

KETIMPANGAN KEKUATAN DALAM PERJANJIAN ANTARA KEBEBASAN BERKONTRAK DENGAN INTERVENSI NEGARA BAGI PKWT

Yuliana¹ , Ahluddin Saiful Ahmad²

^{1,2} Universitas Esa Unggul
yuliana82b@student.esaunggul.ac.id



LPPM STIA Said Perintah
Volume 7, No. 2, September 2026
<https://e-journal.stia-saidperintah.id/>

received; 2026-08-15

Accepted; 2026-08-30

Published; 2026-09-06

Abstrak

Diversi merupakan mekanisme penyelesaian perkara pidana anak yang bertujuan mewujudkan keadilan restoratif serta memberikan perlindungan terhadap kepentingan terbaik bagi anak sebagaimana diatur dalam UU Nmr 11 Thn 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. Namun, dalam praktiknya penerapan diversi masih menghadapi berbagai kendala sehingga tidak selalu terlaksana secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi diversi oleh aparat penegak hukum dalam Putusan Nmr 2/Pid.Sus-Anak/2026/PN Crp serta menganalisis pertimbangan hukum hakim berdasarkan UU Nmr 11 Thn 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak dikaitkan dengan teori restorative justice. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi diversi dalam perkara tersebut belum dilaksanakan secara optimal karena putusan tidak menguraikan secara jelas pelaksanaan diversi pada setiap tahapan proses peradilan maupun alasan kegagalannya, sehingga belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum. Sementara itu, pertimbangan hukum hakim telah mencerminkan penerapan prinsip restorative justice melalui penjatuhan pidana pembinaan dengan memperhatikan usia anak, penyesalan pelaku, status sebagai pelaku pertama, serta rekomendasi Pembimbing Kemasyarakatan. Akan tetapi, tujuan restorative justice belum tercapai secara optimal karena belum terwujud pemulihan hubungan antara pelaku dan korban. Oleh karena itu, diperlukan konsistensi pelaksanaan diversi serta penguatan mekanisme pemulihan bagi korban agar tujuan Sistem Peradilan Pidana Anak dapat diwujudkan secara efektif.

Kata kunci: Diversi; Sistem Peradilan Pidana Anak; Restorative Justice

PENDAHULUAN

Peranan hukum sangat penting untuk masyarakat luas sebab berfungsi memberikan perlindungan, menjamin rasa aman, serta menciptakan ketertiban demi terwujudnya keadilan dan kesejahteraan bersama. Ia hadir sebagai instrumen yang mengatur interaksi sosial agar berjalan sesuai norma yang berlaku. Dalam konteks hubungan antar individu, hukum memastikan kepentingan bersama dapat diwujudkan melalui mekanisme yang adil (Atmoko, 2022).

Pada konsep negara hukum, setiap tindakan yang mempunyai suatu keterikatanan Kerjasama wajib dilakukan dengan prosedur hukum yaitu selalu menjaga nilai hukum yang adil, kepastian dalam hukum, dan menghormati hak asasi semua manusia. Hal itu tercermin pada UUD 1945 di pasal 27 ayat 2 yang memberi jaminan semua masyarakat berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak. Pada UUD 1945 pasal 28D ayat 2 yang menjelaskan setiap orang mempunyai hak atas perlakuan adil dan imbalan layak sesuai kesepakatan kerja. Para pekerja dilindungi dalam pekerjaannya tidak hanya karena kebijakan peraturan ketenagakerjaan, tetapi amanat konstitusi yang wajib dijalankan negara dan dipatuhi pengusaha (Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, 1945).

Sebagai contoh bentuk nyata dari peranan hukum yaitu perjanjian. Perjanjian merupakan suatu kondisi Dimana dua pihak atau lebih saling bersepakat sehingga menyebabkan timbulnya ikatan hukum yang berisi kewajiban dan hak. Pasal 1320 KUHPdata menetapkan empat persyaratan suatu perjanjian wajib terpenuhi agar mempunyai kekuatan hukum. Keempat persyaratan tersebut meliputi kesepakatan para pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, objek perjanjian yang jelas, serta sebab atau tujuan yang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Ketentuan itu memaparkan kalau kebebasan para pihak dalam membuat kontrak tidak bersifat mutlak. Meskipun setiap orang pada prinsipnya diberikan keleluasaan dalam penentuan isi dan bentuk perjanjian, pelaksanaan asas kebebasan berkontrak tetap harus berada dalam koridor persyaratan telah ditetapkan oleh Pasal 1320 KUHPdata agar perjanjian tersebut sah dan dapat menimbulkan akibat hukum bagi para pihak (Burgerlijk Wetboek, n.d.).

Dalam konteks sistem hukum Indonesia, keberadaan doktrin *misbruik van omstandigheden* juga relevan untuk dikaitkan dengan nilai-nilai keadilan sosial dimana tercermin pada Pancasila dan UUD 1945 (Issue, 2026). Suatu perjanjian dalam hukum tidak dapat dipisahkan dari maksud hukum nasional yakni mewujudkan suatu kondisi adil, memberi manfaat, dan kejelasan hukum secara seimbang. Oleh karena itu, penerimaan dan pengembangan doktrin ini dapat dipandang sebagai upaya untuk mengoreksi eksese negatif dari penerapan asas kebebasan berkontrak yang terlalu formalistik.

Fenomena ini terlihat pada PKWT dengan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia tampak pada Putusan MA No.54K/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk. Tergugat mulai mengoperasikan layanan Bus Trans Jogja sejak 18 Februari 2008. Selama bekerja pada perusahaan tersebut, Penggugat melaksanakan pekerjaan rutin berulang ulang dan terlibat dalam kegiatan operasional utama perusahaan. Dengan demikian, penggugat menjalani hubungan pekerjaan tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang terbatas oleh jangka waktu tertentu ataupun pekerjaan yang selesai setelah suatu proyek tertentu di Pasal 56 UU Nomor 13 Tahun 2003. Dari fakta itu, pekerjaan yang dilakukan Penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap. Hingga berakhirnya hubungan kerja, Penggugat telah mengabdikan selama 13 tahun 2 bulan 23 hari. Selama masa kerjanya, Penggugat menerima upah pokok beserta tunjangan tetap dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp1.582.897,00. Besaran upah tersebut masih berada di bawah UMK Bantul pada saat itu ditetapkan sebesar Rp1.842.400,00, sehingga belum memenuhi ketentuan pengupahan minimum yang berlaku. Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk merupakan perkara sengketa PKWT yang berfokus pada PHK sebelum berakhirnya masa kontrak kerja.

Ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik pelaksanaannya menciptakan dilema dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.. Di sisi lain, dominasi pengusaha dalam hubungan kerja menunjukkan adanya ketidakseimbangan kekuatan para pihak, terutama dalam penentuan syarat perjanjian kerja dan keberlangsungan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong pekerja untuk bersikap pasif terhadap pelanggaran hak normatif karena adanya kekhawatiran kehilangan pekerjaan atau pendapatan (*Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk*, n.d.).

Dengan demikian, ketentuan hukum yang dirancang sebagai instrumen perlindungan pekerja berisiko hanya menjadi norma formal yang belum sepenuhnya mampu menjamin keadilan dan

kesetaraan dalam hubungan kerja. Implementasi kompensasi PKWT menurut PP Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun peraturan telah melakukan jaminan ganti rugi kepada pekerja sesuai pada pasal 40 ayat (2) huruf a, realisasi hak tersebut sering kali tidak berjalan secara maksimal (PP 35/2021, 2003). Dimana menggambarkan ada ketidaksesuaian pada norma hukum dan pelaksanaan ketenagakerjaan di lapangan. Pada beberapa kasus, pemberi kerja belum sepenuhnya memenuhi keharusan hukum yang pada kerjasama, terutama terkait pemberian kompensasi dan perlindungan pada PKWT karena mengalami PHK lebih cepat daripada perjanjian kontrak yang ada. Keadaan ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja serta bertentangan dengan ketentuan para pekerja mesti dilindungi sesuai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian adalah menganalisis dan efektivitas hukum bisa melindungi PKWT yang menjadi korban dari pengusaha karena diputus kerjasama secara satu sisi tanpa ada konfirmasi ke pekerja .

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk ditinjau dari perspektif hak asasi manusia dan asas kebebasan berkontrak dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWP?
2. Bagaimana analisa hakim terhadap putusan No.54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk yang bisa memberikan implikasi terhadap perlindungan dalam asas kebebasan berkontrak bagi pekerja PKWT ?

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai hukum yuridis normatif yaitu menggabungkan bahan hukum primer, sekunder dan tersier agar memperoleh analisa hukum secara sistematis dan komprehensif terhadap aturan-aturan hukum dan karya ilmiah yang ada. Pendekatan pada penelitian ini yaitu:

- a. Pendekatan kasus (case approach), yaitu dengan meneliti kasus nyata PT Jogja Tugu Trans untuk melakukan analisa pada pelanggaran hak pekerja dalam praktik hubungan industrial dengan kewajiban pemenuhan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap PKWT serta bagaimana asas kebebasan berkontrak dipertimbangkan dalam kaitannya dengan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja.
- b. Pendekatan konseptual (conseptual approach), dilakukan untuk menilai apakah pertimbangan hakim dalam putusan sudah sesuai pada asas keadilan dan perlindungan hukum seharusnya agar melindungi pekerja, khususnya ketika terjadi ketimpangan dalam hubungan kerja.

Sumber data penelitian berasal dari:

1. Bahan hukum primer yaitu UUD 1945, UU No.13 Tahun 2003, UU No. 6 tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, Putusan Mahkamah Agung dan peraturan lainnya yang relevan.
2. Bahan hukum sekunder yaitu jurnal ilmiah dan buku tentang ketenagakerjaan.
3. Bahan hukum tersier dari media massa.

Teknik penelitian dengan studi kepustakaan (*library research*) yang merupakan metode dimana data ditelusur dengan variabel yang bervariasi seperti buku, jurnal ilmiah, dan dokumen tertulis lain yang mempunyai hubungan pada substansi penelitian, dengan menggunakan teknik analisa data secara kualitatif, deskriptif serta implikasi hukum dari norma-norma yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan teori hukum responsive dan teori berlandaskan hak asasi manusia. Menurut Philippe Nonet dan Philip Selznick, hukum merupakan alat yang wajib mampu merespons kebutuhan dan kepentingan masyarakat, bukan sekadar menerapkan aturan secara formal (Nasir, 2023). Dalam konsep hukum responsif, hukum bukan saja dipahami sebagai kumpulan norma, tapi juga sebagai institusi sosial yaitu berfungsi mewujudkan keadilan, kemanfaatan, dan perlindungan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, penerapan hukum lebih menekankan pada prinsip, tujuan, dan penyelesaian masalah secara substantif daripada sekadar berpegang pada prosedur yang kaku.

Penelitian ini juga menggunakan teori hak asasi manusia (HAM) sebagai landasan analisis. Dalam konteks Indonesia, perlindungan HAM berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 pada pasal 27 ayat (2), yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena

itu, pengaturan mengenai PKWT, perlindungan hak pekerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pelaksanaan keadilan sosial dan hak asasi manusia dihormati dalam hubungan kerja. Pasal 1338 ayat (1) KHUPer menjelaskan kalau perjanjian yang disepakati para pihak secara sah akan mengikat seperti undang-undang (Dan & Hak, n.d.). Meskipun demikian, kebebasan tersebut tidak dapat dimaknai sebagai hak yang tanpa batas.

Pelaksanaannya tetap harus memperhatikan nilai keadilan, kepatutan, itikad baik, ketertiban umum, dan penghormatan pada hak asasi manusia dengan maksud menghindari kerugian pada salah satu pihak. Pengaturan mengenai jangka waktu PKWT juga menjadi faktor utama dalam menjamin perlindungan bagi pekerja. Dalam sifat hubungan kerjanya, terdapat perbedaan antara PKWT dan PKWTT. PKWT tidak dapat direalisasikan pada pekerjaan dalam jangka waktu tanpa batas yang berbeda dari PKWTT, melainkan PKWT harus mengikuti ketentuan mengenai batas waktu tertentu serta mekanisme perpanjangan dan pembaharuan kontrak.

Tujuannya adalah memberi kepastian hukum bagi para pekerja sekaligus mencegah para pengusaha memanfaatkan pekerja PKWT dengan kontrak kerja yang diperpanjang berulang kali tanpa adanya kejelasan status hubungan kerja yang pasti. Dalam perspektif HAM, setiap orang berhak memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Prinsip tersebut sejalan dengan konsep keadilan John Rawls yang menekankan bahwa hukum harus melindungi pihak yang berada pada posisi lebih lemah (Hanifah et al., 2025).

Pada Jurnal yang dipublikasi oleh Nesha Fadilla & Itok Dwi Kurniawan (2025), Judul jurnal yaitu Pertimbangan Hakim atas Perubahan Status PKWT menjadi PKWTT dalam Sengketa PHK dalam Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk (Nesha Fadilla, 2025). Rangkuman dari jurnal tersebut secara garis besar adalah menganalisis pertimbangan hakim dalam mengubah status PKWT menjadi PKWTT, hakim menilai pekerjaan yang dilakukan pekerja bersifat tetap, hakim mengutamakan perlindungan pekerja dibanding formalitas kontrak, membahas prinsip perlindungan hukum dan kepastian kerja pekerja. Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama membahas PKWT dan perlindungan pekerja, mengkaji pertimbangan hakim, menggunakan pendekatan hukum ketenagakerjaan, dan berkaitan dengan asas perlindungan pekerja. Perbedaannya adalah penelitian saya fokus pada HAM, asas kebebasan berkontrak, hukum responsif, dan keadilan substantif, sedangkan jurnal Nesha Fadilla & Itok Dwi Kurniawan (2025) ini lebih fokus pada perubahan status hubungan kerja PKWT menjadi PKWTT.

Pada jurnal Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, dan Binoto Nadapdap (2024), judul yaitu Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Purba et al., 2024). Rangkuman dari jurnal tersebut secara garis besar adalah menganalisis perlindungan pekerja setelah berlakunya UU No. 6 Tahun 2023, menggunakan teori Gustav Radbruch dan Philipus M. Hadjon, mengkritik fleksibilitas pengaturan PKWT yang berpotensi merugikan pekerja, menyoroti ketidakpastian hukum akibat perubahan regulasi. Persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama menggunakan perspektif perlindungan hukum, mengkaji UU No. 6 Tahun 2023, membahas ketidakpastian hukum pekerja PKWT. Perbedaannya adalah penelitian saya fokus pada putusan hakim sedangkan penelitian Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, dan Binoto Nadapdap (2024) fokus pada analisis normatif peraturan perundang-undangan.

Penelitian terdahulu pada umumnya berfokus pada perlindungan hukum pekerja PKWT dan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk melalui perspektif hak asasi manusia, asas kebebasan berkontrak, teori hukum responsif, Philippe Nonet dan Philip Selznick,. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji sejauh mana putusan hakim telah memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan sosial berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban negara untuk menjamin mengakui, menghormati, dan memenuhi hak setiap subjek hukum (Burgerlijk Wetboek, n.d.). Perlindungan hukum diberikan melalui berbagai mekanisme yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja serta menyelesaikan dan memulihkan hak jika pelanggaran tersebut telah

terjadi. Dengan adanya mekanisme tersebut, pekerja memperoleh kepastian hukum dan jaminan atas hak-haknya dalam hubungan kerja. Hadjon mengutamakan perlindungan pencegahan dengan membuat kebijakan-kebijakan dan pengawasan yang tepat untuk menghindari sengketa (Purba et al., 2024). Karena jika terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha kemungkinan besar pekerjalah yang pada akhirnya ada di pihak lemah dan tidak punya posisi tawar seimbang. Dengan adanya UU Cipta Nomor 6 Kerja 2023 juga ternyata tidak menyelesaikan masalah tersebut jenis pekerjaan yang dulunya sering menjadi kerancuan pada UUK, diperparah dengan tidak adanya batasan waktu untuk pekerjaan yang selesainya tergantung pekerjaan tersebut.

A. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia dan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWP

Pada putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk, majelis hakim mempertimbangkan pekerjaan penggugat di PT T Jogja Tugu Trans merupakan pekerjaan bersifat tetap, dilakukan secara terus-menerus, dan terlibat langsung dari kegiatan utama perusahaan. Oleh karena itu, hakim menyatakan bahwa hubungan kerja penggugat pada hakikatnya merupakan hubungan kerja PKWTT meskipun sebelumnya terdapat kesepakatan bersama yang membatasi pengakuan masa kerja pekerja. Pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa hakim mengutamakan substansi hubungan kerja dibandingkan bentuk formal perjanjian yang dibuat para pihak.

Dari perspektif hak asasi manusia, pertimbangan hakim tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap hak pekerja dalam mendapatkan kepastian kerja dan diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja. Hakim secara tidak langsung mengakui bahwa pekerja tidak dapat kehilangan hak-hak normatifnya hanya karena adanya perjanjian atau kesepakatan yang dibuat dalam posisi tawar yang tidak seimbang. Pertimbangan tersebut sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja yang menempatkan pekerja secara ekonomi dan sosial sebagai pihak lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Dalam konteks asas kebebasan berkontrak, hakim juga menegaskan bahwa kebebasan para pihak dalam membuat kesepakatan tidak bersifat mutlak. Kebebasan berkontrak dalam hubungan ketenagakerjaan harus dibatasi oleh norma hukum yang bertujuan melindungi pekerja. Dengan demikian, hakim menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen koreksi terhadap ketidaksetaraan posisi antara pengusaha dan pekerja.

Putusan yang belum sepenuhnya sesuai dengan perspektif hak asasi manusia adalah:

1. Hak dalam pekerjaan

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” (U.Dasar Th 1945, 1945). Dalam kasus ini, pekerja tidak lagi mendapatkan pekerjaan setelah kebijakan pengurangan kru diberlakukan. Meskipun secara formal tidak di-PHK, secara faktual kesempatan bekerja menjadi hilang. Kondisi ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap hal tersebut.

2. Hak atas imbalan dan perlakuan yang adil

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap warga bisa bekerja dan mendapat perlakuan adil dalam hubungan kerja (U.Dasar Th 1945, 1945). Dalam kasus ini, ketika pekerja tidak memperoleh pekerjaan tetapi kemudian dikualifikasikan sebagai mangkir, perlindungan terhadap hak atas perlakuan yang adil menjadi kurang optimal. Hakim lebih menekankan aspek prosedural dibandingkan kondisi nyata yang dialami pekerja.

3. Hak berserikat

Asas berserikat merupakan hak konstitusional dijamin Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 (U.Dasar Th 1945, 1945). Walaupun hakim menyatakan tidak terbukti adanya pemberangusan serikat pekerja oleh pengusaha, fakta bahwa sengketa muncul setelah pembentukan Serikat Crew PT JTT seharusnya memperoleh kajian yang lebih mendalam. Menurut Philippe Nonet dan Philip Selznick, hukum responsif yaitu hukum yang tidak hanya berpegang di aturan formal, akan tetapi memperhatikan kebutuhan masyarakat dan keadilan substantif (Nasir, 2023). Dalam putusan ini terlihat bahwa hakim masih cenderung menggunakan pendekatan legal-formal dalam menilai unsur mangkir. Hakim lebih berfokus pada terpenuhinya syarat sebagai berikut tidak masuk kerja, dipanggil dua kali, tidak memberikan keterangan. Padahal hukum responsif menuntut hakim untuk melihat konteks sosial dan hubungan kekuasaan yang melatarbelakangi sengketa. Seharusnya hakim juga

mempertimbangkan posisi pekerja yang sedang memperjuangkan haknya, adanya perselisihan mengenai kebijakan dirumahkan, adanya dugaan pelanggaran hak berserikat, kondisi pekerja yang tidak lagi mendapat jadwal kerja.

Dengan demikian, putusan ini lebih mendekati karakter hukum otonom (autonomous law) daripada hukum responsif karena lebih menekankan kepastian hukum dibanding perlindungan substantif terhadap pekerja. Pada UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja dan perlindungan pekerja (Tahun & Cipta, 2023). Namun dalam perkara ini terlihat beberapa kelemahan perlindungan pekerja, yaitu:

Tidak adanya kepastian status pekerja yang dirumahkan

Peraturan ketenagakerjaan belum memberikan pengaturan yang jelas mengenai pekerja yang dirumahkan dalam waktu lama tanpa upah. Akibatnya, pekerja berada dalam ketidakpastian antara masih bekerja atau sebenarnya telah kehilangan pekerjaan. Kondisi ini bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum yang dijamin dalam UU Nomor 6 Tahun 2023.

Dominasi fleksibilitas ketenagakerjaan

Semangat UU Cipta Kerja lebih menekankan fleksibilitas hubungan kerja untuk mendukung iklim usaha. Namun dalam praktiknya, fleksibilitas tersebut dapat mengurangi kepastian kerja apabila tidak diimbangi dengan pengawasan yang kuat dan perlindungan pekerja yang memadai. Kasus PT Jogja Tugu Trans menunjukkan bahwa pekerja yang terdampak kebijakan efisiensi belum memperoleh perlindungan optimal terhadap hak ekonominya.

Pada PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur PKWT, alih daya, waktu kerja, dan PHK (PKWT, 2021). Dalam perspektif perlindungan pekerja terdapat beberapa persoalan:

1. Pengaturan mangkir lebih berorientasi administratif

Pasal 51 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur PHK (PKWT, 2021) karena mangkir setelah dipanggil dua kali secara patut. Akan tetapi, dalam perkara ini hakim tidak cukup mendalami apakah pekerja benar-benar meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau justru kehilangan akses kerja akibat kebijakan perusahaan. Pendekatan administratif semata berpotensi merugikan pekerja.

2. Perlindungan terhadap pekerja terdampak efisiensi belum memadai

PP Nomor 35 Tahun 2021 belum secara khusus melakukan perlindungan terhadap pekerja yang dirumahkan dalam jangka panjang akibat kebijakan efisiensi perusahaan. Akibatnya pekerja berpotensi kehilangan pendapatan tanpa memperoleh kepastian status hubungan kerjanya.

Berdasarkan analisis tersebut, hakim telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja melalui pengakuan bahwa hubungan kerja penggugat merupakan PKWTT dan bukan semata-mata berdasarkan kesepakatan yang dibuat perusahaan. Pertimbangan ini menyebabkan asas kebebasan berkontrak menjadi terbatas padahal melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Namun demikian, putusan tersebut masih menyisakan beberapa kelemahan. Hakim cenderung menggunakan pendekatan formalistik dalam menilai unsur mangkir, kurang mempertimbangkan ketidaksetaraan posisi pekerja dan pengusaha, serta belum sepenuhnya mengakomodasi prinsip-prinsip keadilan substantif sebagaimana dikehendaki teori hukum responsif, HAM, Pasal 27 dan Pasal 28D UUD 1945, UU Nomor 6 Tahun 2023, serta semangat perlindungan pekerja dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Karena itu, dari sudut pandang perlindungan pekerja sebagai pihak yang lemah, putusan ini telah memberikan kepastian hukum, tetapi belum sepenuhnya mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan HAM secara optimal.

B. Analisa hakim terhadap Putusan No.54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk yang Bisa Memberikan Implikasi terhadap Perlindungan dalam Asas Kebebasan Berkontrak bagi Pekerja PKWT.

Hakim dalam menilai apakah PKWT dibuat sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 Tahun 2021 (Wasito & Gatot S.Widagdo, 2025). Dalam perkara ini, salah satu pertimbangan hakim yang penting adalah pengakuan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai pramugara Trans Jogja merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan berlangsung secara terus-menerus sejak tahun 2008. Jika pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap atau PKWT tidak memenuhi syarat administratif, maka PKWT dapat berubah menjadi PKWTT (pekerja tetap) demi hukum (Pohan, 2020). Oleh karena itu, hakim tidak sepenuhnya tunduk pada Kesepakatan Bersama tahun 2016 yang

membatasi pengakuan masa kerja pekerja, melainkan melihat substansi hubungan kerja yang sebenarnya terjadi. Hakim pada akhirnya mengakui hubungan kerja sebagai PKWTT dan bukan semata-mata berdasarkan perjanjian para pihak. Pertimbangan ini mempunyai implikasi penting terhadap asas kebebasan berkontrak.

Pada hukum perdata, asas kebebasan berkontrak membuat keleluasaan pada para pihak dalam membuat isi suatu perjanjian (Burgerlijk Wetboek, n.d.). Namun dalam hukum ketenagakerjaan, kebebasan tersebut tidak dapat diterapkan secara mutlak karena adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Hakim secara tidak langsung menegaskan bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan hak normatif pekerja tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkan hak-hak pekerja. Dengan demikian, putusan ini memberikan perlindungan bagi pekerja karena membatasi penggunaan asas kebebasan berkontrak yang dapat merugikan pihak pekerja.

Hukum responsif dari Philippe Nonet dan Philip Selznick merupakan suatu hukum berorientasi pada perlindungan rakyat dan keadilan substantif, bukan sekadar kepastian hukum formal (Nasir, 2023). Hukum responsif menempatkan hukum sebagai instrumen yang harus peka pada kebutuhan sosial, kondisi rakyat, dan perlindungan terhadap kelompok yang rentan atau lemah. Hakim tidak cukup hanya berpedoman pada bunyi peraturan perundang-undangan secara tekstual, melainkan juga harus mempertimbangkan dampak putusan terhadap para pihak bersengketa, khususnya yang memiliki posisi sosial dan ekonomi yang lebih lemah. Putusan yang belum sesuai dengan teori hukum responsif adalah

1. *Penafsiran mangkir yang formalistik*

Hakim menyimpulkan bahwa Penggugat mangkir karena tidak memenuhi dua kali panggilan perusahaan. Akan tetapi, hakim kurang mempertimbangkan fakta bahwa sebelum dianggap mangkir, penggugat sudah tidak lagi memperoleh jadwal kerja sejak kebijakan pengurangan kru diberlakukan. Seharusnya hakim tidak hanya melihat atau tidaknya panggilan, ada atau tidaknya absensi tetapi juga mempertimbangkan apakah pekerja masih memperoleh akses nyata untuk bekerja apakah kebijakan perusahaan telah menciptakan kondisi yang memaksa pekerja kehilangan pekerjaannya secara tidak langsung. Dari sudut pandang hukum responsif, putusan ini masih menunjukkan pendekatan legalistik dan belum sepenuhnya mengakomodasi keadilan substantif bagi pekerja sebagai kelompok rentan.

2. *Kurang memperhatikan ketimpangan posisi para pihak*

Pada sengketa kasus tersebut pekerja diberikan tiga pilihan dirumahkan tanpa upah, mengundurkan diri, menempuh jalur hukum. Pilihan tersebut menunjukkan pekerja dalam posisi yang jauh lebih lemah dibandingkan perusahaan. Namun pertimbangan hakim tidak memperlihatkan analisis mendalam mengenai ketidakseimbangan posisi tawar tersebut.

Putusan hakim yang belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip HAM:

1. *Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 (U.Dasar Th 1945, 1945)*

Di perkara ini pekerja kehilangan kesempatan bekerja setelah pengurangan kru dilakukan. Walaupun perusahaan menyatakan tidak melakukan PHK, kondisi faktual menunjukkan bahwa pekerja tidak lagi menjalankan pekerjaannya secara efektif. Dari aspek HAM, hal itu dipandang pembatasan hak atas pekerjaan dan penghidupan layak.

2. *Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 (U.Dasar Th 1945, 1945)*

Di perkara ini, ketika pekerja yang memperjuangkan haknya melalui mekanisme hukum kemudian dikualifikasikan sebagai mangkir, perlindungan terhadap hak atas perlakuan yang adil belum sepenuhnya terpenuhi.

3. *Hak berserikat*

Hakim menyatakan tidak terbukti adanya intervensi pihak pengusaha terhadap serikat pekerja. Namun fakta bahwa sengketa muncul setelah pembentukan Serikat Crew PT JTT seharusnya menjadi perhatian lebih mendalam. Hak ini dijamin pada Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Pada UU No. 6 Tahun 2023 bertujuan agar keseimbangan antara fleksibilitas dunia usaha dan perlindungan pekerja. Namun apabila dikaitkan dengan kasus ini, masih ditemukan beberapa persoalan:

1. Tidak adanya kepastian bagi pekerja yang dirumahkan

Dalam praktik yang terjadi di PT JTT, pekerja ditawarkan untuk dirumahkan hingga sekitar 1,5 tahun tanpa upah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap status pekerja dan bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum yang seharusnya dijamin negara.

2. Perlindungan pekerja belum optimal

UU No. 6 Tahun 2023 memberikan ruang fleksibilitas hubungan kerja yang lebih besar. Akan tetapi dalam praktiknya fleksibilitas tersebut masih berpotensi menguntungkan pengusaha apabila tidak disertai pengawasan yang kuat dan mekanisme perlindungan pekerja yang efektif.

Pada kasus ini juga ada ketidaksesuaian dengan PP No. 35 Tahun 2021 sebagai berikut:

1. Konsep mangkir yang bersifat administratif

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja yang mangkir selama lima hari berturut-turut dan telah dipanggil dua kali dapat dikenakan PHK (PKWT, 2021). Dalam kasus ini hakim menggunakan pendekatan administratif tersebut tanpa mengkaji secara mendalam apakah pekerja benar-benar meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau justru kehilangan akses pekerjaan akibat kebijakan perusahaan.

2. Tidak ada perlindungan khusus bagi pekerja yang dirumahkan

Pada PP No.35 Tahun 2021 tidak mengatur secara rinci perlindungan pekerja yang dirumahkan dalam jangka panjang akibat efisiensi perusahaan. Akibatnya pekerja dapat mengalami kehilangan penghasilan tanpa memperoleh kepastian status hubungan kerja. Putusan hakim terhadap perkara tersebut telah tepat dalam mengakui status hubungan kerja sebagai PKWTT, mengesampingkan kesepakatan yang bertentangan dengan hukum, memberikan pengakuan atas hak normatif pekerja. Namun putusan ini masih belum sepenuhnya sejalan dengan: Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, semangat perlindungan pekerja dalam UU No. 6 Tahun 202, perlindungan pekerja dalam PP No. 35 Tahun 2021, teori hukum responsif Nonet dan Selznick, dan prinsip HAM. Hakim masih cenderung menggunakan pendekatan formalistik melalui konsep "mangkir" dan belum secara optimal memperhatikan realitas bahwa pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi dan sosial lebih lemah dibandingkan pengusaha. Jadi meskipun putusan telah memberi kepastian hukum, perlindungan terhadap keadilan substantif dan hak-hak pekerja belum sepenuhnya terwujud.

Dalam perkara ini, penggugat telah bekerja sejak tahun 2008 atau lebih dari 12 tahun. Namun setelah kebijakan pengurangan kru diberlakukan, pekerja tidak lagi memperoleh pekerjaan secara efektif dan pada akhirnya hanya memperoleh uang pisah, uang penggantian hak, upah proses terbatas. Sementara tuntutan pesangon akibat PHK efisiensi ditolak karena hakim menyatakan hubungan kerja berakhir akibat mangkir.

Jika dilihat dari perspektif HAM, perlindungan tersebut belum sepenuhnya memenuhi hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak setelah kehilangan pekerjaan. Pekerja yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun seharusnya memperoleh kompensasi yang proporsional terhadap masa kerja dan kerugian ekonomi yang dialami. Dengan kata lain, secara formal hak pekerja memang diberikan, tetapi secara substantif jumlah kompensasi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan terhadap martabat dan kesejahteraan pekerja sebagai manusia.

Hukum responsif dari Philippe Nonet dan Philip Selznick harus melindungi kelompok lemah, menekankan keadilan substantif, tidak hanya berorientasi di kepastian hukum formal. Dalam kasus ini hakim cenderung menggunakan pendekatan normatif-formal dengan mendasarkan putusan pada unsur mangkir yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan. Akibatnya pekerja tidak memperoleh pesangon penuh, pekerja tidak memperoleh kompensasi sebagaimana pekerja yang mengalami PHK efisiensi, kondisi sosial dan ekonomi pekerja kurang menjadi pertimbangan utama.

Apabila menggunakan pendekatan hukum responsif, hakim seharusnya tidak hanya melihat apakah unsur mangkir terpenuhi, tetapi juga melihat mengapa pekerja tidak hadir, apakah pekerja masih memperoleh akses kerja, apakah perusahaan secara tidak langsung telah menghilangkan kesempatan kerja pekerja, apakah posisi pekerja berada dalam kondisi yang lebih lemah dibandingkan perusahaan. Karena aspek tersebut belum dianalisis secara mendalam, maka putusan ini lebih

mendekati keadilan prosedural daripada keadilan substantif.

Ketika terjadi PHK sebelum kontrak berakhir, hakim mengacu pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha membayar ganti rugi sebesar sisa upah sampai berakhirnya masa kontrak (Raka Fachri Maulia Kamal, 2026). Pertimbangan ini bertujuan menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak. Hakim tidak hanya berpatokan dibunyi undang-undang, tetapi juga menerapkan asas perlindungan pekerja sebagai pihak yang lemah.

Pemberian ganti rugi telah sesuai pada hukum positif yang mengatur pemutusan hubungan kerja karena mangkir. Akan tetapi, apabila ditinjau dari perspektif hak asasi manusia dan teori hukum responsif, kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan yang optimal terhadap pekerja yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Hal itu disebabkan pertimbangan hakim lebih berorientasi pada pemenuhan unsur formal mangkir daripada menilai secara komprehensif kondisi pekerja yang kehilangan akses pekerjaan dan sumber penghidupan. Oleh karena itu, putusan tersebut telah memenuhi aspek kepastian hukum, namun masih menyisakan perdebatan mengenai terpenuhinya keadilan substantif dan perlindungan hak pekerja seperti dijamin di Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Dalam kasus PT Jogja Tugu Trans wajib dilakukan pengawasan internal dan eksternal agar HAM dan pekerja terlindungi dalam kebebasan berkontrak dan hubungan dengan pihak pengusaha juga bisa berjalan sesuai prosedur yang berlaku. Pengawasan eksternal dilakukan oleh instansi pemerintah, pengawas ketenagakerjaan, serikat pekerja, mediator hubungan industrial, dan lembaga peradilan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian adalah perlindungan hukum terhadap PKWT masih menyisakan sejumlah persoalan yang berpotensi bertentangan dengan prinsip HAM, asas keadilan, serta perlindungan pekerja sebagaimana pada hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pada pandangan HAM, hubungan kerja bukan hanya dianggap sebagai hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, namun juga sarana untuk mewujudkan hak rakyat dalam pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Namun, setelah berlakunya PP Nomor 35 Tahun 2021, terdapat kecenderungan meningkatnya fleksibilitas penggunaan PKWT yang dapat menyebabkan pekerja berada dalam kondisi ketidakpastian kerja dalam tenggang waktu relatif panjang, situasi itu bisa memberi dampak mengurangi jaminan kepastian kerja yang sebetulnya menjadi bagian pada perlindungan hak ekonomi dan sosial pekerja.

Dari aspek kebebasan berkontrak, meskipun secara teoritis pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama pada saat membuat perjanjian kerja, tetapi kenyataannya terdapat ketidakseimbangan posisi tawar antara kedua pihak. Pengusaha berada pada posisi yang lebih kuat sebab mempunyai kuasa pada lowongan pekerjaan, namun pekerja ada pada posisi yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akibatnya, asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja sering kali hanya berlaku secara formal dan belum sepenuhnya mencerminkan kebebasan yang sesungguhnya. Sebab itu, negara harus hadir dalam memberi perlindungan kepada pekerja melalui regulasi yang lebih berpihak kepada kelompok yang lemah.

Dalam perkara PT Jogja Tugu Trans, hakim memang telah memberikan perlindungan dengan mengakui status pekerja sebagai PKWTT sejak tahun 2008. Akan tetapi, kasus ini memberi gambaran bahwa masih terdapat celah regulasi yang bisa menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai status hubungan kerja, hak orang yang dirumahkan, dan perlindungan terhadap pekerja yang menghadapi kebijakan efisiensi perusahaan.

Dari perspektif keadilan substantif, regulasi PKWT pada PP No. 35 Tahun 2021 belum sepenuhnya mencerminkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Regulasi tersebut lebih banyak memberi fleksibilitas pada pengusaha, sementara perlindungan pada kepastian kerja bagi pekerja masih relatif terbatas. Akibatnya, hukum yang bertujuan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum belum sepenuhnya secara optimal tercapai bagi pekerja PKWT.

Saran

1. Memperjelas pengaturan pekerja yang dirumahkan karena peraturan yang ada belum mengatur secara rinci mengenai status pekerja yang dirumahkan dalam jangka waktu lama.

2. Memperkuat perlindungan pekerja sebagai pihak yang lemah.
3. Merevisi ketentuan mengenai mangkir karena masih sangat administratif. Pemerintah perlu menambahkan syarat bahwa sebelum pekerja dikategorikan mangkir.
4. Memperkuat pengawasan ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Atmoko, D. (2022). Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Suatu Perjanjian Baku. *Binamulia Hukum*, 11(1), 81–92. <https://doi.org/10.37893/jbh.v11i1.683>
- Burgerlijk Wetboek, 1948. (n.d.). *KUH Perdata 1848*.
- Issue, V. (2026). *Doktrin Misbruik van Omstandigheden dalam Sistem Hukum Perjanjian di Indonesia*. 7(4). <https://doi.org/10.20884/1.slr.2025.7.4.16122>
- Nasir, S. M. (2023). *Hukum Responsif: Hukum Sebagai Institusi Sosial Melayani Kebutuhan Sosial Dalam Masa Transisi*. 7(April), 94–103. <http://jurnal.utu.ac.id/jcivile>
- Nesha Fadilla, I. D. K. (2025). *Pertimbangan Hakim Atas Perubahan Status PKWT menjadi PKWTT Dalam Sengketa PHK Putusan Nomor 52/PDT.SUS-PHI/2023/PN YYK*. 13(4), 623–631. doi.org/10.20961/jv.v13i4.103939
- PKWT, P. 35. (2021). *PP no.35 tahun 2021*. 086142.
- Pohan, M. R. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu : Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. 1(2), 60–71. <https://doi.org/10.26905/mlj.v1i2.5493>
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam perjnajian PKWT Di tinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023*. 7(4), 1513–1520. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>
- Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk. putusan.mahkamahagung.go.id
- Raka Fachri Maulia Kamal, M. A. dan Y. R. (2026). *Perlindungan Hukum Hak Ganti Rugi Pekerja PKWT Akibat PHK Sepihak (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/PDT.Sus PHI/2023)*. 7(5), 1–21. <https://jhlgl.rewangrencang.com/>
- Tahun, N., & Cipta, T. (2023). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG MENJADI UNDANG-UNDANG DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA ,.*
- U.Dasar Th 1945. (1945). *UUD 1945*.
- Wasito, & Gatot S.Widagdo. (2025). *Analisis Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1683 K / Pdt . Sus-PHI / 2022 Terkait Pekerja PKWT Berdasarkan Undang-Undang No . 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020*. 03(03), 86–90.