

**Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PDAM Tirta
Bertuah Kabupaten Banyuasin
(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024)**

Ananda Marfah¹, Muhammad Faisal², Bina Era Dany³

Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

¹ nandamarfa903@gmail.com, ² muhammad.faisal@fh.uisu.ac.id, ³ binaeradany@fh.uisu.ac.id

Abstrak

Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif UU cipta kerja mengetahui perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis, harus dilihat apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Metode penelitian hukum normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu pada norma-norma hukum yaitu meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder. Data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/Pdt.Sus-Phi/2024 hasil penelitian didalam kasus ini mengkaji perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan status PKWT menjadi PKWTT dapat terjadi karena beberapa alasan, di antaranya: (1) kesepakatan kedua belah pihak, (2) adanya alasan demi hukum seperti perpanjangan PKWT tanpa jeda waktu atau melebihi batas waktu yang ditentukan, serta (3) ketentuan undang-undang yang menganggap PKWT secara otomatis menjadi PKWTT jika tidak memenuhi syarat tertentu. Proses perubahan status ini menimbulkan konsekuensi hukum baru, khususnya terkait hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha sesuai ketentuan PP No. 35 Tahun 2021. Penelitian ini juga membahas implikasi hukum dari perubahan status tersebut terhadap kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, UU Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Legal Analysis of Oral Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT) from the Perspective of the Job Creation Law To determine whether an employment agreement is made orally or in writing, it must first be identified whether it is a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) or an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT), as these two types of agreements have different specifications regarding the rights and obligations of the parties involved. According to Article 57 paragraphs (1) and (2) of the Manpower Law, a PKWT must be made in writing. If it is not made in writing, the agreement automatically becomes a PKWTT. This research uses normative legal research methods, which refer to legal norms and are conducted through literature or secondary source analysis. Secondary data were obtained from primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Based on Supreme Court Decision Number 873 K/Pdt.Sus-Phi/2024, this study examines the change in status from a PKWT to a PKWTT in accordance with Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Time, and Rest Time. The research findings show that a change in status from PKWT to PKWTT may occur for several reasons, including: (1) mutual agreement between the parties, (2) legal grounds such as the extension of a PKWT without a break

period or beyond the permitted time limit, and (3) statutory provisions that automatically convert a PKWT into a PKWTT if certain conditions are not met. This change in status leads to new legal consequences, particularly concerning the rights and obligations of both workers and employers under Government Regulation No. 35 of 2021. The study also discusses the legal implications of this status change in terms of legal certainty and worker protection.

Keywords: *Legal Protection, Fixed-Term Employment Agreement, Labor Law*

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Hubungan kerja yang terjalin antara pihak perusahaan dengan pekerja disebabkan terdapat perjanjian kerja yang mendahuluinya, sehingga menimbulkan akibat hukum antara kedua belah pihak yang sering dikenal dengan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan pekerja. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020, Salah satu sektor yang di atur dalam UU Cipta Kerja ini adalah bidang Ketenagakerjaan yaitu di atur pada Bab IV terdiri dari mulai Pasal 80 (halaman 533) sampai dengan Pasal 89A (halaman 572), yang mengubah atau merevisi dari UU Ketenagakerjaan (UU No.13 tahun 2003), Dengan adanya perubahan regulasi dari pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan yakni dari UU No. 3 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menjadi UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentu hal ini akan berpengaruh terhadap dunia usaha khususnya dibidang hubungan kerja di perusahaan, antara lain menyangkut bentuk hubungan kerja, status pekerja PKWTT dan PKWT, kebijakan upah pekerja, pemberian besarnya kompensasi atau pesangon dan lain lain.¹

Bahwa khusus terkait dalam sistem hubungan kerja antara PKWTT dengan PKWT, dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) yang di revisi menjadi Undang Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), ditemukan ada perubahan yang mendasar dari Ketentuan UU Ketenagakerjaan sebelumnya yaitu tentang adanya pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Berdasarkan UU Cipta Kerja apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka Pihak pemberi kerja memberikan kompensasi kepada Pekerja PKWT tersebut, dengan besar kompensasi di perhitungkan dari lamanya masa kerja.

Secara khusus syarat sah perjanjian diatur dalam dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa

¹ Witjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian*, Bandung, Bandung, 1986, hal.19

perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Empat unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan karena apabila salah satu dari persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibatalkan artinya perjanjian yang sudah dibuat bisa dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan perjanjian kerja batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada karena objeknya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian, Peraturan Perundang-undangan di Indonesia seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan

peraturan pelaksana lainnya. Yang membedakan secara khusus antara PKWT dan PKWTT yaitu jangka waktu, jenis pekerjaan dan ketentuan lain yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020.²

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat - perangkat hukum.

Permasalahan ini berkaitan dengan hak karyawan yang berkerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin ada 5 karyawan yang menggugat **Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin** bahwa selama para penggugat

² Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ebook, Semarang, 2015, hal.48

berkerja di Perusahaan penggugat telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh tergugat terdapat beberapa permasalahan menyakut pelaksanaan hubungan industrial yang menjadi perselisihan antara tergugat dan penggugat yaitu:

1. Pembayaran Upah tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
2. Status hubungan kerja yang seharusnya menjadi pkwt (pekerja waktu tidak tertentu) sampai saat ini karyawan termasuk para penggugat di beri status pkwt (pekerja waktu tertentu).

Para penggugat sudah memberi surat untuk dijalan mediasi tetapi pihak PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin tidak ada Upaya perdamaian, Tergugat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak tepat pihak. Namun, dalil-dalil tergugat pengadilan menyatakan Sebagian gugatan penggugat diterima, Mahkamah Agung menilai bahwa pengadilan pertama telah benar dalam menerapkan hukum dan menolak alasan permohonan kasasi tergugat sehingga menguatkan keputusan pengadilan PHI (perselisihan hubungan industrial) tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti terkait judul : **“ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PDAM TIRTA BERTUAH KABUPATEN BANYUASIN (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024)”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Hukum Ketenagakerja?
2. Bagaimana Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Perlindungan Hukum Dalam PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin?
3. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Hubungan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/pdt.Sus-PHI/2024?

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan dengan permasalahan hukum pada bagian rumusan masalah, untuk tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia khususnya dengan alasan efisiensi. Adapun tujuan dari penelitian hukum ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peraturan perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu (PKWT) dalam perjanjian pkwt yang terjadi oleh perusahaan PDAM dengan para pegawai yang berkerja di perusahaan tersebut;
2. Untuk mengetahui hak dan Kewajiban Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perjanjian pkwt yang terjadi oleh

perusahaan PDAM dengan para pegawai yang berkerja di perusahaan tersebut;

3. Untuk mengetahui Bagaimana Upaya Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Hubungan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perkerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/pdt.Sus-PHI/2024.

a. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini memberi pemikiran dan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum pengaturan perlindungan hukum pekerja waktu tertentu (PKWT) karena perjanjian magang Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam akademis mengenai pengembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan hukum perjanjian.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini memiliki kegunaan praktis yaitu:

- a. Sebagai upaya pengembangan kemampuan dan pengetahuan hukum Penulis khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. Sebagai bahan dalam menambah referensi bagi mahasiswa dan dosen Bagian Hukum Keperdataan Fakultas

Hukum Universitas Islam Sumatera Utara serta para pihak yang memerlukan.

- c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian yang diteliti, adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis yuridis menurut kamus hukum, kata yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan analisis yuridis berarti mempelajari dengan cermat untuk memahami suatu pandangan dari segi hukum.
2. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

4. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.³

5. Pengertian internship atau magang adalah suatu program belajar sekaligus berlatih bekerja dengan cara langsung pada sebuah perusahaan selama beberapa waktu. Perusahaan yang menerima karyawan magang berhak memberi tugas dan wajib memberi bimbingan selama program.⁴
6. Putusan adalah pernyataan hakim yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan diucapkan oleh hakim dalam sidang terbuka untuk umum sebagai hasil dari pemeriksaan perkara Hukum. Putusan merupakan tahap akhir dari proses pemeriksaan perkara di pengadilan yang berisi penyalahgunaan Hak Kekayaan Intelektual, yang dapat berupa putusan *condemnatoir* (menghukum), *declaratoir* (menyatakan), atau *constitutief* (menciptakan). Putusan harus memuat dasar alasan yang jelas dan rinci serta memuat pasal-pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.⁵

³ J.Satrio, *Hukum kontrak*, Sinar Grafik, Jakarta, 2013, hal 125

⁴ Diunduh Dari

<https://id.prosple.com/career-planning/pengertian-magang-atau-internship-dan-seluk-beluknya-yang-perlu-kamu-ketahui> pada 08 februari 2025 13.32 WIB

⁵ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2009, hal. 9

II. Hasil Penelitian

A. Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Hukum Ketenagakerja

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.⁶ Berdasarkan keterangan yang telah saya kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh

dilakukan. Terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh,

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2007

termasuk pekerja / buruh yang memakai Perjanjian.⁷

Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)⁸ hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Terdapat 4 (empat) Program Bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja dan Pekerja di Luar Hubungan Kerja mencakup antara lain:

A. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Program jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami:

1. Kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah,
2. Menderita penyakit akibat hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja yang akan diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan meliputi:
 - a. Santunan
 - b. Santunan cacat;
 - c. Santunan kematian;
 - d. Pengobatan dan perawatan;
 - e. Rehabilitasi;
 - f. Ongkos pengangkutan⁹; dan

⁷ Majalah Ilmiah Untab, Vol. 17 No. 2 September 2020 Hal. 130-135

⁸ Abdur Rahman, 2024, *Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan, Wajah Hukum*, Vol 8, No 1

⁹ Priyatna Abdurrasyid Dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu*

g. Santunan dan pengobatan penyakit yang timbul akibat kerja.

B. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Pelayanan diberikan di pelaksana kesehatan (fasilitas kesehatan) yang memiliki ikatan kerjasama tertulis dengan Badan Penyelenggara.

Diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan.

C. Jaminan hari Tua (JHT) Program Jaminan Hari Tua merupakan dana jangka panjang untuk memberikan kepastian adanya dana pada saat tenaga kerja tidak produktif lagi karena meninggal, cacat, atau memasuki hari tua.

D. Jaminan kematian (JK) Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun berupa uang.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Jakarta; Rajagraindo Persada, 2004

Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁰ adalah :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus,
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama,
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan

¹⁰ Jessica Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5, No. 1,

pekerjaan (Pasal 93 ayat 1),

- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94),
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Sehingga untuk pengupahan karyawan baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak adalah sama yakni sesuai upah minimum yang berlaku sesuai kabupaten atau daerah masing masing toko, jadi tidak ada perbedaan antara perkerja 1 dan pekerja lainnya dan sudah sesuai dengan apa yang telah di bahas dalam 5 point diatas, yakni untuk pengupahan karyawan telah sesuai dari segi jumlah dan tata cara pengupahan dengan apa yang tertera pada UU Ketenagakerjaan. Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi upah minimum sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota,
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota¹¹.

Perjanjian kerja sendiri dikualifikasikan dalam dua jenis yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam kaitannya dengan PKWT sendiri diperlukan prasyarat yang diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja, yakni 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 sebagai berikut :

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja melalui beberapa peraturan¹², yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun

¹¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta; Rajagrafindo Persada, 2014

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya UU Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut. Ditinjau dari Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

Adapun jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja

¹² Endang Sutrisno, Deni Yusup Permana, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Hukum Responsif, Vol. 13, No. 2, 2022

yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketidak sinkronan antara regulasi yang mengatur hak untuk mendapatkan jaminan terhadap perlindungan keselamatan kerja PKWT, menimbulkan kekaburan terhadap aspek perlindungan hukum¹³.

B. Perlindungan Hukum Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin

Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berisi tentang hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara para pihak yang melakukan perjanjian. Berbicara tentang perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat. Ada 3 macam perlindungan terhadap pekerja / buruh, masing-masing: Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial, Perlindungan teknis. Sedangkan penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum adalah: Pertama; menyangkut kepentingan pribadi (individual

interest); Kedua, menyangkut kepentingan masyarakat (social interest), dan Ketiga, menyangkut kepentingan umum (public interest).¹⁴ Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Soedikno Mertokusumo hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum. Kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja pada PDAM, apabila:¹⁵

- a) Ayah/ibu kandung meninggal dunia.
- b) Famili atau keluarga meninggal dunia di rumah pihak kedua.
- c) Terjadi bencana alam. Hak tersebut tidak diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dari hak pekerja yang telah disebutkan diatas, kesemua haknya belum terpenuhi dan pekerja memiliki haknya tersebut yang harus diberikan oleh pengusaha terhadapnya. Masih adanya ditemukan pelanggaran yang ditemukan oleh peneliti yang sudah disebutkan diatas dan hanya sebahagian kecil saja hak yang diterima oleh pekerja dari majikannya. Adalagi hak yang harus

¹³ Lusi Tuter Mulia, 2021, *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Alat Perlindungan Bagi Perjanjian Kerja Secara Lisan*, Jurnal Salman, Vol.2 No. 2,

¹⁴ F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta; Sinar Grafika, 2005

¹⁵ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, Palembang hal 605

diterima pekerja tetapi disimpangkan oleh majikannya tersebut yang merupakan kewajiban dari majikannya sebagai pengusaha. Hak pekerja lainnya yaitu : a. Hak memperoleh upah lembur, hak pekerja untuk memperoleh upah lembur yang diatur di dalam Pasal 5 ayat (5) perjanjian kerja tersebut yang menyatakan : “Upah lembur diberikan apabila pihak kedua dapat dibuktikan telah melaksanakan pekerjaan tambahan atau lembur berdasarkan perhitungan jam kerja yang tercatat pada perusahaan pengguna jasa pihak pertama. Upah lembur adalah nsesuai dengan perjanjian kerjasama antara pihak pertama dengan perusahaan pengguna jasa pihak pertama yang menjadi pedoman dalam perjanjian ini.” b. Hak untuk memperoleh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang terdiri dari : Baju kerja, alat kerja dan yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) dan (2) UUK

- a) Hak atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti , dan libur.
- b) Hak atas perlindungan dari tindakan Pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum pekerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin belum secara spesifik diatur dalam peraturan daerah yang langsung mengatur hak dan

kewajiban pekerja di PDAM tersebut. Namun, PDAM Tirta Betuah sebagai perusahaan daerah tunduk pada Peraturan Daerah Kabupaten Banyuasin, seperti Perda No. 5 Tahun 2023 yang mengatur penyertaan modal pemerintah kepada PDAM dan kewajiban perusahaan, meskipun fokusnya lebih pada aspek pengelolaan dan pelayanan.

Secara umum, perlindungan hukum pekerja di PDAM Tirta Betuah harus merujuk pada peraturan ketenagakerjaan nasional yang berlaku di Indonesia, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang menjadi bagian dari visi PDAM untuk menjadi perusahaan yang sehat dan profesional. Namun, terdapat laporan ketidakpuasan pekerja terkait status kerja, seperti kasus pekerja magang yang menuntut pengangkatan menjadi karyawan tetap, menunjukkan perlunya peningkatan perlindungan hukum dan kepastian status kerja bagi tenaga kerja di PDAM ini.

Dengan demikian, perlindungan hukum pekerja di PDAM Tirta Betuah masih bergantung pada regulasi ketenagakerjaan umum dan implementasi internal PDAM, sementara peraturan daerah lebih mengatur aspek perusahaan secara keseluruhan, bukan secara spesifik perlindungan tenaga kerja. Peningkatan perlindungan hukum pekerja perlu mendapat perhatian lebih lanjut dari pemerintah daerah dan manajemen PDAM.

Perlindungan hukum terkait pekerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin

secara khusus tidak diatur secara rinci dalam Perda yang mengatur PDAM tersebut. Namun, beberapa poin penting terkait perlindungan pekerja dapat disimpulkan dari peraturan daerah dan ketentuan terkait:

- Perda Kabupaten Banyuasin No. 4 Tahun 2005 tentang Pendirian PDAM Tirta Betuah mengatur pendirian dan pengelolaan PDAM, termasuk kewajiban PDAM untuk mengikutsertakan pegawai dalam program pensiun melalui dana yang diatur pemerintah. Ini merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial bagi pekerja PDAM.
- Perda No. 5 Tahun 2023 mengatur penyertaan modal pemerintah kepada PDAM Tirta Betuah serta kewajiban PDAM, namun fokusnya lebih pada aspek pengelolaan perusahaan dan pelayanan, bukan perlindungan tenaga kerja secara spesifik.
- Pemerintah Kabupaten Banyuasin memiliki peraturan daerah tentang pelayanan, penempatan, dan perlindungan tenaga kerja lokal yang menjadi dasar komitmen daerah dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja, termasuk di perusahaan daerah seperti PDAM Tirta Betuah. Hal ini tercermin dalam program job fair dan upaya peningkatan lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal.
- Selain itu, pegawai PDAM wajib diikutsertakan dalam program

pensiun sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1998, yang memberikan perlindungan jangka panjang bagi pegawai PDAM.

Secara keseluruhan, perlindungan hukum pekerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin terutama mengacu pada peraturan ketenagakerjaan nasional dan peraturan daerah umum tentang tenaga kerja lokal, serta kewajiban perusahaan daerah seperti program pensiun. Namun, belum ada aturan daerah yang secara khusus mengatur perlindungan hak-hak pekerja PDAM secara rinci dalam Perda PDAM itu sendiri. Peningkatan perlindungan hukum pekerja di PDAM Tirta Betuah masih menjadi kebutuhan yang perlu perhatian lebih dari pemerintah daerah dan manajemen PDAM.

Ketentuan perlindungan hukum pekerja dalam Perda Kabupaten Banyuasin terkait PDAM Tirta Betuah tidak mengatur secara spesifik hak dan perlindungan tenaga kerja secara rinci¹⁶. Namun, beberapa ketentuan penting yang terkait perlindungan pekerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Perda No. 4 Tahun 2005 tentang Pendirian PDAM Tirta Betuah mengatur pendirian dan pengelolaan PDAM, termasuk kewajiban perusahaan mengikutsertakan pegawai dalam program pensiun sebagai bentuk perlindungan sosial

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2009,

jangka panjang bagi pekerja.

- Perda No. 5 Tahun 2023 mengatur penyertaan modal pemerintah kepada PDAM Tirta Betuah serta kewajiban PDAM dalam pengelolaan perusahaan, tetapi tidak secara khusus mengatur perlindungan hukum pekerja.
- Perda No. 6 Tahun 2011 juga mengatur penyertaan modal pemerintah kepada PDAM, yang secara tidak langsung mendukung keberlangsungan perusahaan dan stabilitas pekerjaan, namun tidak mengatur perlindungan tenaga kerja secara khusus.
- Perlindungan hukum pekerja di PDAM Tirta Betuah lebih banyak merujuk pada peraturan ketenagakerjaan nasional dan program jaminan sosial yang wajib diikuti oleh perusahaan daerah, seperti program pensiun sesuai peraturan pemerintah.

Kalau menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pengertian daripada hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Iman Soepomo bahwa hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak

pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja / buruh dengan memberi upah¹⁷.

Kesimpulannya, Perda Banyuasin terkait PDAM Tirta Betuah lebih fokus pada aspek pendirian, penyertaan modal, dan pengelolaan perusahaan, sementara perlindungan hukum pekerja belum diatur secara khusus dalam Perda tersebut dan masih mengacu pada peraturan ketenagakerjaan umum nasional¹⁸.

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Hubungan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/pdt.Sus-PHI/2024

1. Duduk Perkara

Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang diucapkan pada 26 Agustus 2024, mengonfirmasi putusan Pengadilan Negeri Palembang dalam perkara perdata khusus antara Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin dan sejumlah pekerja. Dalam perkara ini, para pekerja yang sebelumnya dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengajukan gugatan untuk mengubah status hubungan kerja mereka menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak

¹⁷ Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Djembatan, Jakarta, 2009, Hal. 1

¹⁸ Amiruddin dan H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006

Tertentu (PKWTT). bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 14 November 2023, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tanggal 14 November 2023 dibawah Registrasi Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg. hal mana ternyata di perusahaan TERGUGAT tersebut terdapat beberapa permasalahan menyangkut pelaksanaan Hubungan Industrial yang menjadi perselisihan antara TERGUGAT dengan pihak karyawan termasuk PARA PENGGUGAT, yaitu berupa:

- 1) Pembayaran Upah/Gaji pihak perusahaan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin kurang/di bawah dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten tahun berlaku, sehingga atas hal tersebut terdapat kekurangan upah/gaji yang dibayarkan pihak perusahaan kepada karyawan, yang seharusnya menjadi hak karyawan terhitung sejak karyawan masuk berkerja di perusahaan sampai dengan tahun saat ini.
- 2) Pihak PDAM Tirta Betuah Kab.Banyuasin di-duga membayar Upah Kerja Lembur tidak sesuai dengan ketentuan
- 3) Terdapat kekurangan pembayaran terhadap Uang Tunjangan Hari Raya (THR) yang sebelumnya diterima oleh karyawan
- 4) Status hubungan kerja Karyawan yang seharusnya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akan tetapi sampai dengan saat ini sebagian karyawan termasuk PARA PENGGUGAT

masih di pekerjaan dengan dianggap status Magang dan Status Kontrak

Sehingga PARA PENGGUGAT yang di pekerjaan dengan dianggap status Magang dan Status Kontrak tersebut seharusnya demi hukum beralih menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena telah bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang Jo. Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara hukum Hubungan Kerja PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tersebut tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Jo Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PARA PENGGUGAT telah mengajukan tuntutan dan Mohon Perundingan kepada TERGUGAT.

PARA PENGGUGAT ke Pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan pihak Mediator Disnakertrans Kabupaten Banyuasin menerbitkan Surat Anjuran Nomor: 560/2080/Distransnaker/III/2022 tanggal: 24 Mei 2022, pihak Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan selaku Instansi yang berwenang telah menerbitkan Nota Pemeriksaan Khusus

Nomor: 560/ 2999/Nakertrans/2022 Tanggal: 22 Agustus 2022. Usha Para penggugat sudah memberi surat untuk dijalan mediasi tetapi pihak PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin tidak ada Upaya perdamaian, Tergugat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak tepat pihak. Namun, dalil-dalil tergugat pengadilan menyatakan Sebagian gugatan penggugat diterima, Mahkamah Agung menilai bahwa pengadilan pertama telah benar dalam menerapkan hukum dan menolak alasan permohonan kasasi tergugat sehingga menguatkan keputusan pengadilan PHI (perselisihan hubungan industrial) tersebut.

Hakim memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang bersangkutan.

2. Amar Putusan

a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang

1. Mengabulkan gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan TERGUGAT yang mempekerjakan PARA PENGGUGAT dengan dianggap status Magang dan Status Kontrak

tersebut adalah perbuatan melanggar hukum;

3. Menyatakan Nota Pemeriksaan Khusus Nomor: 560/2999/Nakertrans/2022 Tanggal: 22 Agustus 2022 yang diterbitkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan tersebut adalah Sah berdasarkan hukum serta memiliki kekuatan hukum yang mengikat; Mahkamah Agung Republik Indonesia
4. Menyatakan Hubungan Kerja PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT demi hukum beralih dari hubungan kerja yang diperkerjakan dengan dianggap status Magang dan Status Kontrak menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Menghukum TERGUGAT untuk menerbitkan Surat Pengangkatan PARA PENGGUGAT menjadi Karyawan Tetap TERGUGAT terhitung sejak PARA PENGGUGAT mulai berkerja di perusahaan TERGUGAT;
6. Menghukum TERGUGAT membayar secara tunai uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp.5.000.000,- (Lima juta Rupiah) kepada PARA PENGGUGAT per/hari, setiap kali keterlambatan ataupun kelalaian TERGUGAT dalam melaksanakan putusan perkara ini terhitung sejak

putusan dijatuhkan;

7. Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak TERGUGAT;
 8. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;
- b. Putusan Mahkamah Agung RI

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut dimohonkan kasasi oleh tergugat dan oleh Mahkamah Agung berdasarkan putusan Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024 memberi putusan sebagai berikut :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BETUAH KABUPATEN BANYUASIN (PDAM TIRTA BETUAH), tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara pada tingkat kasasi kepada Negara;

c. Analisis Kasus

Berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Palembang no 115/pdt.sus-PHI/3023/PN.plg junto putusan nomor 873 K/pdt.sus-PHI/2024 berkaitan dengan hak karyawan yang berkerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin ada 5 karyawan yang menggugat Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin bahwa selama para penggugat berkerja di Perusahaan penggugat telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh tergugat terdapat beberapa permasalahan menyakut pelaksanaan hubungan industrial

yang menjadi perselisihan antara tergugat dan penggugat yaitu:

1. Pembayaran Upah tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
2. Status hubungan kerja yang seharusnya menjadi pkwt (pekerja waktu tidak tertentu) sampai saat ini karyawan termasuk para penggugat di beri status pkwt (pekerja waktu tertentu).dll

Para penggugat sudah memberi surat untuk dijalan mediasi tetapi pihak PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin tidak ada Upaya perdamaian, Tergugat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak tepat pihak. Namun, dalil-dalil tergugat pengadilan menyatakan Sebagian gugatan penggugat diterima, Mahkamah Agung menilai bahwa pengadilan pertama telah benar dalam menerapkan hukum dan menolak alasan permohonan kasasi tergugat sehingga menguatkan keputusan pengadilan PHI (perselisihan hubungan industrial) tersebut. di dalam putusan hakim merupakan proses penelaahan pertimbangan-pertimbangan yang digunakan oleh majelis hakim dalam memutus suatu perkara. Analisis ini mencakup beberapa aspek berikut:

Pertimbangan Yuridis

- Dasar pertimbangan yang bersifat yuridis adalah fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan dan ketentuan undang-undang yang harus dimuat dalam putusan, seperti dakwaan jaksa, keterangan saksi, keterangan terdakwa, dan barang bukti.

Pertimbangan Non-Yuridis

- Pertimbangan non-yuridis meliputi faktor-faktor di luar peraturan perundang-undangan, seperti pertimbangan sosiologis yang mencakup pandangan masyarakat, kondisi pelaku, dampak tindak pidana, motif, dan lain-lain.
- Selain itu, hakim juga dapat mempertimbangkan aspek-aspek menurut konsep RUU KUHP, seperti kesalahan, motif, sikap batin pelaku, cara melakukan tindak pidana, serta pengaruh pidana terhadap masa depan pelaku dan korban.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Hukum Ketenagakerja ialah Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab VIIA tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Namun seiring dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada undang-undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang mengusung konsep Omnibus Law. Perjanjian kerja yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

2. PDAM Tirta Betuah sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Kabupaten Banyuasin memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, termasuk pekerja dengan status PKWT, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, meskipun informasi spesifik tentang perlindungan PKWT di PDAM ini belum secara eksplisit tersedia dalam sumber yang ada. Perlindungan hukum terkait pekerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin secara khusus tidak diatur secara rinci dalam Perda yang mengatur PDAM tersebut.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024 terkait perubahan status Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin ialah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut dimohonkan kasasi oleh tergugat dan oleh Mahkamah Agung berdasarkan putusan Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024 memberi putusan sebagai berikut :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BETUAH KABUPATEN BANYUASIN (PDAM TIRTA BETUAH), tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara pada tingkat kasasi kepada Negara;

Putusan ini menegaskan bahwa hakim harus melihat realitas hubungan kerja dan menegakkan perlindungan hukum pekerja sesuai substansi, bukan hanya formalitas kontrak.

B. Saran

1. hukum ketenagakerjaan dan menghindari sengketa di masa depan. Diharapkan Tingkatkan edukasi dan sosialisasi kepada pekerja tentang hak-hak mereka dalam PKWT agar mereka lebih sadar dan mampu menuntut perlindungan hukum sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 11 Tahun 2020, dan UU Nomor 6 Tahun 2023, dan untuk mempermudah pelaporan pelanggaran secara anonim, sehingga

pekerja dapat melaporkan tanpa rasa takut.

2. Diharapkan kondisi fasilitas kerja di beberapa kantor cabang PDAM Tirta Betuah kabupaten banyuasin masih memerlukan perbaikan agar pekerja, termasuk PKWT, dapat bekerja dengan nyaman dan optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berdampak pada efektivitas kerja dan kesejahteraan pekerja Lakukan pengkajian ulang peraturan perundang-undangan terkait PKWT agar aturan lebih jelas dan komprehensif dalam memberikan perlindungan hukum preventif dan represif. Sederhanakan ketentuan kontrak PKWT, terutama terkait format dan isi perjanjian kerja, agar mengurangi potensi penyalahgunaan oleh pengusaha
3. Diharapkan perusahaan PDAM menerapkan prinsip substansi hubungan kerja di atas bentuk formal kontrak, yakni apabila pekerjaan bersifat terus-menerus dan tidak terbatas waktu, maka status pekerja harus berubah menjadi PKWTT sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan. Menghindari penyalahgunaan PKWT dengan memperhatikan fakta penggunaan kontrak berulang yang melanggar aturan, sehingga perlindungan hak pekerja lebih terjamin.
4. Memperkuat perlindungan hukum pekerja dengan memastikan putusan hakim menjadi preseden penting bagi kasus serupa, khususnya di instansi

atau perusahaan BUMD seperti PDAM.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- AB Wiranata, I Gede, Yennie Agustin, *Sampel dan Teknik Sampel Dalam Penelitian*, Bandar Lampung; Aura, 2018
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung; Citra Aditya Bakti, 1990
- Abdullah Sulaiman, Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta; Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2019
- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung; PT Citra Aditya Bakti, 2009,
- Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Bernuasa Islam*, Jakarta; Rajawali Pers, 2013
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta; Amzah, 2015
- Amalia, Nanda, *Hukum Perikatan*, Nanggroe Aceh Darussalam; Unimal Press, 2013
- Amiruddin dan H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2018
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014
- Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta; PT. Bina Aksara, 2003
- Dyah Ochterina Susanti Dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta; Sinar Grafika, 2014
- F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta; Sinar Grafika, 2005
- Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta; PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group, 2005
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2010
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta; Kencana, 2013
- J.Satrio, *Hukum kontrak*, Jakarta; Sinar Grafik, 2013
- Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang; Ebook, 2015
- Muhammad bin Isma`il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihasyiyah As-Sindi*, Juz 2, Dar Al-Fikri, Beirut, t.t.,
- Muhammad bin Isma`il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam*, Juz 3, Maktabah Mustafa Al-Bab` Al-Halabi, Mesir, cet. IV, 1960
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, Jakarta; Salemba Diniyah, 2002
- Muhammad Ibnu Rusyd Al-Qurthubi, *Bidayah Al-Mujtahid wa Nihayah Al-Muqtashid*, Juz 2, Dar Al-Fikr, t.t,
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta; Kencana Prenada Group, 2007
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung; Armico, 2003
- Priyatna Abdurasyid Dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Jakarta; Rajagraindo Persada, 2004
- R. Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta; Intermedia, 1979
- Salim H.S, *Hukum Kontrak*, Jakarta; Sinar Grafika, 2010
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 4*, Jakarta; Tinta Abadi Gemilang, Cet ke-2, 2013
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta; Rajagrafindo Persada, 2014
- Soetjipto Raharjo dalam Philipus M. Hudson, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya; Bina Ilmu, 1983
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta; Liberty, 2009
- Sudargo Gautama, *Undang-Undang Arbitrase Baru 1999*, Bandung; Citra Aditya Bakti, 1999
- Sutjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000
- Syaufii Syamsudin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta; Sarana Bhakti Persada, 2004
- Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta; Raja Grafindo Perkasa, 2010
- Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian*, Bandung; Bale Bandung, 1986
- Zainal Asikin Agustin Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta; Rajagrafindo Persada, 2010

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Putusan

Putusan Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024

D. Jurnal

Abdur Rahman, 2024, **Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan**, Wajah Hukum, Vol 8, No 1,
Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal, (Makassar; Universitas Islam Negeri Alauddin, Vol. 3 Nomor 2, 2016)
Agri Chairunnisa, *Force Majure (overmacht) Dalam Hukum kontrak (Perjanjian) Indonesia*, Jurnal Veritas et Justitia Vol. 1 No. 1, (Bandung; UNPAR, 2015)
Agsita Putri Febriana, *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita*, Jurnal Law, Development & Justice Review, Vol, 4, No, 2, Diponegoro 2021
Delia Nurul Nuraeni, Muhamad Rizal, Dkk, *Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia*, Jurnal Manajemen, Vol. 2 No. 3, 2023
Ediwarman. Monograf, *Metode Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi)*, Medan, 2011
Endang Sutrisno, Deni Yusup Permana, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun*

2020 Tentang Cipta Kerja, Hukum Responsif, Vol. 13, No. 2, 2022

Ferryansah Cahyo Subagyo, "Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"

Isdian Anggraeny, dkk., *Urgensi Pelaksanaan Tahapan Persiapan Penyusunan Kontrak Oleh Pelaku Bisnis Dalam Mengkonstruksi Hubungan Bisnis*, Vol. 3 No. 1, Januari 2020

Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5, No. 1, 2024

Lusi Tutur Mulia, *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Alat Perlindungan Bagi Perjanjian Kerja Secara Lisan*, Jurnal Salman, Vol.2 No. 2, 2021

Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, Dkk, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmia Matadata, Vol. 3, No. 2, hal 421, 2021

Patricia Caroline Tiodor, Dkk, *Pembuktian Wanprestasi Perjanjian Utang Piutang secara Lisan*, Jurnal Krisna Law, Volume 5, Nomor 1, 2023

Regina Veronika Wauran, Said Aneke, Dkk, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 13381*, Lex Privatum Vol. VIII, No. 4, 2020

Subagyo, Gindo Nadapdap, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan*, Jurnal Kajian Hukum, Volume 01 No. 01, 2022

Ujang Charda S, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Hukum, Vol. 1, No. 1, 2017

E. Internet

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

- Diunduh Dari
https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176266/UU_Nomor_11_Tahun_2020 pada
20 januari 2025 10.39 WIB
- Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja
Magang
Diunduh Dari
<https://siplawfirm.id/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-magang/?lang=id> pada 27 januari 2025 14.35
WIB
- Pengertian Magang
Diunduh Dari
<https://id.prosple.com/career-planning/pengertian-magang-atau-internship-dan-seluk-beluknya-yang-perlu-kamu-ketahui> pada 08 februari
2025 13.32 WIB

F. Kamus

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2021. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta; Balai Pustaka