

Kompetensi Absolut dan Pendekatan *Substance Over Form* dalam Sengketa Hubungan Kerja Terselubung pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 818 K/Pdt/2026

Nicholas Ruben Pudjisatia,¹ Dr. Imelda Martinelli, S.H., M.Hum.²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

nicholas.205250001@stu.untar.ac.id¹, imeldam@fh.untar.ac.id²

ABSTRACT

Judicial competence determines which court is authorized to examine a given dispute, divided into absolute competence and relative competence. Absolute competence is mandatory and non-derogable. This study examines Supreme Court Decision No. 818 K/Pdt/2026, in which a worker and a company disputed the character of two agreements titled "Cooperation Agreement for Professional Development Investment," executed based on a pre-existing indefinite-term employment agreement (PKWTT). The District Court and High Court applied a claim-based test, holding the District Court retained absolute competence, and found the employee liable for wanprestasi. The Supreme Court reversed, applying a relationship-based test: notwithstanding the agreements' title, their internal terminology identified the parties as employer and worker, rendering the true relationship one of employment falling within the Industrial Relations Court's exclusive competence. Using a normative juridical method, this study finds the disparity across the three tiers methodological rather than factual, and concludes that the Supreme Court's substance-over-form reasoning is doctrinally correct, consistent with the cumulative work-wages-command test and the doctrine of legal circumvention.

Keywords: *Absolute Competence; Legal Circumvention; Industrial Relations Dispute; Substance Over Form.*

ABSTRAK

Kompetensi pengadilan menentukan pengadilan mana yang berwenang memeriksa suatu sengketa dan terbagi atas kompetensi absolut, yaitu kewenangan yang oleh undang-undang diberikan kepada lingkungan peradilan tertentu, dan kompetensi relatif yang didasarkan pada pembagian wilayah. Kompetensi absolut bersifat memaksa dan tidak dapat disimpangi, sehingga tidak dapat diubah melalui kesepakatan para pihak. Penelitian ini mengkaji Putusan Mahkamah Agung Nomor 818 K/Pdt/2026 mengenai sengketa antara Cahya Andhika Putra dan PT Avia Technics Dirgantara (FL Technics Indonesia) tentang karakter dua perjanjian berjudul "Perjanjian Kerjasama untuk Investasi Pengembangan Profesional" yang dibuat atas dasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang telah ada sebelumnya. Pengadilan Negeri Tangerang dan Pengadilan Tinggi Banten menerapkan uji berbasis gugatan. Menurut kedua pengadilan tersebut, karena dasar gugatan yang didalilkan menyangkut pelanggaran kewajiban ikatan dinas, bukan upah, tunjangan, atau pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Negeri tetap berwenang secara absolut, dan pekerja dinyatakan telah melakukan wanprestasi. Mahkamah Agung membatalkan putusan tersebut dengan menerapkan uji berbasis hubungan hukum. Meskipun berjudul perjanjian kerja sama, terminologi di dalamnya menyebut para pihak sebagai pemberi kerja dan pekerja, dan klausul-klausulnya tidak dapat dipisahkan dari PKWTT yang mendasarinya, sehingga hubungan yang sebenarnya adalah hubungan kerja yang termasuk kompetensi

eksklusif Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dengan metode yuridis normatif melalui pendekatan perundang-undangan, konseptual, perbandingan, dan kasus, penelitian ini menemukan bahwa disparitas di antara ketiga tingkat peradilan bersifat metodologis, bukan faktual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertimbangan substance over form Mahkamah Agung tepat secara doktrinal serta sejalan dengan uji kumulatif pekerjaan, upah, dan perintah maupun doktrin penyelundupan hukum.

Kata kunci: Kompetensi Absolut; Penyelundupan Hukum; Perselisihan Hubungan Industrial; Substance Over Form.

PENDAHULUAN

Penentuan forum dalam sengketa yang lahir dari suatu kontrak tidak selalu dapat didasarkan pada judul perjanjian atau bentuk tuntutan yang diajukan. Persoalan menjadi lebih kompleks ketika kontrak yang secara formal ditempatkan dalam rezim perdata ternyata dibentuk dan dilaksanakan dalam hubungan kerja yang tunduk pada ketentuan ketenagakerjaan. Dalam keadaan demikian, asas kebebasan berkontrak dan daya mengikat perjanjian berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata harus dibaca bersama dengan ketentuan mengenai kompetensi absolut yang bersifat memaksa.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan digunakan dalam penelitian ini sebagai parameter substantif untuk menguji karakter hubungan para pihak. Terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah menjadi dasar untuk menilai apakah kontrak yang diberi label kerja sama tetap berada dalam rezim perdata umum atau secara substansial merupakan hubungan kerja. Jika karakter hubungan tersebut termasuk hubungan industrial, penentuan forum harus mengikuti rezim penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bukan semata-mata nomenklatur kontraknya.

Persoalan kompetensi menjadi penting ketika konstruksi kontrak perdata berpotensi mengalihkan sengketa dari forum khusus yang ditentukan oleh sifat hubungan para pihak. Kondisi tersebut berkaitan dengan doktrin penyelundupan hukum, yaitu penggunaan konstruksi hukum tertentu untuk menghindari akibat hukum yang seharusnya berlaku (Bayu, 2001, hlm. 45). Dalam konteks penelitian ini, doktrin tersebut digunakan untuk menguji apakah bentuk dan dasar gugatan wanprestasi dapat mengubah karakter sengketa yang sesungguhnya lahir dari hubungan kerja.

Ketegangan tersebut tergambar dengan sangat jelas pada perkara yang dikaji dalam penelitian ini. Cahya Andhika Putra dan PT Avia Technics Dirgantara (FL Technics Indonesia) membuat dua perjanjian berjudul "Perjanjian Kerjasama untuk Investasi Pengembangan Profesional" (Cooperation Agreement for Professional Development Investment). Kedua perjanjian itu secara tegas dibuat atas dasar dan dibangun langsung di atas Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang telah ada sebelumnya. Ketika pekerja tidak menyelesaikan masa kerja yang dipersyaratkan, perusahaan mengajukan gugatan wanprestasi ke Pengadilan Negeri Tangerang. Pengadilan Negeri Tangerang dan Pengadilan Tinggi Banten sama-sama menilai sengketa tersebut sebagai perkara perdata biasa.

Namun, Mahkamah Agung membatalkan pertimbangan tersebut pada tingkat kasasi (Putusan Nomor 818 K/Pdt/2026) dan menyatakan bahwa *judex facti* telah salah menerapkan hukum. Meskipun perjanjian diberi judul kerja sama, terminologi di dalamnya menyebut perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pekerja, dan perjanjian itu tidak dapat dipahami terlepas dari PKWTT yang telah ada sebelumnya. Oleh karena itu, Mahkamah Agung berpendapat bahwa hubungan hukum yang sebenarnya di antara para pihak adalah hubungan kerja, sehingga sengketa tersebut termasuk kompetensi absolut PHI.

Hasilnya adalah disparitas yang tajam di antara tiga tingkat peradilan atas rangkaian fakta yang sama. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi mendasarkan analisisnya pada dasar gugatan sebagaimana dirumuskan dalam surat gugatan. Sebaliknya, Mahkamah Agung menambatkan analisisnya pada karakter substantif hubungan yang mendasarinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan dua permasalahan: (1) Bagaimana perbedaan pertimbangan hukum ketiga tingkat peradilan dalam menentukan kompetensi absolut? (2) Apakah pertimbangan Mahkamah Agung yang mengesampingkan judul formal perjanjian sudah tepat dan sejalan dengan doktrin penyelundupan hukum?

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi Absolut dan Hukum Acara Perdata

Kompetensi absolut digunakan dalam penelitian ini sebagai batas kewenangan antarlingkungan peradilan yang ditentukan oleh undang-undang. Mertokusumo (1988) dan Marbun (n.d.) menempatkan kewenangan tersebut sebagai ketentuan yang bersifat memaksa, sehingga kehendak para pihak tidak dapat mengalihkan perkara kepada lingkungan peradilan yang secara substantif tidak berwenang. Konsep ini menjadi dasar untuk menguji apakah penyebutan sengketa sebagai wanprestasi cukup untuk mempertahankan kewenangan Pengadilan Negeri ketika sumber kewajibannya berkaitan langsung dengan hubungan kerja.

Karena menyangkut kewenangan mengadili, kompetensi absolut harus dinilai sebelum hakim memasuki pokok sengketa. Kesalahan menentukan forum bukan sekadar persoalan teknis prosedural, tetapi dapat memengaruhi legitimasi pemeriksaan perkara secara keseluruhan. Oleh sebab itu, pengujian kompetensi dalam penelitian ini ditempatkan sebagai persoalan awal untuk menentukan apakah hubungan yang disengketakan berada dalam rezim perdata umum atau hubungan industrial.

Dalam konteks hubungan industrial, persoalan utamanya bukan apakah Pengadilan Negeri pada umumnya dapat memeriksa gugatan wanprestasi, melainkan apakah sumber kewajiban yang disengketakan dapat dipisahkan dari hubungan kerja yang berada dalam kompetensi PHI. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadi titik rujuk untuk menilai batas kewenangan tersebut. Dengan demikian, kualifikasi hubungan hukum harus dilakukan lebih dahulu sebelum forum yang berwenang ditentukan.

Konsep Hubungan Kerja dan Penyelundupan Hukum (*Fraus Legis*)

Konsep hubungan kerja digunakan untuk menguji substansi relasi para pihak melalui unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengujian tersebut penting karena nama yang diberikan kepada kontrak tidak selalu menggambarkan karakter hubungan yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, keberadaan subordinasi dan keterkaitan perjanjian kerja sama dengan PKWTT menjadi indikator untuk menentukan apakah hubungan para pihak tetap berada dalam ranah ketenagakerjaan.

Doktrin *fraus legis* digunakan sebagai alat analisis untuk menilai apakah konstruksi kontrak tertentu berfungsi menghindari konsekuensi hukum yang semestinya mengikuti hubungan kerja. Bayu (2001, hlm. 45) memberikan dasar konseptual mengenai penyelundupan hukum, sedangkan Wibowo (2023, hlm. 110) menunjukkan relevansinya dalam perlindungan hubungan kemitraan dan ketenagakerjaan. Fokus penelitian ini bukan semata pada nama kontrak, tetapi pada akibat hukum yang muncul apabila bentuk kontrak dipisahkan dari relasi kerja yang mendasarinya.

Karena itu, penentuan kompetensi tidak seharusnya berhenti pada label kontrak atau rumusan gugatan. Hakim perlu menilai struktur hak dan kewajiban yang benar-benar dibentuk oleh para pihak serta hubungan pokok yang melahirkan kewajiban tersebut. Cara baca ini memungkinkan pengadilan menguji apakah kontrak tambahan benar-benar berdiri sendiri atau justru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hubungan kerja.

Pendekatan Substance Over Form dalam Penalaran Hukum

Pendekatan *substance over form* dalam penelitian ini digunakan sebagai metode kualifikasi hubungan hukum. Fokusnya bukan pada nama kontrak yang dipilih para pihak, tetapi pada struktur hak, kewajiban, dan relasi subordinasi yang dibentuk oleh keseluruhan perjanjian. Dengan cara tersebut, penentuan forum mengikuti karakter hubungan yang disengketakan, bukan semata-mata bentuk dokumennya. Pasal 1339 KUHPdata relevan sebagai pengingat bahwa akibat suatu persetujuan tidak terbatas pada apa yang secara eksplisit tertulis, tetapi juga berkaitan dengan sifat hubungan dan ketentuan hukum yang mengaturnya.

Pemikiran Shidarta (2013, hlm. 165-191) mengenai kualifikasi fakta digunakan untuk menjelaskan mengapa fakta yang sama dapat menghasilkan penentuan kompetensi yang berbeda. Sementara itu, gagasan kualifikasi menurut esensi (*dem Wesen nach*) membantu menilai apakah hubungan yang secara formal disebut kerja sama tetap harus dikualifikasikan berdasarkan karakter substantifnya (Moeljatno, 1987, hlm. 67). Kerangka ini dipakai untuk membandingkan cara Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung membaca hubungan para pihak.

Dalam sengketa hubungan kerja terselubung, fungsi utama *substance over form* adalah mencegah penentuan forum hanya berdasarkan konstruksi formal dokumen. Penilaian terhadap unsur perintah, ketergantungan hubungan kontraktual, dan integrasi kewajiban tambahan dengan perjanjian kerja memungkinkan hakim menguji hubungan para pihak secara lebih utuh. Dengan demikian, pertimbangan keadilan dan kepastian hukum ditempatkan dalam konteks konkret sengketa, bukan sebagai konsep abstrak yang berdiri sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 818 K/Pdt/2026 sebagai objek utama analisis. Putusan tersebut dibandingkan dengan pertimbangan Pengadilan Negeri Tangerang dan Pengadilan Tinggi Banten untuk mengidentifikasi dasar perbedaan penentuan kompetensi absolut. Analisis difokuskan pada tiga persoalan, yaitu karakter hubungan hukum yang melahirkan sengketa, relevansi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, serta hubungan antara perjanjian kerja sama dan PKWTT yang mendasarinya.

Peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku, dan artikel ilmiah digunakan untuk membangun kerangka normatif mengenai kompetensi absolut, hubungan kerja, penyelundupan hukum, dan penalaran hukum. Bahan tersebut dianalisis secara sistematis dengan membandingkan cara ketiga tingkat peradilan mengualifikasi fakta dan hubungan para pihak. Hasil perbandingan kemudian digunakan untuk menilai apakah pendekatan substance over form Mahkamah Agung menghasilkan penentuan forum yang konsisten dengan substansi hubungan hukum yang disengketakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum: Perjanjian Kerja, Ikatan Dinas, dan Kompetensi Peradilan

Karakter perjanjian kerja menjadi penting dalam perkara ini karena kedua Perjanjian Kerjasama untuk Investasi Pengembangan Profesional (PKIPP) tidak lahir sebagai kontrak yang sepenuhnya berdiri sendiri. Keduanya dibentuk setelah PKWTT dan mengatur kewajiban tambahan yang pelaksanaannya bergantung pada keberlanjutan hubungan kerja. Karena itu, penentuan kompetensi tidak cukup dilakukan dengan mengisolasi PKIPP dari PKWTT yang menjadi dasar hubungan para pihak (Putra, Setyowati, & Tompul, 2026, hlm. 7).

Perbedaan PKWT dan PKWTT menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak menyerahkan sepenuhnya penentuan status hubungan kepada label kontrak. Dalam perkara yang dikaji, relevansinya terletak pada fakta bahwa PKIPP dibangun di atas PKWTT yang telah ada. Oleh sebab itu, kewajiban ikatan dinas perlu diuji berdasarkan keterkaitannya dengan hubungan kerja pokok, bukan diperlakukan otomatis sebagai perikatan perdata yang terpisah.

Ikatan dinas dalam perkara ini menimbulkan persoalan karena kewajiban penggantian biaya pelatihan secara formal dapat dibaca sebagai kewajiban kontraktual, tetapi keberadaan dan pelaksanaannya bergantung pada hubungan kerja berdasarkan PKWTT (Sitohang, 2020, hlm. 124). Posisi ganda tersebut menimbulkan pertanyaan apakah sengketa harus dikualifikasikan berdasarkan bentuk tuntutan wanprestasi atau berdasarkan hubungan hukum yang melahirkan kewajiban ikatan dinas.

Karena itu, sengketa ikatan dinas dalam perkara ini berada pada pertemuan dua rezim: hukum perikatan dan hukum ketenagakerjaan. Penentuan forum bergantung pada apakah PKIPP dapat dipandang sebagai perjanjian mandiri atau merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari

PKWTT. Pertanyaan inilah yang menjelaskan mengapa fakta yang sama menghasilkan kualifikasi berbeda pada tiga tingkat peradilan.

Disparitas Pertimbangan Hukum antara Tiga Tingkat Peradilan

Pertimbangan Hukum Pengadilan Negeri Tangerang

Dalam Putusan Nomor 1117/Pdt.G/2024/PN Tng., Pengadilan Negeri Tangerang sejak awal membingkai sengketa ini sebagai gugatan perdata yang tunduk pada hukum perikatan umum. Tergugat mengajukan eksepsi kompetensi absolut dengan dalil bahwa sengketa tersebut merupakan kewenangan PHI karena kedua PKIPP dibangun di atas PKWTT. Pengadilan menolak eksepsi tersebut dengan alasan bahwa pokok sengketa bukanlah tuntutan mengenai hak-hak Tergugat sebagai pekerja, melainkan gugatan bahwa Tergugat telah melakukan wanprestasi karena tidak memenuhi kewajiban ikatan dinas (Putusan PN Tng., hlm. 37-38).

Wanprestasi dalam perkara ini paling tepat dikualifikasikan sebagai bentuk keempat, yaitu melakukan sesuatu yang dilarang oleh perjanjian. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) kedua PKIPP, Tergugat mengikatkan diri untuk tetap bekerja selama empat dan lima tahun setelah pelatihan. Dengan tidak lagi masuk kerja sejak 27 Desember 2023, Tergugat telah melakukan sesuatu yang dilarang. Atas dasar pertimbangan tersebut, Pengadilan Negeri menyatakan dirinya berwenang secara absolut dan menghukum Tergugat membayar ganti rugi materiil sebesar Rp300.000.000. Kualifikasi seperti ini terlalu formalistik; pengadilan memperlakukan dasar gugatan yang didalilkan sebagai penentu kewenangan tanpa menanyakan apakah hubungan hukum yang melahirkan dasar gugatan tersebut pada dasarnya merupakan hubungan kerja.

Pertimbangan Hukum Pengadilan Tinggi Banten

Pada tingkat banding, Pengadilan Tinggi Banten menolak dalil Pembanding dan menguatkan putusan Pengadilan Negeri seluruhnya (Putusan PT BTN, hlm. 4). Secara struktural, pertimbangan Pengadilan Tinggi mengikuti logika dua tahap yang sama. Mengenai kompetensi, Pengadilan Tinggi secara tegas mengakui bahwa kedua perjanjian kerja sama tersebut “lahir atas dasar Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)... yang telah dibuat dan ditandatangani oleh Terbanding semula Penggugat selaku pihak pemberi kerja dengan Pembanding semula Tergugat selaku pihak pekerja” (Putusan PT BTN, hlm. 6). Ini merupakan pengakuan yang sangat penting, karena Pengadilan Tinggi tidak membantah adanya hubungan kerja di antara para pihak. Putusannya sepenuhnya bertumpu pada dalil bahwa pokok sengketa bukanlah tuntutan yang timbul dari hubungan kerja tersebut, melainkan gugatan wanprestasi yang berdiri sendiri atas perjanjian kerja sama.

Pertimbangan Hukum Mahkamah Agung

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung membatalkan putusan kedua pengadilan di bawahnya. Pembatalan ini penting bukan semata karena hasilnya, tetapi karena letak kesalahan *judex facti* yang ditunjuknya. Mahkamah Agung tidak mengubah satu pun temuan fakta mengenai

penandatanganan perjanjian, ketentuan ikatan dinas, maupun dua surat peringatan yang diberikan kepada Tergugat. Koreksinya terbatas pada kualifikasi hukum atas fakta yang tidak dipersengketakan. Kesalahan semacam inilah yang oleh Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 ditetapkan sebagai alasan kasasi, yaitu “salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku”.

Pertimbangan substantif Mahkamah Agung bertumpu pada dua pengamatan tekstual. Pertama, “pada identitas para pihak dipergunakan kata-kata pemberi kerja pada identitas Penggugat, dan kata-kata pekerja pada identitas Tergugat”. Kedua, “atas klausul-klausul di dalamnya, perjanjian tersebut tidak dapat dipandang terlepas dari Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”. Dari kedua pengamatan tersebut, Mahkamah Agung menyimpulkan bahwa “esensi hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat atas perjanjian tersebut adalah hubungan kerja”, sehingga sengketa tersebut termasuk kompetensi eksklusif PHI (Putusan MA No. 818 K/Pdt/2026, hlm. 5-6). Mahkamah Agung juga menolak sandaran pada klausul pilihan forum dalam Pasal 5 ayat (3) kedua perjanjian, karena kesepakatan para pihak tidak boleh melanggar ketentuan hukum yang berlaku mengenai kompetensi absolut yang bersifat memaksa.

Titik Disparitas: Perbandingan Pertimbangan pada Tiga Tingkat Peradilan

Disparitas yang muncul bukan disebabkan oleh perbedaan penilaian fakta, melainkan oleh perbedaan metodologis mengenai apa yang sebenarnya dituntut oleh pengujian substance over form. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi menerapkan apa yang dapat disebut uji berbasis gugatan (claim-based test). Kedua pengadilan tersebut menanyakan apa yang sebenarnya dituntut dalam dasar gugatan Penggugat, lalu menyimpulkan bahwa gugatan tersebut bukan tuntutan atas upah, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan ketenagakerjaan lain yang disebutkan dalam undang-undang. Sebaliknya, Mahkamah Agung menerapkan uji berbasis hubungan hukum (relationship-based test) dengan menanyakan apa sebenarnya hubungan hukum yang mendasari para pihak, terlepas dari bagaimana tuntutan spesifik dalam hubungan itu dirumuskan.

Dalam kerangka penalaran Shidarta (2013, hlm. 165-191), perbedaan ketiga tingkat peradilan terutama terletak pada tahap kualifikasi fakta. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi mengualifikasi sengketa berdasarkan bentuk tuntutan wanprestasi atas PKIPP, sedangkan Mahkamah Agung mengualifikasinya berdasarkan hubungan hukum yang menjadi sumber kewajiban. Perbedaan tersebut menjelaskan mengapa struktur fakta yang sama dapat menghasilkan kesimpulan berbeda mengenai kompetensi absolut.

Mahkamah Agung mengualifikasi fakta berdasarkan esensi hubungan hukumnya. Pendekatan ini sejalan dengan gagasan kualifikasi menurut esensi (dem Wesen nach) yang digunakan dalam penalaran hukum (Moeljatno, 1987, hlm. 67). Dengan membaca PKIPP bersama PKWTT, Mahkamah Agung tidak hanya memperhatikan teks kontrak, tetapi juga keterkaitan sistematis antardokumen untuk menentukan karakter hubungan yang sebenarnya.

Disparitas ini juga mencerminkan benturan nilai-nilai hukum. Radbruch mengidentifikasi keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sebagai tujuan penalaran hukum, dan mengingatkan bahwa logika yang diterapkan secara mekanis dapat melahirkan ketidakadilan (dalam Burrows &

Veljanovski, 1981, hlm. 1-34; Shidarta, 2013, hlm. 193). Hasil yang dicapai pengadilan di bawahnya memang pasti di atas kertas. Sementara itu, Mahkamah Agung mengutamakan keadilan dengan memandang bahwa otonomi para pihak tidak pernah menjangkau kompetensi absolut. Asas proporsionalitas yang dikemukakan Hernoko (2016, hlm. 447) mengarah pada kesimpulan yang sama; asas ini menerima hasil yang tidak setara hanya apabila prosesnya berlangsung adil, dan mengoreksi dominasi kebebasan berkontrak.

Evaluasi Ketepatan Pendekatan Substance Over Form Mahkamah Agung

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan tiga unsur kumulatif hubungan kerja, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Penerapan uji ini pada perkara yang dikaji sangat mendukung kesimpulan Mahkamah Agung. Keberadaan unsur pertama, yaitu pekerjaan, tidak pernah dipersoalkan. Unsur yang menentukan adalah perintah. Terminologi dalam perjanjian itu sendiri, yang menyebut Penggugat sebagai pemberi kerja dan Tergugat sebagai pekerja, ditambah ketergantungan fungsionalnya pada PKWTT, merupakan bukti kuat bahwa struktur hubungan kerja yang bersifat subordinatif dan berbasis perintah tidak pernah tergantikan oleh perjanjian kerja sama. Perjanjian tersebut hanya menambahkan kewajiban lain yang berkaitan dengan pelatihan ke dalam hubungan subordinatif yang sudah ada.

Pada titik inilah Putusan Mahkamah Agung Nomor 185 K/Pdt.Sus-PHI/2019 berguna secara analitis sebagai pembanding. Dalam perkara tersebut, pengadilan menemukan bahwa unsur upah tidak terpenuhi karena pembayaran dilakukan per pesanan, sehingga sengketa tersebut dinyatakan menjadi kewenangan peradilan umum (Metriska & Pamungkas, 2021, hlm. 206-209). Kedua perkara menerapkan uji tiga unsur yang sama tetapi sampai pada kesimpulan faktual yang berlawanan. Hal ini justru yang diharapkan dari uji yang peka terhadap fakta. Kesulitan dalam perkara ini bukan terletak pada kekosongan doktrin, melainkan pada kegagalan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi untuk menerapkan doktrin tersebut secara benar.

Doktrin penyelundupan hukum relevan untuk menilai apakah konstruksi kontrak menggeser akibat hukum yang seharusnya mengikuti hubungan kerja (Wibowo, 2023, hlm. 110). Dalam perkara ini, situasinya tidak sepenuhnya sama dengan pola klasik penyamaran hubungan kerja sebagai kemitraan, karena dokumen yang dibuat perusahaan sendiri justru menggunakan terminologi pemberi kerja dan pekerja. Karena itu, fokus evaluasi diarahkan pada konsistensi antara substansi hubungan, dasar gugatan, dan forum yang dipilih.

Aspek evaluasi berikutnya menyangkut ketepatan prosedural amar putusan Mahkamah Agung. Metriska dan Pamungkas (2021, hlm. 207) berpendapat bahwa apabila pengadilan tidak memiliki kompetensi absolut, amar yang tepat adalah menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), bukan putusan substantif atas pokok perkara, karena kompetensi absolut bersifat memaksa (Mertokusumo, 1988). Diukur dengan standar tersebut, amar putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini tepat secara prosedural. Mahkamah Agung tidak sekadar mengembalikan perkara atau menjatuhkan putusan sendiri atas pokok gugatan wanprestasi, tetapi menyatakan batal perjanjian kerja sama dan menyerahkan sengketa ketenagakerjaan yang

mendasarinya untuk diperiksa di forum yang berwenang. Pendekatan Mahkamah Agung menghindari kesalahan inkonsistensi internal yang ditemukan dalam perkara PHI yang sebanding.

KESIMPULAN

Pertama, disparitas di antara ketiga pengadilan bersifat metodologis, bukan faktual. Pengadilan Negeri Tangerang dan Pengadilan Tinggi Banten menerapkan uji berbasis gugatan (claim-based test) yang berorientasi pada kepastian formal dan positivisme hukum top-down. Mahkamah Agung menerapkan uji berbasis hubungan hukum (relationship-based test) dengan memadukan penafsiran tekstual, sistematis, dan purposif serta penilaian bottom-up atas hubungan konkret para pihak, sehingga mendahulukan keadilan substantif di atas kepastian formal.

Kedua, pendekatan substance over form yang digunakan Mahkamah Agung tepat, baik secara substantif maupun prosedural. Secara substantif, penerapan uji kumulatif pekerjaan, upah, dan perintah menegaskan bahwa unsur perintah tidak pernah tergantikan oleh perjanjian kerja sama. Secara prosedural, tindakan menyatakan batal perjanjian dan mengakhiri perkara karena ketiadaan kompetensi absolut menghindarkan putusan dari inkonsistensi. Yang membedakan perkara ini adalah posisinya yang terbalik; justru pengusaha yang memilih forum perdata umum karena menawarkan struktur pemulihan yang lebih menguntungkan. Intervensi Mahkamah Agung tetap melindungi pekerja dan menegaskan bahwa uji substance over form menyalurkan sengketa ke forum yang tepat, terlepas dari pihak mana yang strateginya diuntungkan oleh label kontrak.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diajukan beberapa saran konstruktif. Pertama, hakim tingkat pertama dan banding, ketika menghadapi eksepsi kompetensi yang didasarkan pada hubungan kerja yang mendasarinya, sebaiknya menguji substansi hubungan tersebut berdasarkan unsur-unsur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai persoalan awal (threshold issue), alih-alih memperlakukan rumusan gugatan sebagai penentu atas persoalan yang menurut hukum tidak dapat diselesaikan oleh rumusan gugatan itu sendiri. Kedua, pembentuk undang-undang atau Mahkamah Agung perlu mempertimbangkan untuk mengeluarkan Surat Edaran atau Peraturan Mahkamah Agung yang secara eksplisit melarang pengadilan perdata umum menerima gugatan wanprestasi yang bersumber dari perjanjian turunan (seperti ikatan dinas) apabila perjanjian turunan tersebut secara substansial tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja pokok. Ketiga, bagi praktisi hukum dan pengusaha, putusan ini merupakan preseden penting bahwa rekayasa kontrak (contract engineering) untuk memindahkan forum sengketa ketenagakerjaan ke peradilan umum tidak lagi dapat dipertahankan, sehingga kepatuhan terhadap prosedur PHI harus menjadi prioritas dalam manajemen hubungan industrial.

Hukum dan Demokrasi (HD)

Vol 26 No 2 (2026) 209-219 P-ISSN 1411-9765 E-ISSN :3021-825X

DOI: 10.61234/hd.v26i2.142

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Burrows, P., & Veljanovski, C. G. (Eds.). (1981). *The economic approach to law*. Butterworths.

Marbun. (n.d.). *Peradilan tata usaha negara*.

Mertokusumo, S. (1988). *Hukum acara perdata Indonesia*. Liberty.

Moeljatno. (1987). *Azas-azas hukum pidana* (Cet. 4). Bina Aksara.

Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. (2024). *Bunga rampai: Memotret pertimbangan putusan hakim dari berbagai perspektif*. Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.

Seto Bayu. (2001). *Dasar-dasar hukum perdata internasional*. PT Citra Aditya Bakti.

Shidarta. (2013). *Hukum penalaran dan penalaran hukum: Buku 1: Akar filosofis*. Genta Publishing.

Artikel Jurnal

Hernoko, A. Y. (2016). Asas proporsionalitas sebagai landasan pertukaran hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak komersial. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 5(3), 447–466.

Metrisk, C., & Pamungkas, Y. (2021). Analisis yuridis terhadap kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa sengketa perjanjian kemitraan. *Reformasi Hukum Trisakti*, 3(2), 203–212.

Putra, F. J. I., Setyowati, R. K., & Tompul, V. Br. (2026). Kompetensi absolut Pengadilan Negeri dalam menangani perkara wanprestasi pekerja dengan ikatan dinas. *Jurnal Krisna Law*, 8(1).

Ramayanti, T., & Tjandra, S. (2016). Kemitraan sebagai alternatif untuk menghindari hak-hak normatif pada hubungan kerja di PT X. *Paradigma: Jurnal Kajian Budaya*, 131–141.

Sitohang, M. (2020). Kedudukan hukum perjanjian ikatan dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Tora: Hukum Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, 124.

Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 109–123.

Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 407–427.

Putusan Pengadilan

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2026). *Putusan Nomor 818 K/Pdt/2026, Cahya Andhika Putra v. PT Avia Technics Dirgantara (FL Technics Indonesia)*.

Hukum dan Demokrasi (HD)

Vol 26 No 2 (2026) 209-219 P-ISSN 1411-9765 E-ISSN :3021-825X

DOI: 10.61234/hd.v26i2.142

Pengadilan Negeri Tangerang. (2024). *Putusan Nomor 1117/Pdt.G/2024/PN Tng, PT Avia Technics Dirgantara v. Cahya Andhika Putra*.

Pengadilan Tinggi Banten. (2025). *Putusan Nomor 183/PDT/2025/PT BTN, Cahya Andhika Putra v. PT Avia Technics Dirgantara (FL Technics Indonesia)*.

Peraturan Perundang-undangan

Herzien Inlandsch Reglement (HIR).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Sumber Daring

Hukumonline. (2022, March 1). *Pengertian wanprestasi, akibat, dan penyelesaiannya*. Hukumonline – Pengertian Wanprestasi, Akibat, dan Penyelesaiannya

Hukumonline. (2024, September 24). *Arti judex facti dan judex juris*. Hukumonline – Arti Judex Facti dan Judex Juris