuat pola, menjahit, *cutting*, *finishing*, merupakan kegiatan rutin yang merupakan pekerjaan tetap (Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UUK).
2. Proses membuat pola, menjahit, *cutting*, *finishing*, yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan (Pasal 8 Kepmenakertrans 100 tahun 2004).
3. Proses membuat pola, menjahit, *cutting*, *finishing* yang merupakan pekerjaan tambahan (Pasal 5 Kepmenakertrans 100 tahun 2004).

Jika proses tersebut termasuk dalam kategori nomor 1 maka hubungan kerjanya harus PKWTT. Sedangkan untuk kategori 2 dan 3 dapat menggunakan hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Perusahaan sektor garmen berorientasi ekspor dalam penelitian ini yakni PT Hansae Indonesia Utama menjelaskan bahwa terdapat ketidakpastian pesanan. Meskipun demikian untuk perusahaan berorientasi ekspor, mempunyai sejumlah kapasitas produksi tertentu yang dianggap tetap atau reguler. Hal ini yang menyebabkan seharusnya terdapat pekerja dengan status PKWTT pada pekerjaan yang bersifat tetap atau reguler. Oleh karena itu, pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi pesanan tambahan atau target tertentu dipahami sebagai pesanan yang tidak reguler. Pekerjaan ini muncul karena adanya pesanan atau order tambahan yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan dengan tenaga kerja mereka yang sudah ada secara reguler atau tetap.

Ditinjau dari pasal 59 ayat (2) UUK memberikan ketentuan bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan tetap, demikian bunyinya:

“Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dipakai untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”

Isi dari bagian penjelasan tentang pasal 59 ayat (2) UUK menjelaskan bahwa:

“Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musim”

Pekerjaan tidak bisa dianggap sebagai “pekerjaan musiman” apabila bersifat tetap atau reguler yaitu pekerjaan yang terjadi setiap bulan sepanjang tahun, terlepas dari jenis produk, desain, jenis tugas (memotong, menjahit atau pengepakan), maupun pembeli yang memberikan pekerjaan/pesanan tersebut, ataupun harga produk. Maka apabila pekerjaan tersebut merupakan proses produksi namun tergantung kondisi tertentu seperti suatu pesanan diluar kapasitas maka tergolong pekerjaan musiman sebagaimana diatur dalam bagian penjelasan paragraf ke 3 pasal 59 ayat (2) UUK:

“Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.”

Maka berdasarkan tanggapan dari tergugat atas dalam provisi butir 1 yakni situasi dan kondisi pekerjaan pada tempat tergugat yakni pekerjaan bersifat musiman dan dibuktikan tergugat dengan alat bukti tanda T3B, T4B, T5B, T5B yaitu alat bukti berupa pesanan dari buyer. Maka PKWT yang cocok dengan kondisi tersebut adalah PKWT pekerjaan bersifat musiman sebagaimana ketentuan Pasal 59 UUK ayat (1) huruf c, yakni PKWT dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman. Selanjutnya ketentuan mengenai PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musim terkhusus yang memenuhi pesanan atau target tertentu diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans 100 tahun 2004 yakni:

Pasal 5

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)



hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Berdasarkan bukti P5=T12, terdapat fakta hukum terjadi pembaharuan perjanjian yakni mulai tanggal 24 September 2018 sampai dengan 23 September 2019. Hal ini membuktikan bahwa terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan PKWT Fitriyah, karena dalam Pasal 7 Kepmenakertrans 100 tahun 2004 yang mengatur bahwa PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Fitriyah melakukan PKWT dengan rincian sebagai berikut PKWT pertama selama dua tahun terhitung dari tanggal 24 Agustus 2015 hingga 23 Agustus 2017. Setelah berakhirnya PKWT pertama terjadi perpanjangan dengan PKWT kedua selama satu tahun yakni terhitung dari 23 Agustus 2017 hingga 22 Agustus 2018. Dengan lama PKWT pertama selama 2 tahun serta perpanjangan selama 1 tahun hal ini sesuai dengan pasal 59 ayat (4) UUK sebagai berikut:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”

Setelah berakhirnya PKWT kedua terjadi pembaharuan PKWT selama satu tahun yang mana telah melalui masa tenggang 30 hari yakni terhitung sejak 24 September 2018 sampai 23 September 2019. Namun, pembaharuan PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana ketentuan pasal 7 Kepmenakertrans 100 tahun 2004. PKWT Fitriyah yang diberlakukan perpanjangan dan pembaharuan, hal tersebut telah melanggar ketentuan pasal 59 ayat (3) UUK yang berbunyi :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.”

Berdasarkan bunyi pasal tersebut, maka sudah jelas bahwa PT HIU hanya dapat memilih untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian kerja dengan Fitriyah, tidak dapat menerapkan penggunaan

perpanjangan dan pembaharuan sekaligus. Namun dalam perkara ini PKWT Fitriyah terdapat perpanjangan dan pembaharuan. Untuk jenis PKWT pekerjaan bersifat musiman hanya dapat dilakukan perpanjangan, tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Pasal 59 Ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan apabila pembuatan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT. Dalam pasal 59 ayat (8) UUK dijelaskan bahwa hal-hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

## **2. Akibat hukum dari putusan Mahkamah Agung nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menggunakan pembaruan PKWT pada pekerjaan bersifat musiman.**

Perbuatan hukum dan peristiwa hukum menimbulkan adanya akibat hukum. Pada perkara Fitriyah dan PT HIU akibat hukum yang timbul dari PKWT yang dilakukan pembaharuan pada Putusan Nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst, yakni majelis hakim menolak gugatan Fitriyah.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ini telah diputus pada hari Senin, 24 Agustus 2020. Terhadap putusan tingkat pertama tersebut Fitriyah melalui kuasa hukumnya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 September 2020, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 September 2020, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 05 Oktober 2020. Namun, Majelis Hakim Mahkamah Agung menjatuhkan Putusan Nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan Amar sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi Fitriyah tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada negara.

Putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap (*Inkracht*). Namun masih jauh dari kepastian hukum. Dasar peraturan yang dipakai hakim dalam putusan tersebut tidak tepat. Karena PKWT Fitriyah merupakan PKWT bersifat musiman maka tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT (pasal 7 Kepmenakertrans 100 tahun 2004). PKWT tersebut juga terdapat pembaharuan dan perpanjangan PKWT, yang mana hal tersebut tidak diperbolehkan dalam Pasal 59 ayat (3) UUK. Sehingga melihat jenis pekerjaan yang dilakukan Fitriyah merupakan PKWT

musiman maka yang dapat dilakukan hanyalah perpanjangan PKWT. Selain itu jangka waktu PKWT Fitriyah yang melebihi 3 tahun telah melanggar ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b UUK.

Mengingat beberapa pertimbangan tersebut sudah seharusnya PKWT Fitriyah berubah menjadi PKWTT. Pasal 59 ayat (7) UUK mengatur apabila pembuatan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT. Diperkuat lagi dalam Pasal 15 Kepmenakertrans 100 tahun 2004 menjelaskan bahwa:

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Dapat difahami bahwa apabila pelaksanaan PKWT untuk pekerjaan musiman tidak memenuhi ketentuan mengenai PKWT pekerjaan musiman, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya penyimpangan. Berdasarkan UUK dan Kepmenakertrans 100 tahun 2004 PKWT Fitriyah

berubah menjadi PKWTT, sehingga akibat hukum yang timbul apabila PT Hansae Indonesia utama melakukan pemutusan hubungan kerja perlu adanya hak-hak yang dipenuhi oleh PT HIU terhadap Fitriyah. PT HIU tidak dapat menggunakan alasan Pasal 61 ayat (1) UUK yakni perjanjian kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, karena terjadi ketidaksesuaian dalam pelaksanaan PKWT yang diterapkan, maka status Fitriyah menjadi PKWTT. Apabila PT HIU melakukan PHK perlu adanya hak-hak yang didatangkan dan dalam proses PHK harus melalui prosedur sebagaimana yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans 100 tahun 2004 berbunyi:

“Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.”

Status PKWT Fitriyah berubah sejak adanya penyimpangan, yakni sejak adanya pembaharuan PKWT yakni dari tanggal 24 September 2018 sampai dengan 23 September 2019 yakni terhitung satu tahun. Terdapat hak-hak yang wajib dibayarkan oleh PT HIU terhadap Fitriyah, yakni berdasarkan pasal 156 ayat (1) UUK mengatur:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Fitriyah dalam gugatannya dan dibuktikan dengan bukti P-6 yakni slip gaji bulan Juni tahun 2019 memperoleh upah terakhir sebanyak Rp 3.950.000, maka dari itu dapat ditetapkan besaran upah Penggugat yang menjadi acuan untuk menghitung hak-hak yang timbul dalam perkara *aquo* adalah sebesar Rp. 3.950.000,-. Dalam hal Fitriyah di PHK dengan masa kerja sebagai PKWTT terhitung 1 tahun, maka seharusnya ia berhak atas uang pesangon dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun yakni senilai 2 (dua) bulan upah (pasal 156 ayat (2) huruf b UUK). Maka PT HIU harus membayar uang pesangon 2 bulan upah, yakni Rp 7.900.000,-

Pasal 176 UUK mengamanatkan bahwa ketika terjadi pelanggaran batas masa kerja agar dilakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, yang tujuannya agar tetap tegaknya peraturan perundang-undangan

yang mengatur ketenagakerjaan (Tannasa 2016). Hasil dari pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah nota pemeriksaan (Haider 2022). Lalu berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 menjelaskan agar nota pemeriksaan tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat maka pekerja dapat memintakan pengesahan pada pengadilan negeri setempat. Pengesahan nota tersebut dapat dilakukan dengan ketentuan bahwa telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan tersebut tidak memiliki kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding, juga telah dijatuhkan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Hidayah 2015). Jika kewenangan mengadili dikembalikan pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwa Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Santoso 2019).

Pasal 53 ayat (2) UU Kehakiman mengatur bahwa setelah melakukan pemeriksaan dan memutuskan suatu perkara dalam putusan dan penetapan tersebut harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat. Namun putusan hakim dalam perkara Fitriyah ini terdapat salah dalam menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku, sehingga mengakibatkan batalnya putusan. Tindakan atau perbuatan melanggar peraturan mengakibatkan tindakan atau perbuatan hukum tersebut batal atau batal demi hukum (Ina 2013). Syarat-syarat putusan perkara perdata menjadi batal demi hukum tidak secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dijelaskan dalam angka 13 Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 7 tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi mengatur bahwa :

“Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”

Putusan yang batal demi hukum tidak perlu diperiksa kembali oleh pengadilan tingkat yang lebih tinggi karena secara otomatis putusan menjadi batal demi hukum. Putusan 107k/Pdt.sus-PHI/2021 yang

batal demi hukum maka berakibat putusan tidak memiliki kekuatan mengikat dan gugatan dianggap tidak pernah ada dan dapat diajukan kembali untuk diperiksa di persidangan tingkat pertama.

Publik dapat mengajukan eksaminasi terhadap putusan ini, dikarenakan putusan tersebut tidak adil bagi salah satu pihak. Menurut Sudikno Mertokusumo Eksaminasi putusan hakim perlu dihidupkan kembali dalam rangka pengawasan terhadap hakim dan jalannya peradilan perlu lebih diperketat baik mengenai integritas maupun pengetahuannya (Mertokusumo 2014). Pelaksanaan eksaminasi public diawali dengan membentuk tim eksaminasi yang mempunyai kompetensi dalam menentukan pendapat dan penilaian terhadap produk pengadilan. Lalu masing-masing anggota melakukan *Legal Annotation* (catatan Hukum) terhadap perkara yang telah dipilih. Kemudian hasil eksaminasi putusan putusan dipaparkan kepada masyarakat dalam bentuk diskusi publik (Syamsuddin and Luthan 2018). Kegiatan ini sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada masyarakat dan untuk mendapatkan masukan atau tanggapan dari masyarakat terhadap hasil eksaminasi yang telah dilakukan oleh majelis eksaminasi. Hasil akhir dari eksaminasi inilah yang biasa dikirim ke Mahkamah Agung maupun Kejaksaan Agung(Salam 2017).

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Dasar dari Pertimbangan hakim pada putusan tingkat pertama Nomor 165/Pdt.Sus PHI.G/2020/PN/JKT.PST serta pada tingkat kasasi Nomor 107K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah tidak tepat berdasarkan beberapa alasan. Pertama, posisi Fitriya sebagai finishing merupakan bagian dari proses produksi dalam PT HIU yang bergerak dibidang garmen, namun PT HIU membuktikan dengan adanya pesanan maka tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (2) UUK, yang mana dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) UUK bahwa pekerjaan yang merupakan bagian dari suatu proses produksi namun tergantung kondisi tertentu dalam hal ini adanya pesanan maka dapat digolongkan dalam PKWT untuk pekerjaan musiman. Kedua pertimbangan hakim mengenai penerapan PKWT berupa pembaharuan PKWT berdasarkan pasal 59 UUK dalam putusan hakim tidak sesuai dengan Pasal 7 Kepmenakertrans 100 tahun 2004. Bahwa PKWT pada pekerjaan bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan. Ketiga, pemutusan hubungan kerja menurut pasal 61 ayat (1) huruf b UUK dalam putusan hakim tidak sesuai dengan pasal 59 ayaat (7)

dan pasal 15 Kepmenakertrans 100 tahun 2004 terkait status pekerja yang seharusnya menjadi PKWTT.

2. Akibat hukum atas pemberlakuan Putusan Nomor 107K/Pdt.sus-PHI/2021 yang tidak tepat yakni karena demi hukum beralihnya status pekerja atas nama Fitriyah dari PKWT menjadi PKWTT. Sehingga tidak dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya kontrak sebagaimana pasal 61 ayat 1 huruf b. Apabila PT HIU melakukan PHK terhadap Fitriyah maka terdapat hak-hak yang harus diberikan sebagaimana telah diatur dalam pasal 156 UUK. Putusan MK No. 7/PUU-XII/2014 memberi jalan keluar terkait pelanggaran jangka waktu PKWT Intinya, implementasi diawali secara bipartit, kemudian dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan menerbitkan nota pemeriksaan, lalu meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat. Publik dapat mengajukan eksaminasi terhadap putusan tersebut, karena putusan tersebut tidak adil dan memicu perdebatan hukum. Oleh karena pertimbangan hakim dalam putusan nomor 107K/Pdt.sus-PHI/2021 bertentangan dengan peraturan perundangan, majelis hakim telah salah dalam menerapkan peraturan perundang-undangan, sebagaimana Pasal 57 UU No 7 tahun 2020 maka akibat hukumnya ialah tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

#### Saran

1. Hakim ketika menjatuhkan putusan selain mempertimbangkan undang-undang Ketenagakerjaan, juga harus memperhatikan peraturan pelaksana dari undang-undang serta peraturan perundang-undangan lainnya. Serta hakim juga perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja dalam menjatuhkan putusan terkait pemberian PHK.
2. Bagi pengusaha seharusnya memperhatikan terkait perubahan status pekerja yang semula PKWT menjadi PKWTT. Serta memperhatikan penerapan PKWT pada perusahaannya supaya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Diantha, I. Made Pasek. 2019. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. 3rd ed. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Fahreza, Raj"sya. 2022. "Pra Perancangan Pabrik Garmen Celana Chino Panjang Pria Dengan Kapasitas 2.266.825 Pcs/Tahun." Universitas Islam Indonesia.
- Haidar, Mahdi. 2022. "Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu." *Masalah-Masalah Hukum* 51(2):179–87. doi: 10.14710/mmh.51.2.2022.179-

187.

- Heryadi, Abdul Rohman, and Wahyudi Sutopo. 2018. "Review Pemanfaatan Metodologi DMAIC Analysis Di Industri Garmen." *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC* 7–8.
- Hidayah, Khoirul. 2015. "Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang." *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah* 7(2):101–15. doi: 10.18860/j-fsh.v7i2.3517.
- Ina, Titik Aswandari. 2013. "Analisa Putusan Terhadap Perkara Perdata Yang Bertentangan Dengan Asas Proporsionalitas." Universitas Wijaya Putra.
- Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan Republik. 2018. *Pedoman Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di Sektor Garmen Berorientasi Ekspor*.
- Ismatullah, Dedi. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. 1st ed. Bandung: Pustaka Setia.
- Kemenperin. n.d. "Kapasitas Produksi Hansae Indonesia Utama." *Kemenperin.Go.Id*. Retrieved June 20, 2023 ([http://tkdn.kemenperin.go.id/kapasitas.php?id=XPuCsBZ18RoMWb2wk3rVcdjRcmig6dHQpr0gZZG4Evs.&pub=PuWof\\_o9nUINBBU7L3RZKVMOM-YJ--m5LkXIZPEolvY,&nama=-lAC6BidpRhnxoYSlnA\\_3zScnFkq4CelGE3sorbjfiA.](http://tkdn.kemenperin.go.id/kapasitas.php?id=XPuCsBZ18RoMWb2wk3rVcdjRcmig6dHQpr0gZZG4Evs.&pub=PuWof_o9nUINBBU7L3RZKVMOM-YJ--m5LkXIZPEolvY,&nama=-lAC6BidpRhnxoYSlnA_3zScnFkq4CelGE3sorbjfiA.)).
- Santoso, Sugeng. 2019. "Kekhususan Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Jatiswara* 34(1):11. doi: 10.29303/jatiswara.v34i1.189.
- Sundalangi, Yofriko. 2018. "Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance Berdasarkan Prinsip Keadilan." *Tadulako Law Review* 3(1):40–56.
- Tannasa, Krisnny Yenny. 2016. "Peranan Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Administratum* 4(1):156.
- Taufiqul, Aulia Ichsan, and Rizka Oktivani Putri. 2019. "Pra Rancangan Pabrik Garmen Blouse Lengan Panjang Wanita Dengan Kapasitas 20.889.200 Pcs/Tahun." Universitas Islam Indonesia.