

PERTIMBANGAN HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA KATEGORI PKWTT

Kajian Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr

EXAMINING LEGAL CONSIDERATIONS IN INDEFINITE-TERM EMPLOYMENT CONTRACT DISPUTES

An Analysis of Decision Number 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr

Supriyadi, Andi Intan Purnamasari, & Aminuddin Kasim

Fakultas Hukum Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

Email: adipandean37@gmail.com (*Correspondence*) | andiintan521@gmail.com | aminkashukum@gmail.com

Naskah diterima: 15 Oktober 2024; direvisi: 8 April 2025; disetujui: 9 Mei 2025

DOI: <http://dx.doi.org/10.29123/jy.v17i3.726>

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr untuk menilai ketepatan dan aspek keadilan dari pertimbangan hukum oleh majelis hakim. Analisis menggunakan pendekatan analisis teks dalam putusan yang berfokus pada hukum acara, penalaran hukum, dan kesesuaian antara pertimbangan hakim dengan amar putusan. Untuk memfokuskan analisis terhadap putusan ini, dirumuskan pertanyaan utama yang menjadi landasan kajian, yaitu: *pertama*, apakah pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah tepat dan sudah memenuhi aspek keadilan terhadap karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT); *kedua*, mengapa pendapat berbeda dalam putusan tersebut merupakan *concurring opinion*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-analitis. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan fakta hukum, dan pendekatan studi kasus (*case study*) untuk menemukan pengaturan prospektif berkaitan dengan konsep PKWTT melalui penalaran hakim dan konsep *concurent opinion* dalam putusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hakim menggunakan pendekatan realisme hukum dalam menilai fakta. Peristiwa hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja dalam perjanjian kerja merupakan pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWTT, bukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perbedaan pertimbangan dari hakim anggota kedua nampaknya bukan merupakan *dissenting opinion* melainkan *concurrent opinion*. Hakim anggota kedua memiliki kesamaan pandangan dengan majelis hakim lainnya dalam menafsirkan bahwa hubungan kerja yang terjadi merupakan PKWTT, bukan PKWT. Namun demikian, perbedaan pendapat muncul terkait besaran

upah proses yang dinilai layak untuk dibayarkan kepada pekerja.

Kata kunci: *concurrent opinion*; perjanjian kerja waktu tidak tertentu; perjanjian kerja waktu tertentu; upah proses.

ABSTRACT

This article analyzes Decision Number 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr to examine the validity and fairness of the legal considerations undertaken by the panel of judges. The approach used is a textual analysis of the decision, focusing on procedural law, legal reasoning, and the consistency between the judges' rationale and the ruling's provisions. To focus on the analysis, three primary research questions were formulated. First, were the judge's considerations in Decision Number 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr appropriate and did they adequately serve the interests of justice for employees with Indefinite-Term Employment Contract (PKWTT); second, why were the differing opinions in the decision classified as concurring opinions. This study uses a descriptive-analytical research method and incorporates various approaches, including legal regulation, analysis of legal facts, and case studies. The objective is to explore potential regulations related to PKWTT through judicial reasoning and examine the role of concurring opinions in the decision-making process. The findings indicate that the judges adopted a legal realism approach in assessing the facts. The legal facts between employer and employee are classified as a PKWTT rather than a Fixed-Term Employment Contract (PKWT). The panel judge's differing view is a concurrent, not dissenting, opinion—agreeing on the PKWTT classification but differing on the amount of process wages—highlighting nuanced judicial interpretation in the case.

Keywords: concurrent opinion; indefinite-term employment contract; fixed-term employment contract; process wages.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr merupakan salah satu dari sekian banyak putusan yang telah dikeluarkan oleh lembaga peradilan di Indonesia. Keberadaan putusan-putusan pengadilan negeri memiliki kuantitas yang jauh lebih banyak jika dibanding dengan jumlah undang-undang yang dibuat oleh pemerintah (eksekutif) dan Dewan Perwakilan Rakyat (legislatif). Artinya, keberadaan kekuasaan kehakiman (yudikatif) memberikan kontribusi yang sangat banyak dalam perkembangan hukum dan sistem hukum di Indonesia. Dengan jumlah demikian, sungguh suatu ironi jika para penstudi hukum di Indonesia tidak menempatkan putusan pengadilan sebagai data primer dalam objek penelitian (Sururie, 2023).

Keberadaan putusan pengadilan sangat kaya akan informasi dan dialektika hukum yang dibangun oleh para hakim di dalam pertimbangan, putusan juga didasarkan atas kasus-kasus konkret yang mana terhadap kasus yang sama hakim pergi pada putusan yang berbeda (Shidarta et al., 2011). Gambaran di atas, merupakan salah satu dari sekian banyak hal yang menarik dalam menganalisis atau meneliti putusan pengadilan, belum lagi jika melihat putusan dengan menggunakan disiplin keilmuan lain semisal sosiologi hukum, ilmu psikologi untuk menilai hakim dan ilmu teknologi, tentu akan mendapatkan hasil yang menarik di dalam objek kajian berupa putusan pengadilan. Analisis berbasis pada putusan-putusan pengadilan sebagai suatu fokus kajian baru dalam ilmu hukum tentunya bukan

tanpa alasan yang mendasar, paling tidak terdapat dua alasan utama dan mendasar mengapa kemudian isu analisis putusan ini menjadi fokus utama (Shidarta, 2023).

Secara garis besar konsep perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki perbedaan yang cukup mendasar baik dari sisi konseptual maupun pengaturan. Dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Undang-Undang Ketenagakerjaan) mengatur mengenai konsep daripada perjanjian kerja dengan waktu tertentu, selanjutnya perbedaan mengenai konsep kedua jenis pekerjaan tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWTT merupakan perjanjian kerja yang mencerminkan prinsip keberlangsungan hubungan kerja, sementara PKWT harus dibatasi penggunaannya untuk mencegah eksploitasi pekerja. Lebih lanjut, PKWT harus memenuhi persyaratan materiil dan formil yang ketat sesuai undang-undang untuk melindungi hak-hak pekerja. Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa dalam sistem hukum Indonesia, hubungan kerja terbentuk melalui kesepakatan kontraktual antara pekerja dan pengusaha. Konstruksi hukum ini diwujudkan dalam tiga instrumen utama yaitu: perjanjian kerja individual, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan yang secara kolektif membentuk landasan yuridis hubungan industrial. Pendapat ini menekankan pentingnya aspek kesepakatan dan kerangka hukum formal dalam mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan ketenagakerjaan (Adityaningrum & Siswanto, 2022).

Ketentuan pada Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijadikan dasar hukum bagi PT Sarana Baja Perkasa dalam melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja dengan saudara Wirda Hanum (pekerja) dengan skema PKWT. Wirda Hanum bekerja di PT Sarana Baja Perkasa mulai dari tanggal 7 Oktober 2011 sampai dengan 6 Juli 2017 dengan delapan kali melakukan perjanjian kerja setiap tahunnya. Dimulai dari PKWT 1 tanggal 7 Oktober 2011 sampai 6 Januari 2012; PKWT 2 tanggal 7 Januari 2012 sampai 6 Juli 2012; PKWT 3 tanggal 7 Juli 2012 sampai 6 Januari 2013; PKWT 4 tanggal 7 Januari 2013 sampai 6 Juli 2013; PKWT 5 tanggal 7 Juli 2013 sampai 6 Juli 2014; PKWT 6 tanggal 7 Juli 2014 sampai 6 Juli 2015; PKWT 7 tanggal 7 Juli 2015 sampai 6 Juli 2016; dan PKWT 8 tanggal 7 Juli 2016 sampai 6 Juli 2017. Perjanjian kerja yang secara formil dilakukan dengan bentuk PKWT nampak tidak relevan dengan substansi pekerjaan yang dilakukan oleh Wirda Hanum selaku pekerja, yang mana pekerjaan yang dilakukan oleh Wirda Hanum merupakan pekerjaan administratif perkantoran yang termasuk dalam pekerjaan rutinitas dan pokok di dalam perusahaan PT Sarana Baja Perkasa.

Gambaran kasus di atas, memberikan pesan bahwa adanya kompleksitas hubungan yang tidak harmoni antara keberadaan norma yang diatur dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan fakta hukum berupa pekerjaan yang dilakukan oleh Wirda Hanum. Isu ini kemudian menjadi sorotan utama yang menjadi pertimbangan menarik dalam putusan pengadilan a quo, yang mana hakim dihadapkan dengan keberadaan norma yang tidak memiliki kesesuaian dengan keberadaan fakta hukum. Berangkat dari hal tersebut, menarik dilakukan analisis mendalam untuk melihat dan menilai pertimbangan hakim dalam menyelesaikan problem atau isu utama ini. Dalam

pertimbangan hakim pada putusan, terdapat beberapa pertimbangan yang menarik untuk dianalisis lebih mendalam yakni:

- Menimbang, bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah berlangsung secara terus-menerus, dan bila dihubungkan dengan Pasal 56 ayat (1) dan (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu, dan jabatan penggugat adalah sebagai administrasi, dan jika dikaitkan dengan surat bukti T-16 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 257/ADM/pindo-SBP/PKK/VIII/2012 tentang sewa menyewa dua unit *dump truck*; surat bukti T-17 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 31/PUDD/WPD-SBP/PSM/I/2014 tentang sewa menyewa alat berat dan *dump truck*; surat bukti T-18 berupa Addendum Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 31/PUD/WPD-SBP/PSM/I/2014; surat bukti T-19 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 08/PUD/FGD-SBP/PSM/I/2015 tentang penyewaan *forklift diesel fork cap. 5 ton*; surat bukti T-20 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 308/PUD/FGD-SBP/PSM/XII/2014 tentang penyewaan *excavator* dan *dump truck*, majelis hakim berpendapat bahwa dalam perjanjian kontrak tersebut adalah merupakan sewa menyewa alat saja dan bukan termasuk dan tidak ada tenaga administrasi yang diikutkan dalam spesifikasi kontrak kerja, oleh karena itu tidaklah patut jika perjanjian kerja antara penggugat dan tergugat, dikaitkan-kaitkan dengan kontrak kerja antara perusahaan tergugat dengan perusahaan pemberi kerja, dan oleh karena itu dapat disimpulkan dan dinyatakan oleh majelis, bahwa perusahaan tergugat yaitu PT Sarana Baja Perkasa telah salah dalam menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap penggugat/Wirda Hanum;
- Menimbang, bahwa perusahaan tergugat/PT Sarana Baja Perkasa telah salah dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap penggugat, majelis hakim berpendapat perusahaan tergugat telah terbukti melanggar Pasal 56 ayat (1) dan (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu, oleh sebab itu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara PT Sarana Baja Perkasa dengan Wirda Hanum harus dinyatakan berubah menjadi hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan demikian petitum (2) dapat dikabulkan.

Kedua pertimbangan di atas menghadirkan pertanyaan mendasar mengenai konsep yang dibangun oleh hakim dalam menilai unsur Pasal 56 ayat (1) dan (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kemudian dikaitkan dengan fakta hukum. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika hubungan industrial di Indonesia terus mengalami perkembangan, khususnya terkait status PKWTT. Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr menyoroti kompleksitas interpretasi hukum ketenagakerjaan dalam konteks PKWTT. Kasus ini mencerminkan adanya perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja mengenai status hubungan kerja, khususnya terkait klasifikasi PKWTT yang belum diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha mendalilkan bahwa unsur utama dalam PKWT yakni adanya tindakan melakukan perpanjangan perjanjian kerja setiap tahunnya, namun dari aspek pekerja menilai unsur pekerjaan yang dilakukan secara rutinitas dan merupakan pekerjaan pokok dari perusahaan yang tidak termasuk kategori sebagai PKWT.

Keberadaan konsep PKWTT dalam pertimbangan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr memiliki karakteristik berbeda dengan konsep yang ada di dalam ketentuan Undang-Undang

Ketenagakerjaan, nampaknya hakim memiliki tafsir yang berbeda dalam memaknai konsep PKWTT. Kegiatan penalaran dan tafsir hakim dalam putusan ini memberikan warna baru dalam memahami mengenai konsep PKWTT. Akan tetapi terhadap peristiwa tersebut, hadir suatu pertanyaan mendasar mengenai metode tafsir apa yang digunakan oleh hakim dan apakah tafsir tersebut memiliki ketepatan dalam memaknai peristiwa hukum dalam perkara a quo. Metode menafsir hukum tidak dapat dilepaskan dari keberadaan penalaran hukum sebagai suatu kegiatan berfikir. Menurut Shidarta, penalaran hukum pada dasarnya adalah kegiatan berpikir problematis. Kegiatan berpikir ini berada dalam wilayah penalaran praktis (Shidarta, 2013).

Lebih lanjut bahwa pertimbangan hakim dalam putusan a quo memiliki karakteristik yang menarik, sebab nampak sepintas bahwa hakim mampu menghadirkan konsep baru melalui penemuan hukum terhadap pemaknaan unsur PKWT menjadi PKWTT. Penemuan hukum oleh hakim ini tentunya secara langsung merubah pemaknaan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur terkait dengan PKWT. Hal inilah yang menjadi alasan sangat penting mengapa kemudian putusan ini menjadi sangat menarik untuk dianalisis lebih dalam. Penemuan hukum oleh hakim seringkali memang dikaitkan dengan aturan bahwa hakim tidak boleh menolak perkara dengan dalih hukumnya tidak ada, sehingga hakim harus mampu menemukan hukum dan menciptakan norma hukum. Karena hakim dianggap tahu hukum, maka hakim dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara dengan dalih bahwa hukumnya tidak ada atau kurang jelas.

Putusan pengadilan dalam perkara ini tidak hanya memunculkan adanya ruang tafsir berbeda terhadap ketentuan pasal di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur terkait dengan PKWTT dan PKWT, akan tetapi juga menghadirkan isu lain berkenaan dengan keberadaan *dissenting opinion* yang secara substansi merupakan *concurring opinion*. Untuk menguji dalil tersebut, penting untuk menyimak letak pertimbangan hakim yang menjadi dasar lahirnya pendapat yang berbeda. Hakim ketua dan hakim anggota I dalam pertimbangan menyebutkan:

Menimbang, bahwa penggugat mendalilkan agar diberikan upah proses selama sepuluh bulan upah, dan bila dikaitkan dengan anjuran yang selama lama terbit yaitu bertanggal 12 Oktober 2017 dan juga dikaitkan dengan pendaftaran perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah tertanggal 23 Mei 2018, ada kesan bahwa pihak penggugat maupun tergugat terkesan mengulur waktu untuk melanjutkan proses, maka untuk memenuhi rasa keadilan terhadap para pihak, majelis hakim berpendapat bahwa upah proses dapat dikabulkan dengan perubahan redaksi yaitu selama tiga bulan upah dengan dasar perkalian yaitu Rp2.428.000,- sehingga upah proses dapat dihitung menjadi sebesar Rp7.284.000,- (petitum (5) dikabulkan dengan perubahan).

Dalam pertimbangan ini, hakim ketua dan hakim anggota 1 mempertimbangkan bahwa berkenaan dengan upah proses yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yakni selama tiga bulan dari sepuluh bulan yang digugat oleh penggugat. Pada penentuan berkenaan dengan pembayaran upah proses ini terjadi perbedaan pendapat yang dilakukan oleh hakim anggota 2 yang mana dalam pertimbangan berbedanya menyebutkan bahwa:

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum yang telah hakim anggota 2 uraikan di atas, maka penggugat berhak untuk mendapatkan upah proses

sejak dihentikan upah penggugat sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap atau *inkracht van gewijsde* sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 dan yurisprudensi-yurisprudensi dan dasar-dasar hukum lainnya yang telah hakim anggota 2 uraikan di dalam pertimbangan hukum di atas.

- Menimbang, bahwa dikarenakan upah penggugat sudah dihentikan oleh tergugat sejak bulan Agustus 2017, maka hak penggugat untuk bulan Agustus 2017 wajib hukumnya dibayarkan oleh tergugat kepada penggugat sejumlah upah penggugat tahun 2017 yaitu sebesar Rp2.428.000,- ;
- Menimbang, bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, upah proses dibayarkan sampai dengan putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka penggugat berhak untuk mendapatkan upah proses terhitung mulai dari bulan Agustus 2017 sampai dengan dibacakannya putusan oleh majelis hakim pada bulan September 2018 yaitu selama 14 bulan upah proses.

Dissenting opinion yang dilakukan oleh hakim anggota 2 terletak pada pembayaran upah proses yang wajib untuk diberikan oleh tergugat kepada penggugat. Hakim anggota 2 menilai bahwa, oleh karena telah terjadi perubahan skema perjanjian kerja dari PKWT menjadi PKWTT maka upah proses yang wajib dibayarkan terhitung sampai dengan hadirnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Menurut Manan, *dissenting opinion* adalah pranata yang membenarkan perbedaan pendapat hakim (minoritas) atas putusan pengadilan. Menurut Pontang Moerad (Andreevich & Stepanovich, 2022), *dissenting opinion* merupakan opini atau pendapat yang dibuat oleh satu atau lebih anggota majelis hakim yang tidak setuju (*disagree*) dengan keputusan yang diambil oleh mayoritas anggota majelis hakim.

Adanya *dissenting opinion* tidak hanya berdampak terhadap sistem penegakan hukum, namun memberikan ruang kebebasan terhadap hakim untuk menggali dan menerapkan keadilan hukum bagi masyarakat sebagaimana telah diatur dalam UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Oleh karena hakim diberi ruang yang luas di dalam menilai fakta serta aturan yang hadir dalam ruang persidangan, dan hakim tidak selamanya menjadi corong undang-undang membuka ruang hadirnya dimensi lain di dalam memaknai suatu fakta hukum termasuk hadirnya *dissenting opinion* dalam suatu putusan (Simanjuntak, Rusmiati, & Atmaja, 2023). Pertimbangan berbeda yang dilakukan oleh hakim anggota 2 tersebut, disebut sebagai *dissenting opinion* dalam putusan, apakah peletakan tersebut telah sesuai secara konseptual? Ataukah pertimbangan tersebut lebih tepatnya jatuh pada *concurring opinion*? Berbeda dengan *dissenting opinion* sebagaimana telah disebutkan oleh ahli di atas, *concurring opinion* adalah perbedaan dalam segi pertimbangan hukum yang mendasari amar putusan yang sama.

Dua isu utama di atas menunjukkan bahwa putusan a quo memiliki substansi yang sangat penting untuk ditelaah lebih jauh dan mendalam dengan pendekatan analisis kasus, baik terhadap tafsir hukum yang digunakan oleh hakim dalam menilai unsur perjanjian kerja maupun pertimbangan *dissenting opinion* yang dilakukan oleh salah satu hakim dalam perkara a quo memenuhi unsur sebagai *dissenting opinion* atau lebih tepatnya termasuk dalam konsep *concurrent opinion*. Fakta-fakta tersebut yang mendorong perlunya kajian secara mendalam dan komprehensif melalui persoalan yang dikaji pada tulisan ini dengan berdasarkan pada analisis terhadap substansi putusan a quo.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari identifikasi permasalahan yang telah dilakukan sebelumnya, pada subbab ini diformulasikan dua rumusan masalah terkait dengan analisis pada tulisan ini, yakni: *pertama*, apakah pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah tepat dan sudah memenuhi aspek keadilan terhadap karyawan PWKTT? *Kedua*, mengapa pendapat berbeda dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr merupakan *concurring opinion*?

C. Tujuan dan Kegunaan

Adapun tujuan penelitian pada tulisan ini yakni terkait dengan penelusuran dan penilaian terhadap ketepatan pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr mengenai konsep PKWT yang berubah menjadi PKWTT serta untuk menilai aspek keadilan yang dihadirkan dari putusan a quo terhadap pekerja. Kemudian, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai apakah pertimbangan berbeda hakim anggota 2 pada perkara a quo merupakan *concurring opinion*. Manfaat yang didapat dari penelitian pada tulisan ini berguna bagi hakim pada lingkup pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa perkara pemutusan hubungan kerja khususnya yang berkaitan dengan PKWT. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi para penstudi hukum untuk disajikan bahan rujukan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang analisis putusan-putusan pengadilan ataupun hukum ketenagakerjaan. Kemudian penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pengajar hukum ketenagakerjaan maupun hukum acara, serta bagi seluruh pihak yang memiliki kepentingan langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan pengetahuan dan memahami hal-hal yang resisten atau menjadi problematik kaitannya dengan ketenagakerjaan dengan sorotan kajian analisis putusan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPdata berbunyi: “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut Harahap (2005), perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian “suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUHPdata adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah. Menurut Iman Soepomo bahwa hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana 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 upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata menunjukkan hanya pihak-pihak yang membuat kesepakatan saja yang tunduk dalam isi perjanjian sedangkan dalam perjanjian kerja bersama yang tunduk tidak hanya serikat pekerja akan tetapi lebih khusus terhadap pekerja sendiri karena serikat pekerja hanya mewakili pekerja dalam rangka mengeliminisir kedudukan atau *bargaining position* pengusaha yang kuat.

2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) mengatur dua jenis hubungan kerja yaitu PKWT dan PKWTT sebagai dasar legal dalam menciptakan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. PKWT mengharuskan adanya perjanjian tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1), yang secara spesifik mencantumkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Berbeda dengan PKWT, PKWTT dapat dibuat secara lisan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 63 ayat (1) (Avianto et al., 2022). Namun, ketika PKWTT dibuat secara lisan, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja. Kata "wajib" dalam ketentuan tersebut menegaskan bahwa pembuatan surat pengangkatan merupakan keharusan yang mengikat bagi pengusaha dalam konteks perjanjian kerja lisan untuk PKWTT.

Ketentuan mengenai PKWT dan PKWTT selanjutnya diperkuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur lebih detail mengenai syarat, jangka waktu, dan mekanisme pelaksanaannya. PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Agishintya & Hoesin, 2022). Hal ini mencakup pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang terkait dengan produk baru. Sementara PKWTT tidak memiliki batasan waktu dan memberikan jaminan keberlangsungan hubungan kerja yang lebih pasti. Pengusaha wajib memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja sesuai peraturan perundang-undangan, termasuk jaminan sosial, tunjangan, dan hak-hak normatif lainnya.

3. Konsep *Concurrent Opinion* dalam Putusan Hakim

Concurent opinion adalah perbedaan dalam segi pertimbangan hukum yang mendasari amar putusan yang sama. *Concurent opinion* karena isinya berupa pertimbangan yang berbeda dengan amar yang sama tidak selalu harus ditempatkan secara terpisah dari hakim mayoritas, tetapi dapat dijadikan satu dalam pertimbangan yang memperkuat amar putusan. *Concurring opinion* adalah pendapat/ putusan yang ditulis oleh seorang hakim atau lebih yang setuju dengan pendapat mayoritas majelis

hakim yang suatu perkara, namun memiliki alasan yang berbeda. Menurut Asshiddiqie (Susanti & Fransista, 2020) dalam Hukum Acara Pengujian Undang-Undang, pendapat berbeda dibedakan menjadi dua jenis yaitu *dissenting opinion* dan *concurrent opinion* atau *consenting opinion*. Lebih lanjut, Jimly menyebutkan bahwa perbedaan antara *dissenting opinion* dan *concurring opinion* dalam suatu putusan dianggap sebagai *concurrent* apabila terdapat argumentasi dari anggota majelis hakim yang lain, namun tidak berimbas pada perbedaan amar putusan (Zaman, 2024).

Dissenting opinion adalah pendapat/putusan yang ditulis oleh seorang hakim atau lebih yang tidak setuju dengan pendapat mayoritas majelis hakim yang suatu perkara. Umumnya ditemukan di negara-negara *common law*, di mana lebih dari satu hakim mengadili perkara. Tetapi sejumlah negara yang menganut tradisi hukum kontinental telah memperbolehkan *dissenting opinion* oleh hakim, terutama di pengadilan yang lebih tinggi. Di Indonesia, awalnya *dissenting opinion* ini diperkenalkan pada pengadilan niaga, namun kini telah diperbolehkan di pengadilan lain, termasuk dalam uji materiil undang-undang di Mahkamah Konstitusi (Aminah & Sihombing, 2010). *Dissenting opinion* terjadi ketika seorang hakim memiliki pandangan yang bertolak belakang dengan mayoritas anggota majelis hakim lainnya, yang berdampak pada perbedaan terhadap amar putusan. Sementara itu, *concurrent opinion* atau *consenting opinion* merupakan situasi di mana seorang hakim memiliki argumentasi atau penalaran hukum yang berbeda, namun tetap mendukung dan menyetujui amar putusan akhir. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada pengaruhnya terhadap hasil akhir putusan - *dissenting opinion* mencerminkan ketidaksetujuan terhadap amar putusan, sedangkan *concurring opinion* hanya menunjukkan perbedaan dalam argumentasi untuk mencapai kesimpulan yang sama.

Hal ini menegaskan bahwa dalam sistem peradilan, perbedaan pendapat dapat terjadi baik dalam hal substansi putusan maupun dalam metode penalaran hukum yang digunakan untuk mencapai putusan tersebut. *Dissenting opinion* diatur dalam Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung yang menetapkan bahwa dalam sidang permusyawaratan setiap hakim agung wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan. Kemudian, dalam ayat (3) disebutkan bahwa dalam hal sidang permusyawaratan tidak dapat dicapai mufakat bulat, pendapat hakim agung yang berbeda wajib dimuat dalam putusan.

4. Teori Penafsiran Hukum

Interpretasi adalah metode penemuan hukum dalam hal peraturannya ada tetapi tidak jelas untuk dapat diterapkan pada peristiwanya. Sebaliknya dapat terjadi juga hakim harus memeriksa dan mengadili perkara yang tidak ada peraturannya yang khusus. Di sini hakim menghadapi kekosongan atau ketidak-lengkapan undang-undang yang harus diisi atau dilengkapi, sebab hakim tidak boleh menolak memeriksa dan mengadili perkara dengan dalih tidak ada hukumnya atau tidak lengkap hukumnya. Ada banyak metode interpretasi yang satu sama lain bersifat saling melengkapi. Tiap-tiap metode memiliki ciri-cirinya sendiri, sehingga tidak ada petunjuk tentang metode mana yang

sesungguhnya harus digunakan dalam sebuah kasus konkret. Adapun metode interpretasi tersebut yakni: gramatikal, otentik, teleologis, sistematis, historis, komparatif, futuristik, restriktif, dan ekstensif. Metode-metode interpretasi tersebut secara sederhana dapat dikelompokkan berdasarkan dua pendekatan, yaitu: (1) *the textualist approach (focus on text)*; dan (2) *the purposive approach (focus on purpose)*. Interpretasi gramatikal dan otentik termasuk kategori pendekatan pertama, sementara metode interpretasi lainnya mengacu kepada pendekatan kedua (Shidarta, 2013).

Penalaran adalah proses berpikir yang bertolak dari pengamatan indra (pengamatan empirik) yang menghasilkan sejumlah konsep dan pengertian. Berdasarkan pengamatan yang sejenis juga akan terbentuk proposisi-proposisi yang sejenis, berdasarkan sejumlah proposisi yang diketahui atau dianggap benar, orang menyimpulkan sebuah proposisi baru yang sebelumnya tidak diketahui. Proses inilah yang disebut menalar (Ali, 2010). Pengertian penalaran yang disebutkan di atas, dalam bidang hukum disebut sebagai penalaran hukum yang meletakkan pengertian yang dimulai dari pemahaman atas jawaban terhadap suatu pertanyaan pokok, yakni apakah pengertian dan hubungan antara logika dan penalaran hukum itu. Penalaran hukum adalah penerapan prinsip-prinsip berpikir lurus (logika) dalam memahami prinsip, aturan, data, fakta, dan proposisi hukum. Dalam konteks yang lebih spesifik dan relevan, penalaran hukum merupakan ilmu tentang penarikan kesimpulan secara valid dari berbagai data, fakta, persoalan, dan proposisi hukum yang ada.

5. Konsep Keadilan

Keadilan merupakan konsep filosofis yang fundamental dalam pemikiran politik dan sosial yang membahas tentang prinsip-prinsip distribusi hak, kewajiban, dan sumber daya dalam masyarakat. Pembahasan mengenai teori keadilan menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan bagaimana masyarakat seharusnya diatur untuk mencapai kehidupan yang adil dan sejahtera (Resh, 2021). Rawls (1999), dalam karyanya *A Theory of Justice*, mengembangkan konsep keadilan sebagai *fairness*. Ia mengajukan gagasan tentang “posisi asli” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*) sebagai kondisi ideal untuk merumuskan prinsip-prinsip keadilan. Menurut Rawls, individu yang berada dalam posisi asli, tanpa mengetahui posisi mereka dalam masyarakat, akan cenderung memilih prinsip keadilan yang melindungi kepentingan semua pihak, terutama yang paling lemah (Vujadinović, 2011).

Teori keadilan distributif membahas bagaimana sumber daya dan kesempatan seharusnya didistribusikan dalam masyarakat. Michael Walzer dalam karyanya “Spheres of Justice” menekankan bahwa keadilan harus mempertimbangkan konteks sosial dan nilai-nilai komunitas (Hammar & Renjaan, 2022). Ia berpendapat bahwa berbagai *sphere* (ranah) kehidupan sosial memiliki prinsip distribusi yang berbeda-beda dan tidak bisa diseragamkan. Dalam konteks hukum, teori keadilan berkaitan erat dengan konsep keadilan prosedural dan substantif (Fahmi, 2016). Keadilan prosedural menekankan pada *fairness* dalam proses, sementara keadilan substantif fokus pada hasil akhir yang adil. Ronald Dworkin mengembangkan teori tentang *rights as trumps*, yang menekankan bahwa hak-hak individual tidak boleh dikorbankan demi kepentingan mayoritas atau efisiensi ekonomi.

Amartya Sen mengajukan pendekatan *capability approach* dalam teori keadilan, yang menekankan pentingnya mempertimbangkan kemampuan aktual individu untuk mengonversi sumber daya menjadi fungsi-fungsi yang bernilai dalam kehidupan mereka. Pendekatan ini memperluas pemahaman tentang keadilan *beyond* sekadar distribusi sumber daya material. Dalam konteks global, teori keadilan harus menghadapi tantangan ketimpangan internasional dan isu-isu lintas batas seperti perubahan iklim dan migrasi. Thomas Pogge mengembangkan konsep keadilan global yang menekankan tanggung jawab negara-negara kaya terhadap kemiskinan global dan pentingnya reformasi tatanan institusional global.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-analitis. Pada tipe penelitian deskriptif-analitis, dapat pula menggunakan pendekatan untuk memperkaya analisis tersebut dengan, antara lain, melakukan wawancara dan/atau observasi. Namun, apabila studi dokumen dan tinjauan literatur saja sudah dianggap cukup menjangkau kedalaman analisis yang diinginkan, maka pengayaan ini dapat diabaikan (Shidarta, 2022). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan fakta hukum, dan pendekatan studi kasus (*case study*), yang objek putusannya sengaja dipilih secara *purposive* (Hermanto, 2024), untuk menemukan pengaturan prospektif berkaitan dengan konsep PKWTT melalui penalaran hakim dan konsep *concurrent opinion* dalam putusan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Apakah Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr Sudah Tepat dan Sudah Memenuhi Aspek Keadilan terhadap Karyawan PWKTT

Pertimbangan hakim (*legal considerations/ratio decidendi*) merupakan bagian penting dari suatu putusan pengadilan yang berisi analisis, argumentasi, dan alasan hukum yang menjadi dasar bagi hakim dalam mengambil keputusan. Pertimbangan hakim dalam putusan pengadilan merupakan komponen esensial yang mencerminkan proses penalaran yuridis yang mendasari suatu keputusan. Dalam sistem peradilan, pertimbangan hakim berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara fakta-fakta yang terungkap di persidangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pertimbangan ini mencakup analisis komprehensif terhadap bukti-bukti yang diajukan, penerapan peraturan perundang-undangan yang relevan, serta penafsiran hukum yang diperlukan untuk menghasilkan putusan yang adil. Keberadaan pertimbangan hakim tidak hanya memastikan bahwa putusan memenuhi aspek keadilan substantif, tetapi juga menjamin kepastian hukum bagi para pihak dan masyarakat luas.

Pertimbangan yang jelas dan sistematis memberikan kepastian hukum bagi para pihak dan masyarakat. Ini memungkinkan masyarakat untuk memahami bagaimana hukum diterapkan dan apa yang menjadi dasar suatu putusan, sehingga mereka dapat memprediksi hasil dari kasus-kasus serupa di masa depan. Sudikno Mertokusumo, seorang ahli hukum terkemuka Indonesia, pertimbangan hakim (*ratio decidendi*) merupakan argumentasi yang menjadi dasar utama (*basic reason*) yang

digunakan oleh hakim untuk sampai pada putusannya. Menurut Bagir Manan, “pertimbangan hukum merupakan jiwa dan intisari putusan,” yang menunjukkan kualitas intelektual dan integritas moral hakim. Berbicara mengenai pertimbangan hakim, pada rumusan masalah pertama ini akan menguraikan dua isu utama yakni apakah pertimbangan hakim telah tepat dalam mengonstruksikan PKWTT dan apakah pertimbangan hakim dalam putusan telah memberikan nilai keadilan.

Untuk menjawab isu pertama, penting terlebih dahulu dijelaskan apa yang dimaksud dengan PKWT dan PKWTT dan bagaimana pengaturannya di dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) mengatur Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Dan ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Kemudian, mengenai PKWT diatur secara tegas di dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) sampai dengan ayat (8) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan PKWTT secara spesifik diatur dalam Pasal 60 ayat (1) dan (2). Di samping ketentuan mengenai PKWT selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pun juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.” Beranjak dari definisi ini sudah sangat terang dan jelas bahwa unsur utama dari PKWT ialah pekerjaan dilakukan dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga memberikan pengaturan lebih jelas mengenai konsep dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5 ayat (1) yang mengatur “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: (a) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (b) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (c) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.” Kemudian diatur juga mengenai apa yang dimaksud dengan pekerjaan tertentu sebagai diatur dalam ketentuan Pasal 5 ayat (2) berbunyi: “PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai; atau (b) pekerjaan yang sementara sifatnya.” Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menjelaskan dan mengatur mengenai konsep PKWT dan PKWTT secara baik dengan unsur dan kriterianya masing-masing. Lalu, bagaimana dengan keberadaan pertimbangan hakim di dalam putusan *a quo* dalam memaknai unsur dan kriteria PKWT dan PKWTT.

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah berlangsung secara terus-menerus, dan bila dihubungkan dengan Pasal 56 ayat (1) dan (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu, dan jabatan penggugat adalah sebagai administrasi, dan jika dikaitkan dengan surat bukti T-16 berupa Perjanjian Kontrak Kerja

Nomor 257/ADM/pindo-SBP/PKK/VIII/2012 tentang sewa menyewa dua unit *dump truck*; surat bukti T-17 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 31/PUDD/WPD-SBP/PSM/I/2014 tentang sewa menyewa alat berat dan *dump truck*; surat bukti T-18 berupa Addendum Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 31/PUD/WPD-SBP/PSM/I/2014; surat bukti T-19 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 08/PUD/FGD-SBP/PSM/I/2015 tentang penyewaan *forklift diesel fork cap. 5 ton*; surat bukti T-20 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 308/PUD/FGD-SBP/PSM/XII/2014 tentang penyewaan *excavator* dan *dump truck*, majelis hakim berpendapat bahwa dalam perjanjian kontrak tersebut adalah merupakan sewa menyewa alat saja dan bukan termasuk dan tidak ada tenaga administrasi yang diikutkan dalam spesifikasi kontrak kerja, oleh karena itu tidaklah patut jika perjanjian kerja antara penggugat dan tergugat, dikaitkan-kaitkan dengan kontrak kerja antara perusahaan tergugat dengan perusahaan pemberi kerja, dan oleh karena itu dapat disimpulkan dan dinyatakan oleh majelis, bahwa perusahaan tergugat yaitu PT Sarana Baja Perkasa telah salah dalam menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap penggugat/Wirda Hanum.

Beranjak pada pertimbangan di atas, hakim memberikan pemaknaan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara penggugat dengan tergugat telah berlangsung terus-menerus bukan dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang dilakukan dengan waktu terus-menerus pada hakikatnya bukanlah jenis atau kriteria PKWT sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sebab salah satu kriteria yang masuk dalam jenis pekerjaan dengan waktu tertentu ialah pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang tidak lama dan pekerjaan tersebut bersifat musiman, kriteria ini sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun dalam pertimbangan hakim di atas, tidak merujuk pada ketentuan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 akan tetapi konstruksi dan penafsiran hukum yang dilakukan oleh hakim memenuhi kriteria yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Lebih lanjut, hakim menilai kedudukan pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat yakni sebagai tenaga administrasi. Hakim menilai bahwa tenaga administrasi bukanlah bentuk atau jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap melainkan pekerjaan administrasi merupakan pekerjaan dalam bentuk PKWTT. Tafsir yang dilakukan oleh hakim dalam menilai kedudukan penggugat sebagai tenaga administrasi yang tidak sepatutnya dikaitkan dengan pekerjaan kontrak alat kerja dan mendudukkannya sebagai bentuk pekerjaan yang bersifat tetap memiliki keselarasan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Olehnya itu, pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa telah terjadi kekeliruan dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh tergugat dan penggugat dengan bentuk PKWT yang seharusnya menggunakan PKWTT merupakan pertimbangan yang tepat. Mengapa demikian, sebab keberadaan unsur dan kriteria di dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) menyebutkan bahwa: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 59 ayat (1) huruf b mengatur bahwa salah satu kriteria disebut sebagai PKWT yaitu pekerjaan dilakukan tidak melebihi dari tiga tahun, hal ini sangat bertentangan dengan fakta hukum sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan hakim bahwa perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua pihak telah berlangsung lebih dari tiga tahun. Oleh karena itu, hakim mengonstruksikan berdasarkan fakta hukum bahwa perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua pihak dalam bentuk PKWT harus diubah menjadi PKWTT. Adapun pertimbangan hakim secara lengkap sebagai berikut:

Menimbang, bahwa perusahaan tergugat/PT Sarana Baja Perkasa, telah salah dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap penggugat, majelis hakim berpendapat perusahaan tergugat telah terbukti melanggar Pasal 56 ayat (1) dan (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu, oleh sebab itu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara PT Sarana Baja Perkasa dengan Wirda Hanum harus dinyatakan berubah menjadi hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan demikian petitum (2) dapat dikabulkan.

Pertimbangan hakim di atas jika dikaitkan dengan pemikiran Gustav Radbruch mengenai teori keadilan substantif yang mana menekankan bahwa tujuan hukum adalah untuk mencapai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Dalam kasus ini, hakim tidak sekadar memperhatikan formalitas perjanjian (kepastian hukum) tetapi lebih mengutamakan substansi perjanjian dan fakta aktual di lapangan (keadilan substantif). Hakim menemukan bahwa meskipun secara formal perjanjian kerja dilabelkan sebagai PKWT, namun substansi pekerjaan administrasi yang dilakukan bersifat tetap dan telah berlangsung selama lima tahun sembilan bulan, jauh melampaui batas maksimal tiga tahun yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian sejalan juga dengan teori hukum progresif yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo. Teori ini berpandangan bahwa hukum harus ditafsirkan dan diterapkan dengan memperhatikan konteks sosial dan tujuan kemanusiaan, tidak sekadar menerapkan teks undang-undang secara kaku. Dalam pertimbangan ini, hakim melakukan penafsiran progresif dengan melihat hakikat sebenarnya dari hubungan kerja yang terjalin, bukan sekadar melihat label atau bentuk formal perjanjian. Hakim menyadari bahwa pekerjaan administrasi secara alamiah adalah pekerjaan yang bersifat tetap, bukan sementara atau musiman sebagaimana kriteria PKWT.

Di samping itu pula, nampak bahwa selain mengejar nilai hukum berupa kepastian hukum, pertimbangan hakim di atas juga mengejar nilai keadilan hukum (hal ini sekaligus menjawab isu kedua dalam rumusan masalah ini). Keadilan dalam suatu putusan menjadi hal yang sangat diharapkan oleh setiap penggugat khususnya dalam perkara perjanjian kerja sebagaimana perkara *a quo*. Dalam pertimbangan hakim sebagaimana telah digambarkan di atas nampak bahwa hakim telah mengejar nilai keadilan dengan menetapkan dalam pertimbangan bahwa perjanjian kerja yang awalnya secara formal dilakukan dengan bentuk PKWT diubah menjadi PKWTT. Dalam pendekatan teori realisme hukum yang dikembangkan oleh Karl Llewellyn dan Jerome Frank juga tercermin dalam pertimbangan ini. Teori ini menekankan pentingnya melihat hukum dalam praktik (*law in action*) dan bukan hanya hukum dalam teks (*law in books*). Hakim tidak terpaku pada label PKWT

yang tertulis dalam perjanjian kerja, melainkan meneliti realitas hubungan kerja yang sesungguhnya terjadi. Fakta bahwa pekerjaan tersebut telah berlangsung terus-menerus selama lebih dari lima tahun menunjukkan bahwa dalam kenyataannya hubungan kerja tersebut bersifat tetap. Pertimbangan hakim terlihat sangat jelas memberikan porsi penilaian beranjak dari fakta hukum terlebih dahulu, hal ini dapat dilihat pada pertimbangan yang mengejar dan membuat terang bawa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah berlangsung selama lima tahun sembilan bulan dan perjanjian kerja dibuat dengan PKWT.

Gambar 1. Pola dan Alur Pikir Hakim



Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan pertimbangan putusan

Dengan metode hakim memulai dari menganalisis fakta menunjukkan bahwa peristiwa yang dilakukan oleh tergugat merupakan kegiatan yang secara faktual terkategori sebagai pekerjaan dengan waktu tidak tertentu. Metode dimulai dengan mengurai fakta ini sejalan dengan pandangan Paul Scholten, hukum itu ada, namun harus ditemukan, dalam penemuannya terdapat hal yang baru. Hakim bukanlah menerapkan akan tetapi menemukan hukum. Sikap berhati-hati atau *zorgvuldigheid*, lintas masyarakat atau *maatschappelijk verkeer* adalah fakta, demikian pula yang patut dan yang tidak patut, dengan iktikad baik dan dengan iktikad jahat, pantas dan tidak pantas. *Jus in causa positum* dalam fakta terkandung hukum, adalah bukan ucapan yang kosong, dialami dalam praktik, dalam putusannya hakim terdahulu mempertimbangkan tentang fakta baru kemudian tentang hukumnya. Konstelasi dari fakta dapat memperluas, mempersempit, melengkapi atau memperhalus suatu ketentuan hukum untuk siap dipakai dalam hal-hal yang konkret. Karakteristik pertimbangan hakim yang memulai dengan fakta mencerminkan karakteristik terhadap metode hukum penalaran realisme hukum.

Hakim melakukan penemuan hukum dengan metode interpretasi hukum khususnya pada ketentuan Pasal 56 ayat (1) dan (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu (Khofif, 2023). Interpretasi peraturan perundang-undangan sebagai kewajiban hukum oleh hakim guna mendekatkan norma dengan fakta, sebab semakin jauh norma meninggalkan fakta maka semakin jauh dari nilai keadilan (Suanro, 2021). Dalam putusan ini, hakim telah melakukan penemuan yang sangat baik berupa: (1) pekerjaan penggugat telah dilakukan selama lima tahun sembilan bulan; (2) siri yang melekat dalam pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat terkategori sebagai pekerjaan tetap. Teori keadilan John Rawls, khususnya prinsip kesetaraan dan *fairness*. Rawls menekankan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat diterima jika menguntungkan pihak yang paling lemah. Dalam

relasi ketenagakerjaan, pekerja umumnya berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Pertimbangan hakim yang mengonversi status PKWT menjadi PKWTT memberikan perlindungan yang lebih kuat kepada pekerja sesuai dengan haknya yang diatur dalam undang-undang, sehingga menciptakan keseimbangan yang lebih adil dalam hubungan kerja.

Selanjutnya dimensi nilai keadilan dalam putusan a quo juga tergambar dalam pertimbangan hakim berkenaan dengan upah yang harus diterima oleh penggugat (berkaitan dengan pertimbangan upah ini akan dielaborasi juga pada rumusan masalah kedua). Dalam pertimbangan hakim mengenai upah sebagaimana tampak di bawah ini:

- Menimbang, bahwa dasar upah/gaji dan masa kerja, dan juga dasar perhitungan hak-hak penggugat dalam perselisihan ini sudah ditetapkan dalam pertimbangan di atas, maka majelis hakim berpendapat bahwa hak-hak penggugat atas pengakhiran hubungan kerja dengan tergugat, adalah sebagai berikut:

Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp}2.428.000,-$	=	$\text{Rp}29.136.000,-$
Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 2 \times \text{Rp}2.428.000,-$	=	$\text{Rp}4.856.000,-$
Sub Total	=	$\text{Rp}33.992.000,-$
Perobatan dan Perumahan: $15\% \times \text{Rp}33.992.000,-$	=	$\text{Rp}5.098.800,-$
Jumlah (1+2+3)	=	$\text{Rp}39.090.800,-$

- Menimbang, bahwa penggugat mendalilkan agar diberikan upah proses selama sepuluh bulan upah, dan bila dikaitkan dengan anjuran yang selama lama terbit yaitu bertanggal 12 Oktober 2017 dan juga dikaitkan dengan pendaftaran perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah tertanggal 23 Mei 2018, ada kesan bahwa pihak penggugat maupun tergugat terkesan mengulur waktu untuk melanjutkan proses, maka untuk memenuhi rasa keadilan terhadap para pihak, majelis hakim berpendapat bahwa upah proses dapat dikabulkan dengan perubahan redaksi yaitu selama tiga bulan upah dengan dasar perkalian yaitu $\text{Rp}2.428.000,-$ sehingga upah proses dapat dihitung menjadi sebesar $\text{Rp}7.284.000,-$; (petitum (5) dikabulkan dengan perubahan).

Pertimbangan hakim ini dibangun dengan dasar pemikiran perlindungan terhadap hak untuk mendapatkan upah (gaji, pesangon, dan upah proses). Keberadaan pertimbangan ini tidak terlepas pada pertimbangan awal yang menempatkan status perjanjian kerja yang awalnya PKWT menjadi PKWTT, sehingga pemberian upah yang diberlakukan oleh hakim dalam pertimbangan ini merujuk skema hubungan kerja PKWTT sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pada pertimbangan ini, hakim menilai bahwa hak penggugat untuk mendapatkan upah proses wajib untuk diberikan selama proses penyelesaian hubungan industrial antara kedua belah pihak, akan tetapi dalam pertimbangan di atas hakim memaknai bahwa hak penggugat atas upah proses diberikan selama tiga bulan, hal ini berbanding terbalik dengan tuntutan penggugat yakni selama sepuluh bulan. Pemberian upah kepada penggugat selama tiga bulan tersebut didasarkan atas pertimbangan hakim yang menilai bahwa kedua belah pihak terkesan mengulur waktu untuk menyelesaikan perkara a quo.

Frasa kunci “untuk memenuhi rasa keadilan terhadap para pihak” dalam pertimbangan hakim menunjukkan kesadaran bahwa keadilan bukan sekadar penerapan rumus matematis, melainkan keseimbangan kepentingan yang harus mempertimbangkan konteks dan dinamika hubungan para pihak. Perspektif keadilan sosial juga muncul dalam pertimbangan ini, di mana hakim tetap mengakui

hak dasar penggugat atas upah proses sebagai bentuk perlindungan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, meskipun dikurangi jumlahnya sebagai konsekuensi dari perilaku prosedural.

Penerapan diskresi dalam menentukan durasi upah proses mencerminkan nilai keadilan substantif yang memungkinkan penyesuaian terhadap keadaan spesifik kasus, alih-alih sekadar menerapkan aturan secara kaku tanpa mempertimbangkan faktualitas dan konteks khusus perselisihan. Meskipun sisi keadilan telah ditunjukkan oleh hakim melalui pertimbangan di atas dengan memberikan hak upah proses selama tiga bulan kepada penggugat akan tetapi dimensi keadilan yang diterapkan nampak masih belum berada pada fase yang seutuhnya, mengapa demikian sebab pertimbangan hakim yang menjatuhkan pembayaran upah proses selama tiga bulan terkesan mengabaikan aspek kepastian hukum itu sendiri, hal ini dikarenakan dasar pertimbangan untuk memutus membayar upah proses selama tiga bulan kepada penggugat didasarkan hanya semata-mata pada pertimbangan karena mengulur waktu untuk menyelesaikan perkara *a quo* oleh kedua belah pihak. Olehnya itu, nampak pertimbangan hakim mengabaikan ketentuan yang diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Keputusan hakim dalam menetapkan upah proses selama tiga bulan dari total sepuluh bulan yang dituntut oleh penggugat menimbulkan pertanyaan tentang keseimbangan antara nilai keadilan dan kepastian hukum. Sebagaimana dikemukakan, pertimbangan hakim yang mendasarkan keputusannya pada alasan “para pihak terkesan mengulur waktu” memang menunjukkan sisi keadilan distributif, namun secara bersamaan mengabaikan aspek kepastian hukum yang diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pertimbangan hakim dalam menetapkan upah proses selama tiga bulan memang menunjukkan upaya untuk mencapai keadilan distributif dan menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, namun secara bersamaan menimbulkan pertanyaan tentang komitmen terhadap kepastian hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keseimbangan antara keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sebagaimana ditekankan oleh Gustav Radbruch menjadi penting untuk dipertimbangkan secara proporsional dalam kasus-kasus perselisihan hubungan industrial.

B. Mengapa Pendapat Berbeda dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr Merupakan *Concurring Opinion*

Sebelum jauh membedah isu kedua ini, penting untuk terlebih dahulu mendudukan letak perbedaan antara *dissenting opinion* dengan *concurring opinion*. Perbedaan kedua konsep ini telah diuraikan dalam subbab tinjauan pustaka di atas, yang mana *dissenting opinion* terjadi ketika seorang hakim memiliki pandangan yang bertolak belakang dengan mayoritas anggota majelis hakim lainnya, yang berdampak pada perbedaan terhadap amar putusan. Sementara itu, *concurring opinion* merupakan situasi di mana seorang hakim memiliki argumentasi atau penalaran hukum yang berbeda, namun tetap mendukung dan menyetujui amar putusan akhir. Dengan kata lain, unsur utama dari *dissenting opinion* adalah terdapat perbedaan baik secara substansi pada pertimbangan maupun terhadap

amar putusan, adapun *concurring opinion* perbedaan terletak pada substansi pertimbangan dengan melahirkan argumentasi berbeda akan tetapi memiliki pandangan yang sama terhadap amar putusan. Sampai pada titik ini nampak telah sangat jelas letak perbedaan kedua konsep tersebut. Kemudian, jika kedua konsep itu dikaitkan dengan putusan a quo apakah tepat kemudian pertimbangan hakim dua dalam putusan dapat disebut sebagai *concurring opinion*.

Dalam putusan a quo terdapat perbedaan pendapat hakim anggota 2 terletak pada kedudukan hak dan kewajiban para pihak selama penyelesaian hubungan industrial dan mengenai perhitungan upah proses yang wajib dibayarkan oleh tergugat. Terhadap kedudukan hak dan kewajiban kedua pihak selama penyelesaian hubungan industrial, hakim anggota 2 memiliki pertimbangan berbeda dalam putusan sebagai berikut:

- Menimbang, bahwa Pasal 155 ayat (2) menyatakan: selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) maka para pihak baik pengusaha maupun buruh harus tetap melaksanakan kewajiban, sehingga di sisi lainnya para pihak juga masih harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Basis pertimbangan hakim 2 dalam perkara a quo sehingga pergi pada pertimbangan berbeda yakni didasarkan pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan pasal tersebut diamanatkan bahwa selama proses penyelesaian hubungan industrial maka kedua pihak masing-masing tetap melaksanakan kewajibannya sehingga dengan demikian maka hubungan kerja antara kedua pihak masih ada. Keberadaan norma pasal 155 ayat (2) ini jika ditelisik lebih mendalam mengandung makna perlindungan atas kedua pihak selama proses penyelesaian hubungan industrial sebagai bentuk kepastian hukum dan menjamin keadilan, hal ini ditegaskan oleh hakim anggota 2 dalam pertimbangannya bahwa “para pihak juga masih harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

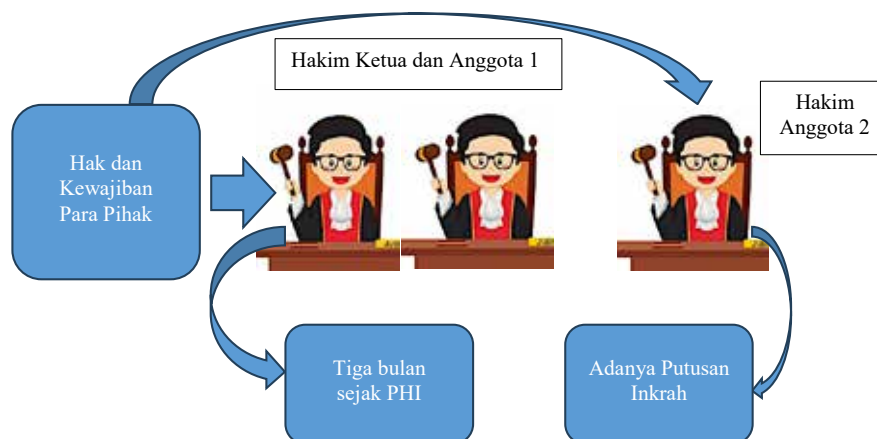
Bagi hakim anggota 2, putusnya hubungan kerja antara kedua pihak dan berhentinya hak dan kewajiban kedua pihak ditandai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka secara hukum adanya proses dalam penyelesaian perkara hubungan industrial tidak serta merta melepaskan tanggung jawab perusahaan terhadap kewajiban mereka untuk menjamin kehidupan karyawannya. Dalam hal ini imbalan yang berbentuk gaji pokok dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja wajib dibayarkan serta tidak ada penahanan atau bahkan tidak ada pemotongan terhadap gaji yang dibayarkan. Pertimbangan hakim anggota 2 ini juga dikuatkan dan disandarkan atas argumentasi yang kokoh dengan berbasis pada:

- 1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 atas Uji Materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) jo. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- 2) Yurisprudensi-yurisprudensi dari Mahkamah Agung seperti: Putusan Mahkamah Agung Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009; Putusan Mahkamah Agung Nomor 127 K/PHI/2006; Putusan Mahkamah Agung Nomor 543 K/Pdt.Sus/2009; Putusan Mahkamah Agung Nomor 051 PK/Pdt.Sus/2009, yang semuanya adalah tentang pembayaran upah proses;
- 3) Putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru yang sudah *inckracht* atau sudah berkekuatan hukum tetap dan putusan-putusan lainnya tentang pembayaran upah proses di PHI Pekanbaru seperti: Putusan PHI Nomor 53; Nomor 78; Nomor 98/Pdt.SusPHI/2016/PN.Pbr; Putusan PHI Nomor 59; Nomor 61; dan Nomor 94/Pdt,Sus-PHI/2017/PN.Pbr; Putusan PHI Nomor 39/Pdt.SusPHI/2018/PN.Pbr;
- 4) Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015;
- 5) Tahapan-tahapan di dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Berangkat dari basis pijakan ketentuan-ketentuan di atas, maka hakim anggota 2 berpandangan bahwa keadaan hukum penggugat maupun tergugat masih memiliki hak dan kewajiban sepanjang proses penyelesaian hubungan industrial. Pada pertimbangan mengenai kedudukan hak dan kewajiban para pihak yang masih tetap ada selama penyelesaian hubungan industrial ini nampak terlihat sepintas adanya perbedaan pendapat (*dissenting opinion*), namun jika dicermati lebih dalam bahwa hakim anggota 2 dan kedua hakim lainnya sebenarnya tidak berbeda pendapat mengenai kedudukan hak dan kewajiban para pihak hal ini dibuktikan dengan pendapat hakim ketua dan anggota 1 yang mewajibkan kepada tergugat untuk membayarkan upah proses kepada tergugat selama tiga bulan, hal ini menunjukkan bahwa hakim ketua dan anggota 1 memiliki pandangan bahwa selama perselisihan hubungan industrial terjadi maka hak dan kewajiban kedua pihak tetap berlaku, akan tetapi letak perbedaan tersebut berada pada waktu berakhirnya kedudukan hak dan kewajiban tersebut. Pada titik ini, hakim anggota 2 berpandangan bahwa berakhirnya hubungan kedua pihak setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Gambar 2. Pertimbangan Hakim Berakhirnya Hak dan Kewajiban Para Pihak



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar di atas memberikan gambaran bahwa mengenai letak perbedaan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak pada saat adanya penyelesaian hubungan industrial. Jika mengacu pada pandangan konsep *dissenting opinion* yang merupakan pendapat/putusan yang ditulis oleh seorang hakim atau lebih yang tidak setuju dengan pendapat mayoritas majelis hakim yang suatu perkara, nampak bahwa skema di atas menunjukkan bukan terjadi perbedaan pendapat sebab masing-masing hakim memandang bahwa hak dan kewajiban para pihak masih tetap ada. Olehnya itu, pertimbangan di atas lebih tepat disebut sebagai *concurring opinion*, yang mana *concurring opinion* merupakan pendapat/putusan yang ditulis oleh seorang hakim atau lebih yang setuju dengan pendapat mayoritas majelis hakim yang suatu perkara, namun memiliki alasan yang berbeda. Ketiga hakim memiliki pendapat yang sama mengenai hak dan kewajiban yang masih berlaku selama penyelesaian hubungan industrial, akan tetapi hakim anggota 2 memiliki alasan yang berbeda dengan menyatakan bahwa keberlakuan hak dan kewajiban para pihak sampai dengan adanya putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain mengenai kedudukan hak dan kewajiban para pihak dalam penyelesaian hubungan industrial, perbedaan pandangan yang memiliki kecenderungan sebagai *concurring opinion* terletak pada pertimbangan hakim mengenai pembayaran upah proses yang harus dibayarkan oleh tergugat. Sebagaimana telah diuraikan pada pembahasan rumusan masalah pertama bahwa letak perbedaan mengenai pembayaran upah proses ini ialah terletak pada jumlah bulan yang harusnya dibayarkan, pada putusan a quo pertimbangan mayoritas hakim menyatakan bahwa upah proses yang wajib dibayarkan oleh tergugat kepada penggugat ialah selama tiga bulan saja dengan didasarkan atas pertimbangan bahwa para pihak sengaja mengulur waktu untuk menyelesaikan perkara a quo, sedangkan hakim anggota 2 melihat perhitungan upah proses dan berapa bulan yang mestinya harus dibayarkan oleh tergugat kepada penggugat didasarkan atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hakim anggota 2 menilai dalam pertimbangan berbedanya bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) harusnya tergugat membayarkan upah proses kepada penggugat yakni selama 14 bulan. Ketentuan 14 bulan tersebut menjadi pertimbangan hakim anggota 2 didasarkan atas putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Sehingga skema pertimbangan hakim anggota 2 atas pembayaran upah proses ini tampak sebagai berikut:

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, maka penggugat berhak untuk mendapat upah proses sebagai berikut:
 - 1) Tahun 2017 adalah $5 \times \text{Rp}2.428.000,-/\text{bulannya} = \text{Rp}12.140.000,-$
 - 2) Tahun 2018 adalah $9 \times \text{Rp}2.600.614,-/\text{bulannya} = \text{Rp}23.405.526,-$

Jumlah seluruhnya upah proses untuk penggugat adalah $\text{Rp}12.140.000,- + \text{Rp}23.405.526,- = \text{Rp}35.545.526,-$

Hakim anggota 2 mempertimbangkan bahwa upah proses yang wajib dibayarkan kepada penggugat yakni selama 14 bulan dengan skema sebagaimana telah diuraikan di atas. Pertimbangan hakim ini menarik jika dikaitkan dengan asas kepastian hukum dan keadilan, yang mana hakim anggota 2 memandang bahwa nilai kepastian atas upah proses wajib didasarkan ada ketentuan Pasal

155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hal ini dengan sendirinya akan memenuhi nilai keadilan bagi penggugat. Meskipun terjadi perbedaan mengenai berapa bulan upah proses yang wajib dibayarkan akan tetapi perbedaan pendapat ini lebih kepada perbedaan alasan pertimbangan bukan pada perbedaan diberikan atau tidak diberikan. Untuk pemberian upah proses kepada penggugat pada prinsipnya ketiga hakim sepakat akan hal tersebut meskipun, yang nampak berbeda pandangan atau alasan pertimbangan terletak pada berapa bulan yang mestinya harus dibayarkan. Lebih lanjut, pertimbangan hakim anggota 2 nampak tidak hanya melahirkan *concurring opinion* tetapi juga melahirkan pertimbangan melebihi apa yang diminta. Mengapa demikian, karena pertimbangan hakim anggota 2 menyatakan bahwa upah proses yang wajib dibayarkan ialah selama 14 bulan sedangkan pokok permohonan penggugat dalam isi gugatannya meminta untuk dibayarkan selama sepuluh bulan saja. Olehnya itu, terjadi pertimbangan yang melebihi dari apa yang dimohonkan oleh penggugat yang dilakukan oleh hakim anggota 2 dalam pertimbangan hukumnya pada putusan *a quo*.

Kedua pertimbangan hakim anggota 2 di atas yang oleh putusan disebut sebagai *dissenting opinion* nampaknya merupakan *concurring opinion*, dikarenakan pertimbangan hakim anggota 2 bukan merupakan pertimbangan berbeda yakni menolak atau menerima melainkan pertimbangan dengan unsur yang sama namun memiliki alasan yang berbeda. Olehnya itu, pertimbangan hakim yang disebut sebagai *dissenting opinion* lebih tepatnya merupakan *concurring opinion* yang mana sebuah konsep dalam sistem hukum di mana hakim setuju dengan hasil akhir putusan tetapi memiliki alasan atau argumentasi yang berbeda dalam mencapai kesimpulan tersebut. Dalam perspektif teori hukum yang dikemukakan oleh Ronald Dworkin tentang “*Right Answer Thesis*,” fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beragam interpretasi hukum, para hakim dapat mencapai kebenaran hukum yang sama melalui jalur penalaran yang berbeda.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menunjukkan kesimpulan yakni: *pertama*, pertimbangan hakim yang menempatkan hubungan kerja kedua pihak yang awalnya sebagai bentuk PKWT tidak memenuhi kriteria atau bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) sampai dengan ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan merubahnya menjadi PKWTT merupakan pertimbangan yang tepat. Di samping itupula, pertimbangan tersebut juga memiliki nilai keadilan substantif yang mana tidak terjebak pada perjanjian formil melainkan melihat substansi perjanjian kedua pihak. *Kedua*, bahwa pertimbangan hakim anggota 2 termasuk dalam kategorisasi sebagai *concurring opinion* bukan *dissenting opinion* dikarenakan pertimbangan hakim anggota 2 bukan memiliki perbedaan secara substansi dengan mayoritas hakim melainkan memiliki kesamaan secara substansi akan tetapi dengan alasan pertimbangan yang berbeda dalam menentukan kedudukan hak dan kewajiban para pihak dalam penyelesaian hubungan industrial dan penentuan berapa bulan upah proses yang wajib dibayarkan.

DAFTAR ACUAN

Buku

- Aminah, S., & Sihombing, U. P. (2010). *Memahami pendapat berbeda (Dissenting opinion) putusan uji materiil UU Penodaan Agama* (1st ed.). Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center.
- Harahap, M. Y. (2005). *Hukum acara perdata tentang gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian, dan putusan pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice*. London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Resh, N. (2021). *Justice and education: Handbook of social justice theory and research*. Springer.
- Shidarta et al. (2011). *Penerapan dan penemuan hukum*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.
- Shidarta. (2013). *Hukum penalaran dan penalaran hukum*. Yogyakarta: Genta Publishig.
- _____. (2023). *Makna integritas penegak hukum dan hakim dalam pandangan filsafat*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.
- Sururie, R. W. (2023). *Putusan pengadilan*. Bandung: CV Mimbar Pustaka.
- Vujadinović, D. (2011). *A review to Ronald Dworkin, justice for hedgehogs*. London: Harvard University Press.

Jurnal

- Adityaningrum, N., & Siswanto, W. (2022). Transparansi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berkeadilan di lingkungan perusahaan sektor tekstil, sandang dan kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12961-12971.
- Agishintya, C., & Hoesin, S. H. (2022). Akibat hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dicatatkan. *Humani*, 12(1), 125-139.
- Ali, M. (2010). Mahkamah Konstitusi dan penafsiran hukum yang progresif (Constitutional Court and Progressive Law Interpretation). *Jurnal Konstitusi*, 7(1), 67-90.
- Andreevich, S. LYKOV., & Stepanovich, D. I. (2022). Dissenting opinion of a judge as a manifestation of the disintegration of the judiciary board. *The Rule-of-Law State: Theory and Practice*, 18(2(68)), 94-101. DOI: <https://doi.org/10.33184/pravgos-2022.2.10>.
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Living Law*, 14(2), 154-167.
- Fahmi, K. (2016). Menelusuri konsep keadilan pemilihan umum menurut UUD 1945. *Jurnal Cita Hukum*, 4(2), 167-186. DOI: <https://doi.org/10.15408/jch.v4i2.4098>.
- Hammar, R. K. R., & Renjaan, H. (2022). The role of common law in the criminal justice system regarding capital punishments in Indonesia: An evaluation of the legal framework and implications. *International*

Journal of Criminal Justice Sciences, 17(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4756106>.

- Hermanto, B. (2024). Quo vadis pengaturan perkawinan campuran dalam bingkai pembenahan hukum kewarganegaraan Indonesia. *Jurnal Yudisial*, 17(2), 167-190.
- Khofif, F. (2023). Penemuan hukum dan dampak dari putusan hakim lingkungan. *Kepastian Hukum dan Keadilan*, 5(02), 111-126.
- Shidarta, S. (2022). Putusan pengadilan sebagai objek penulisan artikel ilmiah. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(1), 105-142. DOI: <https://doi.org/10.22437/ujh.5.1.105-142>.
- Simanjuntak, L. F., Rusmiati, E., & Atmaja, B. A. (2023). Dissenting opinion of corruption court judges as a form of freedom and legal Rrform in Indonesia. *Corruptio*, 4(2), 117-126. DOI: <https://doi.org/10.25041/corruptio.v4i2.3050>.
- Suanro, M. M. S. (2021). Makna tindakan administrasi pemerintahan dalam perspektif penafsiran hukum. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 6(2), 170-189.
- Susanti, H., & Fransista, F. A. (2020). Dissenting opinion dalam menentukan batas umur anak. *Jurnal Yudisial*, 12(3), 345-361. DOI: <https://doi.org/10.29123/jy.v12i3.325>.
- Zaman, N. (2024). The role of dissenting opinions in constitutional court judgements: Perspectives of judges and legal interpretation. *Jurnal Konstitusi*, 21(3), 482-500. DOI: <https://doi.org/10.31078/jk2138>.