
PENEGAKAN ASAS KEPESTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

Oleh:

Kadek Rolex Apridana Putra¹

Made Aditya Pramana Putra²

Universitas Udayana

Alamat: JL. Pulau Bali No.1, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali (80114).

Korespondensi Penulis: Rolexapridana8@gmail.com,

Madeadityapramanaputra@unud.ac.id

Abstract. This research aims to analyze the implementation of the principles of legal certainty and justice within the dynamics of industrial relations between employees and employers, particularly in the framework of transforming Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) into Indefinite-Term Employment Contracts (PKWTT). The case analysis is centered on PT Philips Seafood Indonesia, which reveals allegations of violations against prevailing labor regulations, especially concerning the repeated utilization of PKWT without valid legal justification. The methodological approach employed encompasses normative juridical and empirical juridical methods, integrating case studies with statutory analysis. The research findings indicate that the improper application of PKWT has disregarded the principles of legal certainty and justice for workers. Furthermore, the inadequacies in supervision and protection by relevant authorities have contributed to imbalances in industrial relations that disadvantage employees. Therefore, it is imperative to undertake a reconstruction of employment relations and ensure consistent law enforcement to safeguard the normative rights of workers in accordance with the principles of justice and legal certainty.

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

Keywords: *Fixed-Term Employment (PKWT), Permanent Employment (PKWTT), Legal Certainty, Justice, Labor Law, Industrial Relations, PT Philips Seafood Indonesia.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip kepastian hukum dan keadilan dalam dinamika hubungan industrial antara karyawan dan pengusaha, khususnya dalam kerangka transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Analisis kasus difokuskan pada PT Philips Seafood Indonesia, yang mengungkapkan adanya dugaan pelanggaran terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, terutama mengenai pemanfaatan PKWT secara berulang tanpa justifikasi hukum yang sah. Pendekatan metodologis yang digunakan meliputi yuridis normatif dan yuridis empiris, dengan mengintegrasikan studi kasus serta analisis perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan PKWT yang tidak sesuai ketentuan telah mengabaikan asas kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja. Selain itu, lemahnya pengawasan dan perlindungan dari pihak berwenang menyebabkan ketimpangan relasi industrial yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya rekonstruksi hubungan kerja dan penegakan hukum yang konsisten guna melindungi hak-hak normatif pekerja sesuai prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Kata Kunci: PKWT, PKWTT, Kepastian Hukum, Keadilan, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, PT Philips Seafood Indonesia.

LATAR BELAKANG

Keterkaitan kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan hal mendasar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, ada dua jenis hubungan kerja utama, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT dirancang khusus untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak permanen. PKWTT digunakan untuk hubungan kerja yang bersifat tetap dan terus-menerus. Dalam praktiknya, banyak perusahaan memanfaatkan PKWT secara berulang untuk menghindari kewajiban-kewajiban yang muncul dalam PKWTT, seperti pesangon, jaminan pekerjaan jangka panjang, dan status sebagai pekerja tetap.

Asas kepastian hukum merupakan salah satu pilar penting dalam sistem hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, penegakan asas kepastian hukum dan keadilan menjadi sangat penting, terutama ketika terjadi transisi dari PKWT ke PKWTT. Proses rekonstruksi ini tidak hanya melibatkan aspek legal, tetapi juga memerlukan pemahaman yang mendalam tentang dinamika hubungan industrial dan perlindungan hak-hak pekerja¹.

Kondisi ini menimbulkan berbagai persoalan hukum, khususnya berkaitan dengan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja. Tidak sedikit perusahaan yang memperpanjang PKWT di luar batas ketentuan yang berlaku, atau menerapkan PKWT untuk jenis pekerjaan yang semestinya masuk kategori PKWTT. Dalam beberapa kasus, seperti yang terjadi di PT Philips Seafood Indonesia, situasi ini mendorong terjadinya rekonstruksi hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, baik melalui mediasi, putusan pengadilan, maupun kebijakan internal perusahaan.²

PT Philips Seafood Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan PKWT, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa transisi ke PKWTT dilakukan dengan cara yang tidak adil dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penegakan asas kepastian hukum dan keadilan dapat diimplementasikan dalam proses rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai praktik terbaik dan rekomendasi bagi perusahaan serta pembuat kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkeadilan³.

Pada masa globalisasi dengan tekanan persaingan pasar yang semakin intensif, perusahaan cenderung mengadopsi sistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel guna mengoptimalkan efisiensi serta produktivitas operasional. Salah satu instrumen yang lazim digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang memberikan

¹ Rudi Avianto "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja" *Jurnal Living Law*, Vol. 14, No. 2, 2023 halaman, 154-167

² Rafi, Paksi, and Rasji Rasji. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2024/PN Smg." *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 11, no. 1 (2025): 31-43.

³ F Shalihah "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia" *JURNAL SELAT* Vol 4 Nomor. 1, Oktober 2016. Halaman, 70-100

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

kesempatan bagi perusahaan untuk mengontrak pekerja dalam kurun waktu tertentu sesuai karakteristik pekerjaan yang bersifat sementara. Namun, praktik berulang dalam memanfaatkan PKWT dalam jangka waktu yang lama menimbulkan perhatian serius terkait kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja. Sebab, pada dasarnya PKWT berkarakter temporer, tetapi sering dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengelak dari kewajiban hukum yang melekat pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), termasuk kewajiban pemberian pesangon, jaminan sosial, maupun kepastian status pekerjaan.⁴

Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan ketidakadilan terhadap pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan. Apabila pekerja berada dalam kondisi tanpa kepastian hukum, maka mereka menjadi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dan minimnya perlindungan terhadap hak-hak normatif yang seharusnya dijamin. Oleh karenanya, penerapan prinsip kepastian hukum dan keadilan memegang peranan penting dalam pengawasan serta rekonstruksi hubungan kerja agar sesuai dengan norma hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.⁵

Kasus yang terjadi di PT Philips Seafood Indonesia mencerminkan permasalahan tersebut, di mana terdapat indikasi penyimpangan dari aturan ketenagakerjaan terkait penggunaan PKWT secara tidak sesuai ketentuan. Hal ini menuntut adanya rekonstruksi hubungan kerja menjadi PKWTT. Studi ini diarahkan untuk mengeksplorasi secara mendalam proses rekonstruksi tersebut dengan menitikberatkan pada prinsip keadilan dan kepastian hukum, sehingga hasilnya mampu memberikan manfaat optimal bagi pekerja maupun perusahaan sekaligus menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil.⁶

Dalam konteks hubungan industrial, penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering kali menjadi dilema antara kebutuhan fleksibilitas perusahaan dan perlindungan hak pekerja. Studi kasus PT Philips Seafood Indonesia menunjukkan bahwa praktik penyalahgunaan PKWT secara terus-menerus tanpa dasar hukum yang sah

⁴ T.S Wongkaren "Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya" *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 17 No. 3, 2023 Halaman, 202

⁵ D.P Lestari "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja" *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*" Vol 3, No r (2022) Halaman 339-349.

⁶ Sukendro, and T,S Bhakti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 7, no. 1 (2024): 423-434.

mengabaikan asas kepastian hukum dan keadilan yang menjadi pilar dasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa penerapan PKWT harus tidak hanya dilihat sebagai alat untuk efisiensi operasional, tetapi juga harus tunduk secara ketat pada regulasi dan norma hukum yang berlaku agar tidak terjadi ketimpangan relasi antara pekerja dan perusahaan.

Rekonstruksi hubungan kerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Philips Seafood Indonesia menunjukkan dua mekanisme utama, yakni rekonstruksi demi hukum yang sifatnya otomatis apabila PKWT melanggar ketentuan, dan rekonstruksi berdasarkan kesepakatan atau voluntary conversion. Rekonstruksi demi hukum biasanya terjadi apabila PKWT dibuat tanpa memenuhi syarat administratif dan substantif seperti kontrak yang tidak tertulis, penggunaan bahasa asing, jangka waktu kontrak yang melewati batas maksimal lima tahun, tanpa jeda kontrak yang sesuai aturan, ataupun tidak didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan. Mekanisme otomatis ini menegaskan prinsip kepastian hukum yang menuntut semua hubungan kerja harus sesuai dengan norma yang ada.⁷

Sedangkan voluntary conversion merupakan upaya perusahaan menerapkan keadilan internal dengan mengangkat pekerja kontrak yang memenuhi evaluasi kinerja menjadi pekerja tetap. Langkah ini merupakan implementasi asas keadilan dalam hubungan kerja, memberikan perlindungan sosial dan kepastian status bagi pekerja. Dalam prakteknya, perusahaan melakukan evaluasi menyeluruh oleh Human Resource Development (HRD) untuk menentukan calon pekerja tetap dan menyusun perjanjian kerja baru yang mengikat kedua pihak secara sah. Meski demikian, tantangan yang muncul adalah ketidakseimbangan antara upaya memberikan perlindungan kepada pekerja dengan kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia.⁸

Penegakan asas kepastian hukum di PT Philips Seafood Indonesia tidak hanya berkaitan dengan aspek formalitas hukum, tetapi juga mencakup perlindungan hak-hak normatif pekerja. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan nasional Indonesia telah

⁷ Yusuf, Yusmedi, and Muhammad Rizqi Fadhlillah. "Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): 2628-2636.

⁸ F.R Dwi Miarsa, and Ahmad Heru Romadhon. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Uu Nomor 13/2003 dan UU Nomor 6/2023." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 2638-2645.

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

mengatur batas-batas pemanfaatan PKWT melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Namun, lemahnya pengawasan dan kurangnya pengetahuan hukum para pelaku hubungan kerja menyebabkan penyimpangan dalam implementasi, seperti PKWT yang diperpanjang secara berulang tanpa alasan yang sah dan penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap. Kondisi ini menciptakan ketidakadilan bagi pekerja yang kehilangan kepastian kerja serta perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima.⁹

Dari perspektif keadilan sosial, rekonstruksi hubungan kerja ini merupakan instrumen penting untuk mengembalikan keseimbangan dalam hubungan industrial yang harmonis. Pekerja yang berstatus PKWTT memiliki hak atas pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan lebih kuat terhadap pemutusan hubungan kerja yang sepihak. Sedangkan perusahaan harus bertanggung jawab atas kewajiban jangka panjang yang muncul dari status pekerja tetap. Meskipun demikian, relasi dua arah ini harus dikelola secara cermat agar tidak menimbulkan beban yang berlebihan bagi perusahaan. Sebab, fleksibilitas tenaga kerja yang berkurang akibat banyaknya pekerja tetap dapat menyulitkan perusahaan dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika pasar, seperti fluktuasi permintaan di industri pengolahan hasil laut.¹⁰

Proses rekonstruksi PKWT ke PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia juga memperlihatkan pentingnya negara sebagai aktor pengawal dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan. Negara tidak hanya berperan dalam menetapkan regulasi, tetapi juga dalam mengawasi pelaksanaannya melalui lembaga-lembaga terkait agar hak pekerja tidak dirugikan. Studi ini menegaskan perlunya penegakan hukum yang konsisten dan pengawasan yang ketat untuk mencegah praktik hubungan kerja yang eksploratif dan melanggar prinsip keadilan substantif.¹¹

Dampak positif dari rekonstruksi hubungan kerja ini tercermin dari peningkatan stabilitas kerja, yang berkontribusi pada loyalitas dan produktivitas tenaga kerja. Pekerja dengan status PKWTT cenderung lebih memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan

⁹ Ramadhona, Ana. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan." PhD diss., Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024.

¹⁰ Febrianto. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berbasis Keadilan." PhD diss., Universitas Islam Sultan Agung, 2024.

¹¹ Yusuf, Yusmedi, and Muhammad Rizqi Fadhlillah. "Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): 2628-2636.

dan lebih aktif dalam dialog bipartit untuk menegakkan hak-hak pekerja. Selain itu, citra perusahaan juga meningkat di mata publik dan regulator karena dianggap patuh terhadap prinsip ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi.¹²

Namun, rekonstruksi ini tidak tanpa tantangan. Beban finansial jangka panjang berupa kewajiban memberikan pesangon, tunjangan, dan jaminan sosial menjadi perhatian utama perusahaan. Selain itu, rigiditas dalam pengelolaan tenaga kerja yang timbul dari banyaknya pekerja tetap mengurangi fleksibilitas perusahaan dalam operasi sehari-hari, terutama di sektor yang bersifat musiman seperti pengolahan hasil laut. Potensi konflik internal juga dapat terjadi jika proses rekonstruksi tidak dilakukan dengan adil dan transparan, misalnya kecemburuan antar pekerja yang mendapat status berbeda.¹³

Peran serikat pekerja pun mengalami peningkatan signifikan. Dengan bertambahnya anggota tetap, serikat memiliki daya tawar yang lebih besar dalam negosiasi kolektif dan dapat memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja secara lebih efektif. Hal ini memperkuat posisi pekerja dalam hubungan industrial dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih berkeadilan.¹⁴

Kesimpulannya, rekonstruksi hubungan kerja PKWT menjadi PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia merupakan sebuah refleksi nyata dari langkah penting mengedepankan asas kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial. Proses ini tidak hanya bertujuan memenuhi norma hukum, tetapi juga memperkuat keadilan substantif serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, diperlukan kolaborasi antara perusahaan, pekerja, serikat, dan negara dalam mengelola hubungan kerja dengan prinsip keterbukaan, fairness, dan kepatuhan hukum.¹⁵

Rumusan Masalah

¹² Progresif, Menuju Pemikiran Hukum, And Djoko Heroe Soewono. "Jurnal Penelitian Aspek Hukum Dan Penegakan Hukum PKWT".

¹³ W. Wamyani. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Yang Berbasis Nilai Keadilan." PhD diss., Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2022.

¹⁴ Gunardi Lie. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 6, no. 2 (2023): 833-846.

¹⁵ R.A Pratama. "Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus." *Jurnal Cendekia Ilmiah* 4 no.3 (2026). 2413-2434.

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

1. Bagaimana proses rekonstruksi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Philips Seafood Indonesia?
2. Apa dampak dari rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT terhadap hubungan industrial di PT Philips Seafood Indonesia?

Tujuan Penulisan

Menganalisis ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta syarat-syarat perubahan status kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengidentifikasi praktik umum di sektor industri pengolahan makanan laut, khususnya dalam penerapan sistem kontrak kerja dan kebijakan ketenagakerjaan yang berdampak pada stabilitas hubungan industrial. Mengkaji dampak dari perubahan status tersebut terhadap hubungan industrial, baik dari sisi pekerja, perusahaan, maupun dinamika komunikasi dan negosiasi antara keduanya, dengan studi kasus pada PT Philips Seafood Indonesia. Memberikan rekomendasi terhadap perusahaan dan pemangku kepentingan dalam menerapkan praktik ketenagakerjaan yang sesuai hukum, adil, dan berkelanjutan guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode yuridis normatif sebagai pendekatan utama. Metode ini dimanfaatkan untuk menganalisis ketentuan-ketentuan hukum yang relevan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), termasuk prinsip kepastian hukum serta keadilan berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Secara lebih rinci, penelitian ini mengadopsi pendekatan kasus (case approach) beserta pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan kasus dilakukan melalui pemeriksaan kasus nyata yang melibatkan status hubungan kerja bagi karyawan di PT Philips Seafood Indonesia, termasuk proses penyelesaiannya. Sementara itu, pendekatan perundang-undangan difokuskan pada analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, beserta aturan pelaksanaannya (Peraturan Pemerintah Nomor 35

Tahun 2021), dan prinsip-prinsip dasar hukum. Sumber data pada penelitian ini dikategorikan menjadi data primer. Hasil wawancara dengan pihak terkait, seperti Mantan/pekerja aktif PT Philips Seafood Indonesia, Pihak manajemen HRD perusahaan (jika memungkinkan), Dinas Tenaga Kerja setempat, Serikat buruh atau kuasa hukum buruh, Dokumen hukum atau putusan pengadilan/putusan hubungan industrial¹⁶. Data Sekunder Peraturan perundang-undangan, Literatur hukum ketenagakerjaan, Jurnal ilmiah, artikel hukum, dan buku teks, Laporan LSM atau NGO yang mengadvokasi isu perburuhan, Teknik Pengumpulan Data, Studi pustaka untuk mengumpulkan teori, konsep, dan aturan hukum terkait PKWT, PKWTT, dan asas kepastian hukum dan keadilan, Wawancara semi-terstruktur untuk menggali data empiris dari narasumber, Dokumentasi terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan (perjanjian kerja, kontrak, surat PHK, dsb). Teknik Analisis Data, Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, Pendekatan deskriptif-analitis digunakan untuk menguraikan fakta hukum di lapangan, dikaitkan dengan asas dan ketentuan hukum yang berlaku, Perbandingan antara norma hukum dan praktik empiris akan dijadikan dasar untuk menyusun kesimpulan dan rekomendasi. Lokasi dan Waktu Penelitian, Lokasi: PT Philips Seafood Indonesia (jika memungkinkan), serta lembaga/lembaga terkait, Waktu Disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data dan akses narasumber.¹⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekonstruksi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Di PT Philips Seafood Indonesia.

Dalam beberapa putusan PN Tanjung Karang terhadap PT Philips Seafood Indonesia, pengadilan menyatakan bahwa sejumlah pekerja yang awalnya berstatus PKWT sejak awal, secara hukum harus dikategorikan sebagai pekerja tetap (PKWTT)."putusan ini menjadi sinar harapan di tengah kondisi suram hubungan kerja di Indonesia, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja yang telah banyak merampas hak-hak pekerja" ujar Sumaindra, pada Senin (14/10).

¹⁶ A.R Budiono, 1996, Hukum Perburuhan di Indonesia, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 9.

¹⁷ H.Z Asikin, 2017, Dasar Hukum Perburuan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 1.

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

Berdasarkan penelusuran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta praktik umum di sektor industri pengolahan makanan laut, termasuk di PT Philips Seafood Indonesia, diperoleh hasil bahwa rekonstruksi atau perubahan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terjadi melalui dua jalur utama.

Rekonstruksi Secara Hukum (Demi Hukum):

Terjadi secara otomatis ketika PKWT melanggar ketentuan perundang-undangan, seperti PKWT tidak dibuat secara tertulis, Tidak menggunakan bahasa Indonesia, Melebihi batas waktu maksimal kontrak (5 tahun), Perpanjangan kontrak dilakukan tanpa jeda 30 hari, PKWT tidak didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan.

Rekonstruksi Secara Kesepakatan (Voluntary Conversion):

Terjadi atas dasar evaluasi kinerja dan kebijakan perusahaan, di mana karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan memenuhi kriteria tertentu diangkat menjadi karyawan tetap (PKWTT). Proses ini dilakukan dengan Evaluasi internal oleh HRD dan atasan langsung, Pembuatan perjanjian kerja baru dalam bentuk PKWTT, Penandatanganan kontrak oleh kedua belah pihak. Di PT Philips Seafood Indonesia, yang merupakan perusahaan padat karya di sektor pengolahan hasil laut, praktik umum menunjukkan bahwa perusahaan mengangkat karyawan PKWT menjadi PKWTT setelah melewati masa kerja tertentu dan evaluasi berkala, mengikuti ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Proses rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia memperlihatkan adanya ketegangan antara asas fleksibilitas tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan asas perlindungan hak normatif pekerja yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Praktik penggunaan PKWT secara berulang tanpa dasar hukum yang jelas, sebagaimana tercermin dalam beberapa kasus di PT Philips Seafood Indonesia, mengindikasikan adanya disharmoni antara regulasi normatif dan implementasi empiris di lapangan.

Pertama, dari perspektif asas kepastian hukum, rekonstruksi PKWT ke PKWTT menegaskan bahwa setiap hubungan kerja harus tunduk pada prinsip legalitas sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021. Konversi status pekerja dari kontrak sementara ke

kontrak tetap, baik melalui mekanisme putusan pengadilan maupun kebijakan internal perusahaan, merupakan bentuk koreksi hukum terhadap penyalahgunaan skema PKWT.

Kedua, dari perspektif asas keadilan, proses rekonstruksi ini mencerminkan distribusi yang lebih seimbang atas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pekerja memperoleh jaminan status dan perlindungan yang lebih kuat, sementara perusahaan dituntut untuk menanggung kewajiban normatif berupa pesangon, tunjangan, serta jaminan sosial. Dengan demikian, rekonstruksi tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan norma hukum, tetapi juga sebagai instrumentasi nilai keadilan substantif dalam hubungan industrial.

Ketiga, secara teoretis, fenomena ini dapat dianalisis melalui teori negara kesejahteraan (welfare state), di mana negara tidak hanya berkewajiban menetapkan regulasi, tetapi juga memastikan penegakannya melalui pengawasan yang efektif. Kegagalan pengawasan dalam kasus ini menunjukkan bahwa peran negara masih lemah dalam melindungi pekerja dari praktik hubungan kerja yang eksploratif.

Keempat, secara praktis, rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT memberikan implikasi penting bagi dinamika hubungan industrial. Pekerja mendapatkan stabilitas kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan loyalitas dan produktivitas, sedangkan perusahaan memperoleh citra positif sebagai entitas bisnis yang patuh hukum. Namun, di sisi lain, perusahaan menghadapi tantangan berupa meningkatnya rigiditas dalam manajemen ketenagakerjaan serta beban finansial jangka panjang.

Dengan demikian, proses rekonstruksi PKWT ke PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia dapat dipandang sebagai laboratorium sosial-hukum, yang memperlihatkan bagaimana interaksi antara norma hukum, praktik industri, dan nilai keadilan menghasilkan transformasi dalam hubungan kerja. Hasil analisis ini menegaskan bahwa penegakan asas kepastian hukum dan keadilan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat dioperasionalisasikan dalam praktik hubungan industrial, sekaligus menjadi preseden penting bagi sektor industri lain di Indonesia.

Dampak Dari Rekonstruksi PKWT Menjadi PKWTT Terhadap Hubungan Industrial Di PT Philips Seafood Indonesia

Dampak rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia dapat dikaji melalui tiga dimensi utama, yaitu dimensi normatif, dimensi teoretis, dan

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

dimensi praktis. Pertama, dimensi normatif. Rekonstruksi status kerja merupakan implementasi langsung dari asas kepastian hukum, karena hubungan kerja yang sebelumnya bersifat temporer dan rawan penyalahgunaan, kini mendapatkan legitimasi hukum yang lebih kokoh. Hal ini sejalan dengan prinsip yang ditegaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, serta PP No. 35 Tahun 2021 bahwa PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara. Dengan demikian, konversi status menjadi PKWTT memastikan hak-hak normatif pekerja terlindungi sesuai amanat hukum positif. Kedua, dimensi teoretis. Transformasi ini dapat dipandang dalam kerangka teori hubungan industrial Pancasila, yang menekankan keseimbangan antara kepentingan pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Rekonstruksi PKWT ke PKWTT memperlihatkan pergeseran dari hubungan kerja yang eksloitatif menuju hubungan kerja yang lebih berkeadilan. Selain itu, dari perspektif teori negara kesejahteraan (welfare state), negara berkewajiban memastikan perlindungan sosial bagi pekerja, yang tercermin dalam penguatan status kerja permanen. Ketiga, dimensi praktis. Perubahan status pekerja memberikan dampak positif berupa peningkatan loyalitas, stabilitas, dan produktivitas tenaga kerja. Namun, secara bersamaan juga menimbulkan konsekuensi berupa meningkatnya rigiditas dan beban finansial perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya trade-off antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial yang harus dikelola dengan kebijakan sumber daya manusia yang berimbang. Dengan demikian, dampak rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga menyentuh aspek filosofis, yuridis, dan sosiologis dari hubungan industrial. Hal ini menegaskan pentingnya penegakan asas kepastian hukum dan keadilan, yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang berkelanjutan, harmonis, dan berorientasi pada prinsip-prinsip keadilan sosial¹⁸.

Rekonstruksi atau perubahan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Philips Seafood Indonesia memberikan dampak signifikan terhadap hubungan industrial, baik dari sisi pekerja, manajemen, maupun iklim kerja secara keseluruhan.¹⁹ Hasil pengamatan terhadap praktik umum di industri pengolahan hasil laut menunjukkan beberapa poin penting ialah Peningkatan stabilitas hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan,

¹⁸ A. Wijayanti, menggugat konsep hubungan kerja, Bandung, Lubuk Agung 2012. Hlm 12

¹⁹ R.A Mulyana. (2017). Peran Negara untuk Mewujudkan Kesejahteraan Dalam Kerangka. 1(2)

Meningkatnya kepercayaan pekerja terhadap manajemen Perusahaan, Penguatan posisi pekerja dalam hubungan industrial, terutama dalam hal perlindungan hak-hak normative, Tantangan baru bagi perusahaan dalam hal efisiensi biaya dan pengelolaan tenaga kerja jangka panjang. Dampak Positif terhadap Hubungan Industrial. Peningkatan Keamanan Kerja dan Loyalitas Pekerja: Dengan berubahnya status menjadi PKWTT, pekerja memperoleh jaminan hubungan kerja yang lebih pasti dan berkelanjutan, Hal ini menciptakan rasa aman dan stabil secara ekonomi, yang mendorong loyalitas dan produktivitas karyawan, Pekerja cenderung lebih berkomitmen terhadap target perusahaan, mengurangi angka turnover. Meningkatkan Kualitas Dialog Bipartit: Dalam konteks hubungan industrial, pekerja PKWTT memiliki ruang lebih kuat dalam melakukan perundingan dengan manajemen, Forum bipartit menjadi lebih aktif, karena perwakilan pekerja (seperti serikat) lebih solid dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya yang sudah berstatus tetap. Peningkatan Citra Perusahaan: Perusahaan yang secara aktif mengubah status PKWT menjadi PKWTT dianggap memiliki komitmen terhadap prinsip ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, Hal ini memberi dampak positif terhadap reputasi perusahaan di mata investor, regulator, dan masyarakat. Dampak Negatif atau Tantangan bagi Perusahaan Beban Biaya Jangka Panjang: Pekerja PKWTT berhak atas pesangon, tunjangan tetap, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya²⁰. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menjadi beban finansial signifikan bagi perusahaan, terutama jika harus melakukan PHK massal dalam situasi tertentu. Fleksibilitas Tenaga Kerja Menurun: Status PKWTT membuat perusahaan kurang fleksibel dalam melakukan rotasi atau terminasi tenaga kerja dibandingkan PKWT. Hal ini menjadi tantangan dalam industri pengolahan hasil laut yang bersifat musiman atau bergantung pada ekspor dan permintaan pasar global. Potensi Konflik Jika Proses Tidak Transparan: Jika rekonstruksi PKWT ke PKWTT tidak dilakukan secara adil, atau ada kesenjangan dalam penetapan siapa yang diangkat dan siapa yang tidak, dapat menimbulkan kecemburuan antar pekerja, Potensi ini bisa memicu konflik horizontal, atau bahkan mendorong pembentukan serikat pekerja tandingan. Dampak terhadap Peran Serikat Pekerja: Rekonstruksi PKWT ke PKWTT memperbesar basis anggota tetap dari serikat pekerja, meningkatkan daya tawar dalam perundingan kolektif, Serikat dapat lebih aktif

²⁰ T, Prasetyo. 2010. (Dalam Dimensi Negara Hukum Indonesia, Rule Of Law).

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

mendorong implementasi perjanjian kerja bersama (PKB) dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja²¹

KESIMPULAN DAN SARAN

Proses rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT di PT Philips Seafood Indonesia dapat terjadi baik secara otomatis karena pelanggaran hukum maupun secara sukarela melalui evaluasi kinerja dan keputusan perusahaan. Penting bagi pekerja untuk memahami isi kontraknya dan mengetahui hak-haknya sesuai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. PT Philips Seafood Indonesia berpotensi memperkuat hubungan industrial jika dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai hukum. Pekerja mendapatkan keamanan kerja, sedangkan perusahaan memperoleh loyalitas dan produktivitas yang lebih baik. Namun, terdapat tantangan seperti peningkatan beban biaya dan potensi konflik jika proses tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, keberhasilan rekonstruksi ini sangat tergantung pada kebijakan HR yang berimbang dan komunikasi industrial yang terbuka antara manajemen dan pekerja.

DAFTAR REFERENSI

Buku

Buku Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan
Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan
Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan

Jurnal

Rudi Avianto "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja" Jurnal Living Law, Vol. 14, No. 2,2022 halaman, 154-167
Rafi, Paksi, and Rasji Rasji. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus- PHI/2024/PN Smg." MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum 11, no. 1 (2025): 31-43.

Fithriatus Shalihah "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia" JURNAL SELAT Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016. Halaman, 70-100

Turro S Wongkaren "Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya" Jurnal Ketenagakerjaan Volume 17 No. 3, 2022 Halaman, 202

Diah Puji Lestari "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja" Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan" Vol 3, No 1 (2022) Halaman 339-349.

Sukendro, Bambang, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwtt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya." Jurnal Sosial Humaniora Sigli 7, no. 1 (2024): 423-434.

Yusuf, Yusmedi, and Muhammad Rizqi Fadhlillah. "Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum 3, no. 3 (2025): 2628-2636.

Zamroni, Zamroni, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, and Ahmad Heru Romadhon. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Uu Nomor 13/2003 dan UU Nomor 6/2023." J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah 4, no. 2 (2025): 2638-2645.

Ramadhona, Ana. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan." PhD diss., Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023.

Febrianto, Febrianto. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berbasis Keadilan." Phd Diss., Universitas Islam Sultan Agung, 2023.

Yusuf, Yusmedi, and Muhammad Rizqi Fadhlillah. "Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum 3, no. 3 (2025): 2628-2636.

Progresif, Menuju Pemikiran Hukum, And Djoko Heroe Soewono. "Jurnal Penelitian Aspek Hukum Dan Penegakan Hukum Pkwt."

PENEGAKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM REKONTRUKSI PKWT MENJADI PKWTT: STUDY KASUS PT PHILIPS SEAFOOD INDONESIA

Wamyanii, Wamyani. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Yang Berbasis Nilai Keadilan." Phd Diss., Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2022.

Octavia, Christine, and Gunardi Lie. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 6, no. 2 (2023): 833-846.

Harnani, Mifta Aina, and Rio Arif Pratama. "Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 3 (2025): 2413-2434.

Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 9.

H.Zainal Asikin, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 1.

Astri Wijayanti, menggugat konsep hubungan kerja, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), Hlm 12

Mulyana, R. A. (2017). Peran Negara untuk Mewujudkan Kesejahteraan Dalam Kerangka Maqashidus Syariah. 1(2)

Prasetyo, T. (2010). Rule Of Law Dalam Dimensi Negara Hukum Indonesia.

Undang-undang

UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, serta PP No. 35 Tahun 2021