

## Analisis Hukum tentang Hak Pekerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak ditandatangani oleh PT Mega Central Finance (Studi Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst)

Dela Veliza<sup>1</sup>, Dessya Indira Bunga Kristika<sup>2</sup>, Keisya Aulia Hakiki<sup>3</sup>, Nurul Naila Amelia<sup>4</sup>,  
Rahmatul Hasanah<sup>5</sup>, Sesilia<sup>6</sup>, Luthy Yustika<sup>7</sup>

<sup>1-7</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Email: [delaveliza2@student.esaunggul.ac.id](mailto:delaveliza2@student.esaunggul.ac.id)<sup>1</sup>, [bungaindira429@student.esaunggul.ac.id](mailto:bungaindira429@student.esaunggul.ac.id)<sup>2</sup>,

[keisyaauliahakiki100428@student.esaunggul.ac.id](mailto:keisyaauliahakiki100428@student.esaunggul.ac.id)<sup>3</sup>, [nurulnaila@student.esaunggul.ac.id](mailto:nurulnaila@student.esaunggul.ac.id)<sup>4</sup>,

[rahma.hasanah02@student.esaunggul.ac.id](mailto:rahma.hasanah02@student.esaunggul.ac.id)<sup>5</sup>, [liasesi35@student.esaunggul.ac.id](mailto:liasesi35@student.esaunggul.ac.id)<sup>6</sup>, [luthy.yustika@esaunggul.ac.id](mailto:luthy.yustika@esaunggul.ac.id)<sup>7</sup>

**Abstract:** Berdasarkan Putusan PHI Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst, penelitian ini mengkaji persyaratan hukum bagi pekerja dalam PKWT yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Menggunakan metode yuridis normatif melalui penerapan peraturan dan putusan pengadilan, penelitian ini mengkaji status hubungan kerja ketika PKWT tidak dipertimbangkan serta hak pekerja. Hasil menunjukkan bahwa hubungan kerja sah sejak pekerja melaksanakan tugas di bawah perintah perusahaan, meskipun kontrak secara administratif belum ditandatangani. Pengadilan menyatakan PHK tidak sah dan mengabulkan kompensasi dengan total Rp130.000.000. Akibatnya, perusahaan tidak dapat menggunakan cacat administratif PKWT untuk menghindari tanggung jawab hukum, unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagai dasar hubungan kerja yang kuat.

**Abstract:** *This research explores the legal protection of workers under an unsigned Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) through the Industrial Relations Court Decision No. 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst. The paper investigates the legal status of employment when a PKWT is not legally signed and the realization of workers' rights using a normative juridical method using a statute and case approach. The findings reveal that the employment connection is regarded valid whenever the worker performs activities under employer supervision, regardless of contract formality. The court declared the firing unconstitutional and granted compensation of Rp130,000,000. The study comes to the conclusion that substantive employment elements work, remuneration, and subordination determine the legitimacy of employment relations and that employers cannot use administrative flaws in PKWT to avoid legal obligations.*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.18194968>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### Article History

Received: 20 December 2025

Revised: 30 December 2025

Published: 09 January 2026

### Keywords :

*PKWT, Hubungan Kerja, Perlindungan Kerja, PHI, Kontrak Kerja Jangka Tetap.*

### Keywords:

*PKWT, Employment Relationship, Employment Protection, Industrial Relations Court (PHI), Fixed-Term Employment Contract*

## PENDAHULUAN

Perubahan ekonomi global, transformasi teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja telah menciptakan kebutuhan mendesak bagi negara-negara dan perusahaan untuk menyeimbangkan perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan bisnis. Di banyak negara, peraturan ketenagakerjaan telah diperketat untuk menjamin hak-hak pekerja, menciptakan hubungan kerja yang stabil, dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Namun, perdebatan mengenai dampak perlindungan tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan, pilihan pekerjaan, dan kelangsungan bisnis tetap menjadi perhatian utama bagi para peneliti dan pembuat kebijakan.

Akibat persyaratan kontrak, standar upah yang lebih tinggi, dan kurangnya fleksibilitas dalam manajemen tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dianggap meningkatkan biaya

operasional bisnis. Namun, studi terbaru menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja memiliki dampak yang lebih kompleks. Dalam konteks (Gong et al. 2023) menemukan bahwa, seiring waktu, penerapan Undang-Undang Kontrak Tenaga Kerja 2008 sebenarnya meningkatkan efisiensi operasional bisnis. Perusahaan secara bertahap menyesuaikan diri melalui inovasi, transformasi organisasi, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, yang mengakibatkan peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional meskipun ada peningkatan biaya awal dan penurunan elastisitas operasional (Xue & Zhou, 2022).

Di sisi lain, fleksibilitas kontrak kerja juga memainkan peran penting dalam stabilitas perusahaan. Dewaelheyns (2021) menemukan hubungan langsung antara jenis kontrak kerja dan tingkat upah dengan kemungkinan kegagalan bisnis berdasarkan penelitian terhadap lebih dari 29.000 UMKM di Belgia. Perusahaan yang mengandalkan kontrak fleksibel dengan tingkat perlindungan minimal lebih rentan terhadap kebangkrutan akibat akumulasi modal manusia yang tidak memadai, komitmen pekerja yang rendah, dan biaya penyesuaian tenaga kerja yang tinggi. Di sisi lain, bisnis yang menawarkan perlindungan lebih melalui kontrak tetap dan upah yang lebih tinggi memiliki tingkat kegagalan yang lebih rendah karena stabilitas personel yang lebih baik, produktivitas, dan loyalitas (Dewaelheyns et al. 2021).

Pada tingkat makro, Giotis (2024) menegaskan bahwa institusi pasar tenaga kerja seperti peraturan perlindungan tenaga kerja, kekuatan serikat pekerja, kebijakan upah minimum, dan program pasar tenaga kerja aktif secara signifikan mempengaruhi hasil pasar tenaga kerja, tetapi efeknya sangat bergantung pada konteks ekonomi, politik, dan sosial masing-masing negara. Institusi pasar tenaga kerja tidak beroperasi dalam vakum; pengaruhnya terhadap tingkat pengangguran dan struktur ekonomi dapat positif, negatif, atau campuran tergantung pada struktur industri, laju pertumbuhan ekonomi, dan ketersediaan kebijakan pendukung lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dampak perlindungan tenaga kerja tidak dapat diterapkan secara luas, menyoroti pentingnya analisis berbasis konteks (Giotis, 2024).

Perubahan struktur industri, selain legislasi, memiliki dampak signifikan pada mobilitas tenaga kerja dan pilihan pekerjaan. Wang & Chen (2024) menemukan bahwa kecenderungan pekerja migran untuk memilih pekerjaan tetap dan pindah ke lokasi antarprovinsi meningkat seiring dengan rasionalisasi struktur industri China. Peningkatan kesejahteraan, pekerjaan yang stabil, dan prospek penghasilan yang dibawa oleh industri yang lebih maju dan efisien semuanya berdampak pada hal ini. Oleh karena itu, revolusi industri tidak hanya mengubah komposisi tenaga kerja, tetapi juga mengubah preferensi tenaga kerja terkait jenis pekerjaan dan wilayah migrasi, menghasilkan dampak jangka panjang pada pengembangan regional dan ketidaksetaraan pasar tenaga kerja (Wang & Chen, 2024).

Secara keseluruhan, keempat jurnal ini menunjukkan bagaimana institusi pasar tenaga kerja, fleksibilitas kontrak, perlindungan tenaga kerja, dan penyederhanaan struktur industri merupakan elemen yang saling terkait yang memengaruhi perilaku pekerja dan kesuksesan bisnis. Untuk menciptakan regulasi tenaga kerja yang seimbang yang melindungi pekerja tanpa menghambat daya saing korporasi dan memastikan keberlanjutan ekonomi jangka panjang, baik negara maju maupun berkembang harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hubungan-hubungan ini.

## Rumusan Masalah

1. Bagaimana Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut ketentuan hukum di Indonesia, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum perubahan hingga Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya?
2. Bagaimana akibat hukum hubungan kerja apabila PKWT tidak ditandatangani perusahaan, tetapi pekerja telah mulai bekerja dan menerima perintah kerja?

## Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaturan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT) berdasarkan perkembangan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, mulai dari Undang-undang No 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya hingga PP Nomor 35 Tahun 2021.
2. Menilai status hubungan kerja yang terbentuk ketika PKWT tidak ditandatangani oleh perusahaan, namun pekerja telah mulai melaksanakan pekerjaan serta menerima perintah kerja dari pemberi kerja.
3. Mengidentifikasi hak-hak pekerja dalam kasus PKWT yang tidak ditandatangani, sebagaimana ditetapkan dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst.
4. Menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim terkait keberadaan hubungan industrial antara Penggugat dan PT Mega Central Finance, serta dasar majelis hakim dalam mengabulkan tuntutan pekerja.
5. Menjelaskan akibat hukum dari ketidaklengkapan administrasi PKWT, khususnya terkait status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk kompensasi, ganti rugi, dan perlindungan hubungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Yuridis Normatif (Doctrinal Research)* yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan mengkaji asas-asas hukum, norma hukum positif, literatur akademik, serta putusan pengadilan. Penelitian ini berfokus pada analisis hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hak-hak pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan serta Putusan Pengadilan Terkait. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *hukum normatif* dengan dua pendekatan yaitu *Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (Statute Approach)* dan *Pendekatan Kasus (Case Approach)*.

Pendekatan Peraturan Perundang-undangan digunakan untuk menganalisis perkembangan pengaturan PKWT di Indonesia, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perubahan melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PERPU No. 2 Tahun 2022 yang menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, hingga PP 35 Tahun 2021 tentang PKWT. Sedangkan, Pendekatan Kasus digunakan untuk menganalisis Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst. Analisis kasus ini mencakup fakta hubungan kerja, tidak ditandatanganinya PKWT oleh perusahaan, penugasan kerja tanggal 22-25 April, Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi, serta hak pekerja yang dikabulkan.

Sumber hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum Primer dan Sekunder. Bahan hukum Primer meliputi Peraturan Perundang-undangan dan Putusan Pengadilan, antara lain UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020, dan UU No. 6 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, serta Putusan PN Jakarta Pusat No. 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst. Bahan hukum Sekunder terdiri dari beberapa jurnal ilmiah internasional yang membahas mengenai kontrak kerja, risiko perusahaan, kondisi pekerja

kontrak serta fleksibilitas dan konsekuensi kerja kontrak. Analisis bahan hukum dilakukan dengan metode *Deskriptif-Analitis* untuk menggambarkan fakta hukum, interpretasi hukum untuk menafsirkan ketentuan PKWT dan asas hukum terkait, argumentasi hukum (*Legal Reasoning*) untuk menguji kesesuaian tindakan perusahaan dengan norma, serta silogisme hukum untuk menghubungkan norma, fakta dan kesimpulan dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

## HASIL PENELITIAN

Temuan studi menunjukkan bahwa telah terjadi kemajuan yang signifikan dalam peraturan yang signifikan dalam peraturan yang mengatur hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, terutama setelah implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Sebelum reformasi peraturan ini, penggunaan PKWT dibatasi pada kategori pekerjaan sementara atau satu kali tertentu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, peraturan seputar PKWT menjadi lebih fleksibel, terutama terkait durasi kontrak dan kewajiban terkait kompensasi pekerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa baik dalam kerangka Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya maupun setelah reformasi, ketentuan bahwa PKWT harus didokumentasikan secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tetap menjadi persyaratan formal yang mendasar, berfungsi sebagai landasan hukum untuk perlindungan pekerja.

Tinjauan literatur Internasional mendukung temuan ini. Penelitian yang tercatat dalam (Rompoti & Ioannides, 2023) menunjukkan bahwa perusahaan sering memanfaatkan praktik PKWT untuk menerapkan strategi fleksibilitas tenaga kerja yang dapat merugikan perlindungan pekerja. Selain itu, studi yang dirujuk dalam (Kurniati, 2025) menyoroti bahwa penegakan kontrak kerja yang tidak memadai memfasilitasi prevalensi praktik kontrak palsu, yang meskipun secara resmi diklasifikasikan sebagai sementara, pada dasarnya mencerminkan pekerjaan permanen. Situasi ini sejalan dengan kesimpulan yang diuraikan dalam (Bui, 2021), yang menunjukkan bahwa praktik ketenagakerjaan non-permanen digunakan secara global untuk mengurangi tanggung jawab korporasi, meskipun pekerja terlibat dalam fungsi organisasi yang esensial. Dampak bagi pekerja bahkan lebih luas, seperti yang dijelaskan dalam (Piwowar-sulej, 2020), yang menegaskan bahwa pekerja kontrak menghadapi ketidakstabilan penghasilan, stres psikologis, dan ancaman pemutusan hubungan kerja tanpa perlindungan yang memadai.

Temuan ini relevan dengan fakta-fakta dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 216/Pdt. Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst, yang merupakan pokok bahasan utama dalam penelitian ini. Berdasarkan dokumen putusan, Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 22 April 2025, namun perusahaan tidak menandatangani dokumen tersebut. Meskipun kontrak tersebut secara formal belum lengkap, perusahaan tetap memerintahkan Penggugat untuk mulai bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan tandem di lapangan, melaksanakan fungsi operasional perusahaan antara tanggal 23 hingga 25 April 2025. Fakta-fakta dalam persidangan menunjukkan bahwa elemen kerja dan subordinasi telah jelas terbentuk, sehingga hubungan kerja telah terjadi meskipun syarat formal PKWT tidak terpenuhi (Putusan\_216\_pdt.SusPhi\_2025\_pn\_jkt.Pst\_20251006132724, n.d.). Panel Hakim memutuskan bahwa hubungan kerja dianggap sah secara substansial per tanggal 22 April 2025, yaitu tanggal ketika pekerja mulai melaksanakan tugasnya, bukan tanggal penandatanganan dokumen kontrak. Penemuan ini sejalan dengan kerangka teoritis hubungan kerja Internasional, sebagaimana dijelaskan dalam (Xue & Zhou, 2022) dan (Yoo et al. 2023), yang menyatakan bahwa pelaksanaan aktual, instruksi, dan subordinasi merupakan indikator utama dalam pembentukan hubungan kerja. Penelitian tambahan mendukung

kesimpulan ini, seperti yang dijelaskan dalam (Dewaelheyns et al. 2021), menunjukkan bahwa kegagalan perusahaan untuk mematuhi kewajiban kontrak meningkatkan risiko hukum dan ketidakpastian dalam hubungan ketenagakerjaan.

Pengadilan Hubungan Industrial kemudian memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh PT Mega Central Finance adalah tidak sah karena dilakukan tanpa mengikuti prosedur pemutusan yang benar. Sebagai akibatnya, majelis hakim mengabulkan tuntutan para pekerja dan memberikan berbagai hak finansial, yaitu kompensasi untuk sisa periode kontrak sebesar Rp 26.985.000, ganti rugi atas pemutusan sepihak sebesar Rp 40.000.000, ganti rugi moral sebesar Rp 50.000.000, dan kehilangan kesempatan karir sebesar Rp 12.765.000. Dengan demikian, total kewajiban perusahaan mencapai Rp 130.000.000 (*Putusan\_216\_pdt.Sus-Phi\_2025\_pn\_jkt.Pst\_20251006132724*, n.d.). Hasil penelitian ini menyoroti dua kesimpulan penting. Pertama, perusahaan tidak dapat memanfaatkan ketidaklengkapan administratif PKWT untuk menghindari tanggung jawab ketenagakerjaan mereka. Kedua, baik Undang-Undang nasional maupun karya ilmiah internasional menekankan bahwa hubungan kerja terbentuk melalui pelaksanaan pekerjaan dan adanya hubungan subordinasi, bukan hanya melalui formalisasi dokumen kontrak. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pekerja yang terikat PKWT berhak atas perlindungan hukum, bahkan dalam kasus ketidakpatuhan administratif oleh pemberi kerja. Hubungan kerja dianggap sah selama komponen esensial pekerjaan, upah, dan instruksi dipenuhi secara efektif dalam praktik.

## PEMBAHASAN

Pembahasan ini mengintegrasikan analisis hukum dalam Putusan PHI Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst dengan tujuan untuk memberikan penjelasan ilmiah yang komprehensif mengenai hubungan kerja, status pekerja, dan perlindungan ketenagakerjaan, sekaligus menempatkan putusan tersebut dalam konteks literatur internasional mengenai pasar tenaga kerja, perlindungan kerja dan dinamika hubungan industrial.

### 1. Penentuan Hubungan Kerja dalam Putusan PHI

Majelis Hakim PHI menetapkan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat telah terjadi, meskipun PKWT yang diajukan sebagai bukti tidak ditandatangani oleh tergugat. Hakim berkesimpulan bahwa adanya perintah kerjua serta keterlibatan penggugat dalam kegiatan “tandem” telah memenuhi unsur hubungan kerja dalam hukum Indonesia: adanya pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan). (file putusan pengadilan)

Hakim juga menegaskan bahwa meski PKWT cacat secara hukum, ketidakterpenuhan formalitas tersebut bukan berarti tidak ada hubungan kerja atau sebaliknya, hubungan kerja berubah menjadi PKWT (pekerja tetap) karena kegagalan tergugat memenuhi syarat sah perjanjian kerja Pasal 1320 KUHPerduta. Kesimpulan ini menjadi dasar bagi majelis dalam mengabulkan tuntutan penggugat sebagian, khususnya terkait status pekerja tetap. (file putusan pengadilan)

### 2. Putusan Analisis dengan Teori Perlindungan Tenaga Kerja Global

Konsep perlindungan tenaga kerja yang menjadi inti dari keputusan ini sejalan dengan pembahasan mengenai perlindungan tenaga kerja dalam literatur internasional. (Encyclopedia (2024) menjelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja mencakup pengaturan terhadap pemecatan sewenang-wenang dan penetapan standar yang memastikan adanya perjanjian kerja yang adil. Dengan kata lain, yang sudah dijelas di artikel (Encyclopedia (2024) bahwa negara-negara yg memiliki sistem perlindungan ketenagakerjaan lebih kuat mendorong kepastian kerja

dan memitigasi praktik-praktik hubungan kerja fleksibel yang berpotensi merugikan pekerja. Dalam perkara ini, keputusan majelis hakim memperlihatkan bentuk perlindungan substantif untuk mencegah penggunaan PKWT secara tidak sah oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan internasional yang menyatakan bahwa peraturan perlindungan pekerja sangat penting untuk memastikan stabilitas kerja dan meminimalkan ketidakpastian dalam pasar kerja.

### 3. Hubungan Kerja, PKWT, dan Dinamika Fleksibilitas Tenaga Kerja

Beberapa jurnal menyoroiti bagaimana banyak negara menggunakan kontrak jangka pendek untuk menciptakan fleksibilitas di pasar tenaga kerja. Namun, fleksibilitas tersebut menjadi masalah jika kontrak-kontrak tersebut menggantikan hubungan kerja permanen atau digunakan tanpa prosedur yang tepat.

(Ensiklopedia, 2024,) menjelaskan bahwa pekerja kontrak sering mengalami ketidakpastian dan memiliki risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) yang lebih tinggi. Pelanggaran formal kontrak seperti itu, yang sering tidak ditandatangani, melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja.

Dengan demikian, putusan PHI yang mengubah status PKWT cacat menjadi PKWTT sebenarnya sejalan dengan standar perlindungan global yang mencegah penyalahgunaan kontrak sementara.

### 4. Relevansi Putusan dengan Penelitian tentang Struktur Industri dan Stabilitas Kerja

Penelitian dalam Sustainability 2024 menegaskan bahwa struktur industri yang semakin rasional meningkatkan peluang pekerja memilih pekerjaan tetap, karena meningkatnya kesejahteraan, stabilitas, dan perlindungan sosial.

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa pekerja, terutama yang rentan, lebih memilih pekerjaan tetap daripada pekerjaan sementara atau kontrak jangka pendek ketika tingkat kesejahteraan dan perlindungan lebih tinggi.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa status pekerja tetap jauh lebih sesuai dengan kondisi hubungan kerja nyata yang dialaminya, sebagaimana disimpulkan oleh hakim dalam argumen Penggugat.

### 5. Perbandingan dengan Studi Internasional tentang Hubungan Industrial

Jurnal-jurnal yang disediakan menunjukkan pola konsisten terkait:

#### a. Upah Minimum dan Ketenagakerjaan

Ilmu tentang regulasi ketenagakerjaan berfokus pada perlindungan pekerja rentan. (Ensiklopedia, 2024,)

#### b. Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Keamanan Kerja

Meskipun tidak dibahas secara langsung dalam kasus ini, literatur menunjukkan bahwa penguatan institusi pekerja mencegah praktik kontrak yang tidak jelas.

#### c. Mendukung Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Melalui Kontrak Permanen

Temuan internasional telah menyoroiti pentingnya regulasi yang jelas untuk menghindari ambiguitas dalam status kerja. (Ensiklopedia, 2024,)

Kesamaan antara putusan pengadilan dan literatur akademik internasional merupakan kuncinya: kejelasan hubungan kerja adalah elemen fundamental untuk melindungi hak pekerja.

### 6. Validitas Bukti WhatsApp sebagai Indikasi Perintah Kerja

Putusan PHI menilai bukti komunikasi WhatsApp bahwa terdapat perintah kerja dari Tergugat kepada Penggugat. (file putusan pengadilan)

Literatur tentang peraturan ketenagakerjaan dari kancah internasional juga menekankan pentingnya bukti material seperti perintah kerja, pengawasan, dan pelaksanaan pekerjaan

sebagai bukti hubungan kerja meskipun tidak ada dokumen formal. Temuan tersebut juga sejalan dengan studi tentang pasar tenaga kerja digital dan sektor informal dalam berkas yang disertakan, khususnya terkait dampak ketidakpastian kontrak. (Ensiklopedia, 2024,)

## SIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang sangat jelas bahwa hubungan kerja bukan hanya soal tanda tangan di atas kertas, tetapi soal manusia yang bekerja, menerima perintah, dan memberikan tenaganya untuk kepentingan perusahaan. Kasus PKWT yang tidak ditangani oleh PT. Nega Central Finance menunjukkan betapa seringnya pekerja berada dalam posisi yang tidak menguntungkan hanya karena kelemahan administratif yang sebenarnya berada di luar kendali mereka. Melalui putusan pengadilan hubungan industrial, kita melihat bahwa hukum Indonesia menempatkan keadilan substantif di atas formalitas. Ketika seorang pekerja sudah melaksanakan tugasnya, mengikuti intruksi, dan berada dalam hubungan subordinasi, maka hubungan kerja dianggap sah, apapun bentuk dokumen yang ada atau tidak ada. Ini merupakan pesan penting bahwa pekerja bukan sekedar angka atau tanda tangan dalam kontrak, tetapi individu yang hak – haknya tetap melekat sejak ia mulai bekerja.

Putusan PH Nomer 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst menjadi bukti bahwa negara hadir untuk melindungi pekerja dari praktik yang tidak adil. Menurut pengadilan, pemutusan hubungan kerja perusahaan tidak sah dan karenanya perusahaan wajib memberikan kompensasi dan ganti rugi yang layak. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja tidak boleh dirugikan hanya kerna perusahaan lalai menyelesaikan aspek administratif, apabila pekerja telah memberikan tenaga dan waktunya dengan sepenuh hati. Lebih jauh lagi, penelitian ini menegaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan Indonesia—baik itu sebelum maupun sesudah perubahan dengan keluarnya UU Cipta Kerja—sebenarnya telah memberikan landasan yang kuat untuk melindungi pekerja kontrak. Terkait PKWT, aturan hukum mensyaratkan kejelasan, transparansi, dan kepastian—bukan hanya demi kepentingan pekerja, tetapi juga agar perusahaan memiliki dasar hukum yang kuat dalam setiap hubungan kerja yang dibentuknya. Ketika aturan ini diabaikan, dampaknya adalah tidak hanya memicu sengketa, tetapi juga merusak kepercayaan antara pekerja dan perusahaan yang merupakan fondasi penting hubungan industrial.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga selaras dengan banyak literatur internasional yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang tidak tertata dengan baik dapat mengganggu stabilitas psikologis pekerja, mengurangi produktivitas, dan bahkan mempengaruhi keberlangsungan bisnis. Pekerja kontrak seringkali berada dalam posisi rentan, tidak memiliki jaminan kepastian, namun tetap dituntut memberikan performa terbaik. Karena itu, kehadiran putusan ini memberi pesan moral yang kuat bahwa pekerja, betapapun sederhana status kontraknya, tetap harus dihormati martabat dan hak-haknya. Pada akhirnya, penelitian ini mengajak kita melihat hubungan industrial bukan hanya sebagai interaksi hukum, tapi sebagai hubungan manusia yang menuntut keadilan, kepastian, dan penghargaan yang layak bagi setiap individu yang bekerja.

## SARAN

### 1. Untuk perusahaan

Perusahaan sebaiknya memastikan setiap PKWT atas dasar pembuatan, penandatanganan dan pengesahan dengan tepat sebelum pekerja melaksanakan tugasnya. Jika proses administrasi tidak lengkap, seperti PKWT tidak ditandatangani oleh pemberi kerja, maka dapat menimbulkan risiko hukum yang besar sebagaimana terlihat dari putusan PHI yang mewajibkan perusahaan membayar kompensasi dengan jumlah yang besar. Lantas, Perusahaan juga melakukan peningkatan sistem pengawasan internal dan keputusan pada regulasi

ketenagakerjaan agar tidak ada pelanggaran administratif yang merugikan pekerja. Perusahaan juga harus memastikan bahwa hanya pekerjaan sementara atau terbatas waktu yang dikerjakan melalui PKWT. Dengan disiplin administratif, kepatuhan hukum, dan transparansi dalam hubungan kerja, perusahaan akan terhindar dari sengketa industrial dan mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang adil serta profesional.

2. Untuk pemerintah

Pemerintah perlu terus melakukan pengawasan yang lebih kuat pada perusahaan – perusahaan mengenai penerapan PKWT, karena kejadian yang terjadi pada kasus ini menunjukkan praktik ketidakpatuhan administrasi sering terjadi dan merugikan pekerja. Diperlukan peningkatan inspeksi ketenagakerjaan, sosialisasi regulasi PKWT, serta penegakan hukum yang lebih tegas terhadap perusahaan yang menggunakan PKWT secara tidak benar atau sengaja menghindari kewajiban hukum melalui celah administratif. Ke depannya, pemerintah dapat memperluas layanan konsultasi hukum ketenagakerjaan untuk membantu pekerja maupun perusahaan memahami prosedur dan hak-hak yang harus dipenuhi. Dengan kebijakan lebih kuat dan penegakan aturan yang konsisten, pemerintah dapat meminimalkan praktik penyalahgunaan PKWT dan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan.

3. Untuk pekerja

Bagi pekerja yang terikat PKWT, sangat penting untuk memahami isi kontrak secara menyeluruh sebelum menandatangani maupun memulai pekerjaan. Pekerja harus memastikan bahwa kontrak ditandatangani oleh kedua belah pihak dan sesuai dengan aturan hukum agar memiliki perlindungan yang jelas. Jika perusahaan tidak memberikan salinan PKWT yang ditandatangani atau meminta pekerja bekerja sebelum kontrak selesai, pekerja harus lebih berhati-hati dan dapat meminta penjelasan atau mendokumentasikan setiap instruksi kerja sebagai bukti hubungan kerja. Pekerja juga perlu meningkatkan literasi hukum ketenagakerjaan termasuk dalam memahami hak-hak terkait kompensasi, prosedur PHK, dan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Dengan pemahaman hukum yang baik dan sikap proaktif dalam memastikan keabsahan kontrak, pekerja dapat melindungi diri dari tindakan perusahaan yang tidak patuh dan dapat memperjuangkan haknya apabila terjadi pelanggaran.

## REFERENSI

- Bui, A. T. (2021). *Financial and Labour Obstacles and Firm Employment : Evidence from Europe and Central Asia Firms*. 1–18.
- Dewaelheyns, N., Hulle, C. Van, Landuyt, Y. Van, & Verreydt, M. (2021). *Labor Contracts , Wages and SME Failure*. 1–15.
- Giotis, G. (2024). *Labor Market Institutions and Employment*. 273–294.
- Gong, X., Xue, S., Han, B., Zheng, C., Zhu, L., Dong, Y., & Li, Y. (2022). Research Progress on Stress–Fracture–Seepage Characteristics for Hazard Prevention in Mine Goafs: A Review. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19). <https://doi.org/10.3390/su141912107>
- Kurniati, Y. (2025). *Comparative Labor Law Studies in Indonesia and Malaysia : Social – Economic Inequality and Governance of Migrant Workers*. 1–25.
- Piowar-sulej, K. (2020). *Non-Permanent Employment and Employees ' Health in the Context of Sustainable HRM with a Focus on Poland*. Wagner 2013.



- Rompoti, E. D., & Ioannides, A. D. (2023). *administrative sciences “ Pseudo-Contracted ” Workers as a Means of Bypassing Labour Law in Greece.*
- Wang, X., & Chen, Y. (2024). *More Rational , More Attractive : Industrial Structure Rationalization and Migrant Workers ’ Employment Choices in China.*
- Xue, M., & Zhou, Y. (2022). *The Effect of Labor Protection on Firms ’ Operational Efficiency : Evidence from China ’ s Labor Contract Law Implementation.* 1–17.
- Yoo, W. S., Kim, J. G., Kang, K., & Yoo, Y. (2023). Development of Static and Dynamic Colorimetric Analysis Techniques Using Image Sensors and Novel Image Processing Software for Chemical, Biological and Medical Applications. *Technologies*, 11(1).  
<https://doi.org/10.3390/technologies11010023>
- Zeng, A., Duan, W., Liu, X., & Zeng, J. (2023). Sustainable Development of State-Owned Enterprises: Research on the Management Transformation Path of Mixed-Ownership Companies from the Perspective of Shareholders Relationship. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6).  
<https://doi.org/10.3390/su15065410>