

Analisis Yuridis Putusan PHI Nomor 167/Pdt.Sus-PHI/2025PN Mdn Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Outsourcing

M Fitrah, Ade Andira*, Wandoli Syahputra, Nazmah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ¹m.syachfitrah2024@gmail.com, ²*adeandira1996@gmail.com, ³wandolisya Putra@gmail.com,

⁴nazmah@stimsukmamedan.ac.id

(* : corressponding author)

Abstrak

Penelitian ini menganalisis putusan perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 167/ Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn yang melibatkan pekerja dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna tenaga kerja. Permasalahan utama meliputi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pemenuhan hak normatif pekerja, seperti upah di bawah standar dan ketiadaan jaminan sosial. Penelitian ini bertujuan mengkaji keabsahan PHK dan pemenuhan hak pekerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan kerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan PHK dinyatakan tidak sah. Majelis Hakim menghukum tergugat untuk membayar kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Keputusan ini menegaskan urgensi perlindungan pekerja dan kepatuhan dalam sistem alih daya.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Outsourcing, Hak Pekerja, PHK, PKWTT

1. PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya merupakan fenomena yang kerap mengemuka di dunia kerja, dipicu oleh ketidaksesuaian interpretasi maupun pelaksanaan perjanjian kerja, kompensasi upah, hingga tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketimpangan posisi tawar antara pihak pengusaha dan pekerja acap kali memperbesar potensi terjadinya pelanggaran hak-hak normatif ketenagakerjaan. Dalam konteks perkara yang dianalisis ini, perselisihan muncul akibat adanya relasi kerja tripartit yang melibatkan pekerja, PT Anugrah Bersama Lestari selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), dan PT Mutiara Laut Abadi sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja (*user*). Kondisi tersebut diperparah oleh dugaan pengabaian hak-hak mendasar buruh yang berlangsung selama masa kerja. Pihak pekerja menerima tingkat pengupahan yang berada di bawah standar Upah Minimum Kabupaten (UMK), suatu bentuk pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, para pekerja juga tidak ditanggung dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan maupun kesehatan, serta dirampas hak normatifnya untuk memperoleh cuti tahunan dan Tunjangan Hari Raya (THR). Ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi perlindungan tenaga kerja ini menciptakan preseden buruk dalam tata kelola hubungan industrial pada rantai alih daya.

Permasalahan mencapai puncaknya pada Maret 2023 ketika pihak manajemen melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap para pekerja. Langkah ekstrem tersebut diambil dengan dalih adanya penutupan unit atau bagian kerja tertentu di dalam struktur perusahaan. Sayangnya, tindakan PHK sepihak ini tidak disertai dengan pemenuhan kewajiban finansial dari pihak pengusaha, di mana para pekerja tidak diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), maupun uang penggantian hak (UPH) sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Guna memperjuangkan hak-haknya, para pekerja telah mengupayakan mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi melalui perundingan bipartit serta mediasi tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Namun, serangkaian dialog tersebut mengalami kebuntuan (*deadlock*) dan tidak menghasilkan kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Sebagai langkah hukum terakhir, para pekerja akhirnya melayangkan gugatan resmi ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan untuk menuntut pemenuhan hak normatif dan memperoleh keadilan hukum.

2. TINJAUAN TEORITIS

Kajian terhadap perselisihan ini tidak terlepas dari landasan teori hubungan industrial yang menyoroti dinamika antara pekerja, pengusaha, dan peran negara. Menurut pandangan Karl Marx, hubungan ketenagakerjaan sering kali diwarnai oleh konflik struktural antara pemilik modal (perusahaan) dan pekerja, yang rentan memunculkan eksploitasi, seperti halnya pembayaran upah di bawah standar yang lazim ditemui pada sistem kerja *outsourcing*. Untuk menyeimbangkan potensi eksploitasi tersebut, teori institusional yang dikembangkan oleh Allan Flanders menekankan pentingnya regulasi bersama dan aturan hukum yang mengikat untuk menyelesaikan sengketa kerja melalui jalur institusional yang sah, seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Melalui mekanisme ini, hak-hak normatif dapat diperjuangkan secara terstruktur.

Lebih lanjut, konsep yang dikemukakan oleh H.S. Kirkaldy menggarisbawahi bahwa hubungan industrial pada hakikatnya harus dilandasi oleh semangat kerja sama antara negara, pengusaha, dan pekerja. Dalam konteks ini,

intervensi hukum dari negara seperti penetapan status PKWTT oleh hakim dan kewajiban kompensasi atas PHK yang tidak sah mutlak diperlukan demi menjamin keadilan sosial, perlindungan terhadap kelompok pekerja, serta pemeliharaan kedamaian industri.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus normatif dengan menjadikan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 167/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn sebagai objek utama. Analisis mendalam dilakukan terhadap subjek perkara, yaitu para pekerja yang menuntut haknya. Data responden dalam penelitian ini merujuk pada para penggugat yang terlibat langsung dalam sengketa. Rincian profil responden yang menjadi subjek perkara dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Profil Responden (pihak penggugat)

No	Nama	Jenis Kelamin	Tempat/Tanggal lahir	Pekerjaan
1	Riska Handayani	Perempuan	Belawan, 11 September 1999	Eks Karyawan PT. Anugrah Bersama Lestari & PT. Mutiara Laut Abadi
2	Nurul Mauliddiah	Perempuan	Medan, 14 Agustus 1997	Eks Karyawan PT. Anugrah Bersama Lestari & PT. Mutiara Laut Abadi
3	Nurindah Br Pardosi	Perempuan	Batam, 18 Oktober 1999	Eks Karyawan PT. Anugrah Bersama Lestari & PT. Mutiara Laut Abadi
4	Tantry Y. Sianturi	Perempuan	Medan, 22 Januari 1984	Eks Karyawan PT. Anugrah Bersama Lestari & PT. Mutiara Laut Abadi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jalannya persidangan, pihak Tergugat II sempat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan kabur (*Obscuur Libel*), tidak ada hubungan kerja antara penggugat dengan Tergugat II, serta membebaskan seluruh tanggung jawab kepada Tergugat I selaku perusahaan penyedia jasa. Namun, Majelis Hakim menolak eksepsi tersebut secara keseluruhan karena gugatan dinilai telah memenuhi syarat formil dan tersusun secara jelas. Dalam pokok perkara, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa para pekerja telah melakukan pekerjaan secara terus-menerus di lingkungan Tergugat II sejak tahun 2019 hingga Maret 2023. Atas dasar kontinuitas tersebut, hubungan kerja yang terjalin ditetapkan statusnya sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), bukan sekadar pekerja kontrak. Hakim juga menemukan fakta bahwa pemenuhan hak-hak normatif selama mereka bekerja, seperti upah sesuai UMK dan jaminan sosial, telah diabaikan oleh perusahaan. Terkait pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim memutuskan bahwa tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan dalih penutupan bagian adalah tidak sah secara hukum. Sebagai konsekuensi yuridis dari PHK yang tidak sah tersebut, Majelis Hakim membebaskan tanggung jawab kepada para tergugat untuk membayarkan hak-hak kompensasi secara penuh, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sesuai amanat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 167/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn membuktikan adanya pelanggaran hak-hak pekerja dalam praktik *outsourcing*. Hubungan kerja antara penggugat dan perusahaan secara sah ditetapkan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena sifat pekerjaannya yang terus-menerus. Majelis Hakim mengabulkan sebagian gugatan para pekerja dengan menyatakan bahwa PHK yang dilakukan adalah tidak sah secara prosedur maupun substansi. Putusan ini menghukum pihak perusahaan untuk menunaikan tanggung jawab moral dan hukumnya dengan membayarkan uang pesangon, penghargaan masa kerja, serta penggantian hak kepada para pekerja, sekaligus menjadi preseden penting bagi perlindungan tenaga kerja alih daya dari potensi kesewenang-wenangan struktural.

REFERENCES

- [1] A. Flanders, *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*. London, U.K.: Faber & Faber, 1970.
- [2] H. S. Kirkaldy, *Industrial Relations in a Changing Society*. London, U.K.: Sweet & Maxwell, 1967.