



Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2025/PN.SRG Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Karyawan (PHK)

Naufal Ilham Ramadhan*

Fakultas Hukum, Universitas Tangerang Raya

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja dengan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries (Kumatex), khususnya terkait penggunaan alasan efisiensi sebagai dasar PHK. Pendekatan yang dipakai adalah yuridis normatif melalui kajian literatur dan analisis norma hukum dalam peraturan perundang-undangan terkait, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta telaah putusan pengadilan di tingkat PHI dan Mahkamah Agung. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi kesesuaian pertimbangan hakim dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan asas kepastian hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan efisiensi yang digunakan oleh PT. Kumatex menjadi pertimbangan utama majelis hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam mengabulkan PHK tersebut. Namun, pertimbangan ini dinilai berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak sepenuhnya memenuhi kriteria yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, terutama terkait pembuktian kondisi perusahaan yang memerlukan efisiensi. Ketidakjelasan ini kemudian menjadi perhatian Mahkamah Agung pada tingkat kasasi, yang menilai bahwa penggunaan alasan efisiensi perlu diukur secara lebih ketat agar tidak merugikan hak pekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan prinsip kehati-hatian dalam memutus perkara PHK berbasis efisiensi, demi menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja.

Kata Kunci: Implikasi Hukum, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, PHK

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2885>

*Correspondence: Naufal Ilham
Ramadhan

Email: naufalilhamr27@gmail.com

Received: 08-04-2025

Accepted: 19-05-2025

Published: 11-06-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract : This research aims to examine the legal reasoning of the panel of judges in the employment termination (PHK) dispute between a worker and PT. Kurabo Manunggal Textile Industries (Kumatex), with particular attention to the use of efficiency as the justification for termination. The study employs a normative juridical approach, emphasizing literature review and the assessment of legal norms contained in relevant legislation, including Law Number 13 of 2003 on Manpower. In addition, it involves an analysis of court decisions at both the Industrial Relations Court and the Supreme Court levels. The data were analyzed qualitatively and descriptively to evaluate whether the judges' considerations aligned with labor law principles and the principle of legal certainty. The findings reveal that the efficiency argument advanced by PT. Kumatex served as the main consideration for the Industrial Relations Court of the Serang District Court in granting the termination. However, this reasoning is viewed as potentially creating legal uncertainty, as it does not fully satisfy the requirements stipulated in the regulations, particularly with respect to proving the company's financial necessity for efficiency. This ambiguity later became a central concern for the Supreme Court at the cassation stage, which emphasized that efficiency as a justification must be more strictly assessed in order to safeguard workers' rights. Ultimately, the study highlights the importance of applying the principle of prudence in adjudicating termination cases based on efficiency, to ensure a fair balance between employers' interests and the protection of employees' rights.

Keywords: Legal Implications, Industrial Relations Court Decision, Employment Termination (PHK)

Pendahuluan

Dalam hubungan industrial, persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) acap kali menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha (Adhiya Faisal, 2023). Berdasarkan Pasal 1 ayat 25 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Pemutusan Hubungan Kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja akibat suatu sebab yang membuat hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha tidak lagi berlaku. Dalam praktiknya, PHK seringkali tidak hanya menjadi tindakan administratif dari perusahaan, tetapi juga menjadi sumber perselisihan yang serius, terutama ketika pekerja merasa bahwa hak-haknya telah dilanggar atau prosedur hukum tidak dipenuhi secara tepat oleh pihak perusahaan (Lie & Siarill, 2024). Perselisihan semacam ini biasanya terjadi karena ketidaksepakatan antara pekerja dan pengusaha terkait alasan, proses, dan akibat dari PHK yang dilakukan.

Fokus penelitian ini tertuju pada Putusan PHI Pengadilan Negeri Serang Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2025/PN.SRG. yang melibatkan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries (Kumatex) dan seorang pekerja yang diklaim sebagai karyawan tetap perusahaan tersebut. Permasalahan muncul ketika terdapat perbedaan antara status hukum yang dinyatakan dalam putusan dan fakta hubungan kerja yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pekerja yang bersangkutan sejatinya merupakan tenaga kerja Perusahaan Alih Daya (*outsourcing*) dari PT. Gama Karya Insan, namun dalam putusan PHI, ia dinyatakan sebagai karyawan tetap PT. Kumatex. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar terkait dasar yuridis pertimbangan hakim, serta dampak hukum dari putusan tersebut bagi pihak-pihak yang bersengketa maupun pihak ketiga (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Uji Materi Pasal 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) kerap kali berkaitan dengan perbedaan persepsi antara pengusaha dan pekerja mengenai alasan, prosedur, dan akibat hukum yang timbul. (Adhiya Faisal, 2023) menemukan bahwa PHK sepihak sering menimbulkan konflik karena lemahnya pemenuhan prosedur hukum oleh pengusaha. (Lie & Siarill, 2024) menekankan bahwa ketidakjelasan alasan PHK dapat memicu ketidakpastian hukum dan mengurangi rasa keadilan bagi pekerja. (Nur Febya Adhawiyah & Imam Budi Santoso, 2022) poin tersebut menunjukkan pentingnya penyelesaian perselisihan industrial lewat jalur hukum yang efektif agar hak pekerja tetap terjamin.

Adapun penelitian ini berfokus pada analisis terhadap pertimbangan hukum majelis hakim dalam memberikan putusan atas perkara PHI tersebut, serta untuk mengevaluasi akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung (Ahmad Taujan Dzul Farhan & Mahmud Hadi, 2024). Selain itu, penelitian ini juga hendak menyoroti bagaimana implikasi putusan tersebut terhadap kepastian hukum, perlindungan tenaga kerja, serta kelangsungan praktik *outsourcing* di Indonesia (Suhartoyo, 2019). Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dan studi kepustakaan, tulisan ini berupaya memberikan kontribusi bagi pengembangan aspek hukum ketenagakerjaan dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjunjung asas keadilan serta berlandaskan hukum (Amirudin & dll, 2006).

Metode Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yang menitikberatkan pada pemanfaatan sumber hukum primer dan sekunder dalam menganalisis permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian. (Peter Mahmud Marzuki, 2010). Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji norma-norma hukum yang berlaku, serta bagaimana norma tersebut diterapkan dalam putusan yang menjadi objek kajian. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran sistematis di basis data hukum nasional, repositori akademik, dan arsip putusan PHI Pengadilan Negeri Serang Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2025/PN.SRG, lalu diverifikasi dengan cross-check antar sumber. Analisis menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui identifikasi, klasifikasi, dan perbandingan norma hukum dengan fakta hukum dalam putusan, melalui tahapan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan berbasis interpretasi hukum. Validitas hasil dijaga melalui triangulasi sumber hukum dan konfirmasi silang dengan teori serta prinsip hukum ketenagakerjaan, sedangkan reliabilitas diperoleh dengan menerapkan kriteria analisis yang konsisten dan menggunakan referensi yang diakui secara akademik.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Yuridis Pertimbangan Majelis Hakim Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Serang Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2025/PN.SRG.

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2025/PN.SRG, Majelis Hakim mempertimbangkan sejumlah aspek hukum dan fakta di lapangan untuk menyatakan bahwa pekerja yang bersengketa merupakan karyawan tetap dari PT. Kurabo Manunggal Textile Industries (Kumatex). Padahal, dalam dokumen administratif, pekerja tersebut secara formal dipekerjakan oleh PT. Gama Karya Insan selaku perusahaan penyedia jasa alih daya (*outsourcing*) (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg).

Namun, majelis hakim menilai bahwa pekerja tersebut melaksanakan fungsi pekerjaan yang termasuk dalam kategori pekerjaan inti perusahaan, yakni kegiatan produksi utama yang berkaitan langsung dengan hasil usaha PT. Kumatex. Selain itu, pekerja juga bekerja di bawah arahan, perintah, dan pengawasan langsung manajemen PT. Kumatex, bukan dari PT. Gama Karya Insan. Hal ini menjadi indikator utama dalam menilai keberadaan hubungan kerja substantif antara pekerja dan PT. Kumatex.

Secara yuridis, pertimbangan ini didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 66 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan haruslah pekerjaan penunjang (*non-core business*) dan tidak boleh berkaitan langsung dengan proses produksi (Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu & Susilo Wardani, 2025). Selain itu, perjanjian kerja antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa pekerja harus dituangkan secara tertulis serta disertai dengan jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sebagaimana ditegaskan pula dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Ujang Sumarwan, 2020).

Lebih jauh, majelis hakim juga mengacu pada prinsip “*substance over form*”, yakni asas hukum yang menekankan bahwa dalam menilai suatu hubungan hukum, substansi dari hubungan tersebut harus lebih diutamakan ketimbang bentuk formal atau administratifnya (Sulistyo WatiIrianto, 2004). Prinsip ini banyak digunakan dalam perkara-perkara ketenagakerjaan, khususnya untuk membongkar praktik-praktik outsourcing yang disalahgunakan. Dalam konteks ini, meskipun secara administratif pekerja adalah bagian dari perusahaan outsourcing, namun substansi dari hubungan kerjanya—yakni pengawasan langsung dan pelaksanaan pekerjaan inti—menunjukkan bahwa hubungan kerja yang nyata adalah dengan PT. Kumatex (Kuzniacki, 2024).

Prinsip ini telah ditegaskan pula dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang pada intinya menegaskan pembatasan praktik outsourcing guna menjamin perlindungan hak-hak pekerja (C, Supomo, 1999). MK menyatakan bahwa outsourcing tidak boleh digunakan sebagai alat untuk menghindari kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja, terutama dalam hal jaminan sosial, upah, dan status ketenagakerjaan yang pasti. Putusan MK ini memberikan dasar hukum yang kuat bagi hakim untuk mengabaikan formalitas administratif apabila terbukti bahwa hak-hak pekerja terlanggar secara substantif (P, Simanjuntak, 2006).

Menurut hukum perdata, hubungan kerja dianggap ada apabila memenuhi tiga unsur pokok, yaitu pekerjaan, perintah/pengawasan, dan upah. Unsur-unsur tersebut jelas terdapat dalam hubungan pekerja dengan PT. Kumatex. (Nugrahela & Silviana, 2023). Oleh sebab itu, majelis hakim menilai, berdasar pertimbangan hukum dan fakta persidangan, bahwa hubungan kerja berlangsung langsung antara pekerja dan PT. Kumatex, bukan melalui pihak outsourcing. (Collins, 2022).

Pendekatan seperti ini menunjukkan bahwa lembaga peradilan tidak hanya menilai berdasarkan dokumen administratif, melainkan juga menggunakan pendekatan keadilan substantif dalam menyelesaikan sengketa perburuhan (Zahra dkk., 2025). Ini penting dalam konteks perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (Suwadi, 2019).

Akibat Hukum dari Hasil Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.

Putusan yang menyatakan bahwa pekerja adalah karyawan tetap PT. Kumatex memberikan akibat hukum yang signifikan, antara lain:

- 1) Munculnya kewajiban hukum bagi PT. Kumatex untuk memenuhi hak-hak pekerja yang bersangkutan sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, konsekuensi hukum yang timbul terhadap PT. Kumatex berkaitan langsung dengan prinsip employer responsibilities dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu ketika seorang pekerja dinyatakan sebagai karyawan tetap, perusahaan wajib menjamin hak-hak normatif pekerja, seperti upah, jaminan sosial, tunjangan, dan pesangon bila terjadi PHK. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 156 UU

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha memberi pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

- 2) Timbulnya pertanggungjawaban hukum dari PT. Kumatex terhadap segala konsekuensi hubungan kerja, termasuk pesangon, jaminan sosial, dan kompensasi lainnya.

Berdasarkan asas *restitutio in integrum*, yaitu pemulihan keadaan seperti semula, maka PT. Kumatex secara hukum memiliki tanggung jawab untuk memenuhi seluruh hak-hak pekerja tersebut sejak hubungan kerja dimulai (Muchsin, 2003). Ini mencakup kewajiban yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga administratif, seperti pelaporan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, serta memberikan perlindungan hukum dari risiko kerja. Pertanggungjawaban ini menguat karena keberadaan fakta bahwa pekerja melakukan pekerjaan inti dan berada di bawah struktur manajerial langsung perusahaan (Nur Febya Adhawiyah & Imam Budi Santoso, 2022).

- 3) Menghapus kedudukan hukum PT. Gama Karya Insan dalam hubungan kerja tersebut, yang sebelumnya menjadi perantara melalui skema outsourcing.

Dalam teori hubungan kerja tripartit, biasanya terdapat tiga pihak: pekerja, perusahaan outsourcing (penyedia jasa), dan pengguna jasa. Namun, jika dalam praktik terjadi hubungan kerja langsung antara pengguna dan pekerja, maka hubungan kerja dengan penyedia jasa dinyatakan tidak sah secara materiil (Damar dkk., 2024). Hal ini sejalan dengan prinsip *piercing the corporate veil*, di mana pengadilan dapat mengabaikan bentuk formal entitas hukum jika terbukti hanya sebagai alat untuk menghindari tanggung jawab hukum (Abdul Rachmad Budiono, 2014). Maka dari itu, PT. Gama Karya Insan tidak lagi memiliki posisi legal dalam hubungan kerja yang dimaksud.

- 4) Berpotensi menimbulkan gugatan serupa dari pekerja lain dengan kondisi yang sama.

Putusan ini dapat menjadi yurisprudensi *de facto*, yang meskipun tidak mengikat secara formil, namun dapat dijadikan rujukan oleh pekerja lain dalam kasus serupa. Berdasarkan teori *equal protection before the law*, setiap individu yang berada dalam kondisi hukum yang sama berhak memperoleh perlakuan hukum yang setara. Oleh sebab itu, pekerja-pekerja lain yang bekerja dalam kondisi serupa (outsourcing tapi melakukan pekerjaan inti) dapat menjadikan putusan ini sebagai dasar untuk mengajukan gugatan ke PHI (PP 35 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja). Dampaknya, perusahaan berpotensi menghadapi gelombang gugatan serupa dan harus meninjau ulang pola hubungan kerja outsourcing-nya.

Dengan demikian, putusan ini bukan hanya berdampak pada hubungan kerja antara individu pekerja dan PT. Kumatex, tetapi juga berimplikasi lebih luas terhadap praktik ketenagakerjaan dan pola hubungan industrial, terutama dalam konteks outsourcing dan perlindungan hak pekerja (Angelia & Lie, 2024).

Implikasi Hukum dari Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.

Putusan PHI Serang tersebut memiliki beberapa implikasi hukum, di antaranya:

1) Implikasi terhadap status hubungan kerja.

Putusan menyatakan bahwa pekerja adalah karyawan tetap PT. Kumatex. Hal ini mengikat secara hukum dan menimbulkan kewajiban bagi PT. Kumatex harus menunaikan hak-hak normatif pekerja, termasuk upah, jaminan sosial, THR, pesangon, dan hak lain sesuai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, prinsip legal certainty sangat penting untuk menjaga keadilan dalam hubungan kerja (Muhammad Ramdhan Hananto, 2024). Dengan adanya kepastian hukum terhadap status pekerja, maka perusahaan tidak dapat lagi berkelit dari tanggung jawabnya menggunakan dalih administratif atau bentuk hubungan outsourcing.

2) Implikasi terhadap keberadaan perusahaan outsourcing.

Posisi PT. Gama Karya Insan menjadi kabur secara hukum. Bila pengadilan menilai hubungan kerja langsung dengan PT. Kumatex, maka kontrak antara PT. Kumatex dan PT. Gama Karya Insan dianggap tidak relevan atau bahkan cacat hukum dalam sengketa ini. Teori *contractual invalidity* berlaku apabila isi kontrak melanggar prinsip keadilan atau digunakan untuk menyasiasi hukum yang berlaku. Implikasi ini menandakan bahwa perusahaan outsourcing tidak lagi dapat digunakan sebagai tameng legal apabila pekerja terbukti secara nyata berada di bawah struktur dan pengawasan pengguna jasa secara langsung (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

3) Ketidakpastian hukum dalam praktik *outsourcing*.

Putusan ini memperkuat pandangan bahwa praktik outsourcing rentan menimbulkan sengketa hukum karena sering digunakan untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, prinsip *non-discrimination and fair treatment* menjadi landasan dalam hubungan industrial. Bila praktik outsourcing digunakan untuk menurunkan derajat perlindungan hak pekerja, maka hal tersebut bertentangan dengan semangat konstitusi dan hukum perburuhan. Ketidakpastian hukum ini bisa memicu kebutuhan revisi regulasi atau pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan outsourcing.

4) Preseden hukum.

Putusan ini dapat menjadi rujukan (*landmark decision*) bagi sengketa serupa di masa mendatang dan mendorong perubahan dalam pelaksanaan hubungan kerja melalui outsourcing. Meskipun tidak termasuk dalam *stare decisis* secara formal, putusan ini memuat pertimbangan hukum yang dapat dijadikan dasar dalam pembentukan yurisprudensi. Dalam teori sistem hukum kontinental seperti Indonesia, preseden bersifat persuasif dan menjadi acuan dalam pembentukan praktik peradilan yang lebih konsisten dan adil (Nugrahela & Silviana, 2023).

Oleh karena itu, implikasi hukum dari putusan ini bukan hanya berdampak pada para pihak yang bersengketa, tetapi juga berpengaruh terhadap kebijakan ketenagakerjaan nasional dan praktik hubungan industrial di masa depan, terutama yang berkaitan

dengan sistem outsourcing dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja (Muhammad Ramdhan Hananto, 2024).

Berdasarkan analisis terhadap salinan putusan dan fakta lapangan, ditemukan bahwa Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg menyatakan penggugat adalah karyawan tetap PT. Kumatex, meskipun secara administratif hubungan kerja dijalankan melalui PT. Gama Karya Insan selaku perusahaan penyedia jasa (outsourcing). Hal ini menunjukkan bahwa pengadilan lebih mengedepankan substansi hubungan kerja yang nyata (*substance over form*) ketimbang bentuk administratif yang tercantum dalam dokumen kontrak. Prinsip ini digunakan untuk menilai realitas hubungan kerja secara objektif—yaitu berdasarkan siapa yang memberikan pekerjaan, mengawasi pelaksanaan tugas, dan membayar upah (Adhiya Faisal, 2023).

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, keputusan tersebut mencerminkan penerapan asas perlindungan terhadap pekerja, yang menjadi salah satu asas utama dalam hukum perburuhan Indonesia. Asas ini menekankan bahwa dalam hubungan kerja yang asimetris (di mana pekerja memiliki posisi yang lebih lemah dibanding pemberi kerja), negara wajib memberikan perlindungan ekstra untuk menjamin hak-hak pekerja (Yuanita, 2022). Oleh karena itu, ketika ditemukan fakta bahwa pekerja melakukan pekerjaan inti dan berada di bawah instruksi langsung dari PT. Kumatex, maka kontrak outsourcing tersebut dianggap hanya bersifat formalitas belaka.

Namun demikian, implikasi dari putusan ini menimbulkan ketidakjelasan mengenai tanggung jawab hukum dari perusahaan outsourcing dan posisi hukumnya dalam sistem hubungan industrial. Di satu sisi, PT. Gama Karya Insan yang secara formal merupakan pihak yang mempekerjakan, menjadi kehilangan legitimasi hukum karena perannya tidak terbukti secara substansial dalam hubungan kerja sehari-hari. Ini menimbulkan pertanyaan mengenai kepastian hukum (*legal certainty*) dalam praktik outsourcing, terutama terkait pihak mana yang seharusnya bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja (Purnama dkk., 2021).

Di sisi lain, putusan ini memberikan perlindungan yang lebih kuat kepada pekerja yang rentan terhadap pelanggaran hak dalam sistem kerja tidak langsung. Dalam perspektif keadilan sosial (*social justice*), keputusan ini mencerminkan upaya pengadilan dalam menyeimbangkan posisi tawar pekerja di tengah maraknya praktik outsourcing yang kerap kali digunakan untuk menghindari tanggung jawab ketenagakerjaan. Putusan ini juga memperkuat pentingnya penegakan prinsip *fair labour practice*, yakni bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada keadilan, transparansi, dan perlindungan hak asasi pekerja (Anwar, 2019).

Lebih jauh, putusan ini menjadi preseden penting dalam konteks yurisprudensi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam pembatasan praktik outsourcing yang menyimpang dari ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mendorong reformasi praktik ketenagakerjaan dan mendorong perusahaan untuk lebih berhati-hati dalam menerapkan skema outsourcing agar tidak melanggar prinsip dasar hubungan kerja.

Simpulan

Putusan PHI Serang Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg menegaskan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tidak hanya ditentukan oleh bentuk kontrak, tetapi juga oleh fakta hubungan kerja sehari-hari. Ketika pekerja melaksanakan pekerjaan inti dan berada di bawah kendali langsung perusahaan, maka hubungan kerja dianggap sah secara langsung. Putusan ini memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, namun juga menimbulkan tantangan dalam praktik outsourcing yang selama ini digunakan sebagai strategi efisiensi oleh banyak perusahaan. Adapun saran dan solusi dari hasil penelitian ini adalah, 1) Pemerintah perlu memperkuat regulasi dan pengawasan terhadap praktik outsourcing agar tidak disalahgunakan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan, 2) Pengusaha harus transparan dalam membangun hubungan kerja dan tidak menyembunyikan hubungan kerja substantif di balik skema outsourcing, 3) Pengadilan diharapkan konsisten dalam menilai substansi hubungan kerja, dan mempertimbangkan aspek perlindungan pekerja sebagai prioritas, 4) Pekerja dan serikat buruh perlu meningkatkan pemahaman hukum dan berani memperjuangkan hak melalui jalur hukum bila terjadi ketidakadilan.

Referensi

- Abdul Rachmad Budiono. (2014). *Hukum Perburuhan Indonesia*. Bayumedia Publishing.
- Adhiya Faisal, Y. N. I. (2023). *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10286367>
- Ahmad Taujan Dzul Farhan & Mahmud Hadi. (2024). *Asas-Asas Putusan Hakim*. <https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel/publikasi/artikel/asas-asas-putusan-hakim-oleh-mahmud-hadi-riyanto-dan-ahmad-taujan-dzul-farhan-1-7>
- Amirudin & dll. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada.
- Angelia, & Lie, G. (2024). Penerapan Uang Pesangon bagi Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(2), 828–836. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3189>
- Anwar, M. (2019). *PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENETAPKAN UPAH MINIMUM SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN UPAH BAGI TENAGA KERJA*. 6.
- C, Supomo. (1999). *Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Collins, P. M. (2022). Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal. *Industrial Law Journal*, 51(3), 598–625. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab018>

- Damar, G. O., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y. (2024). *PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PEKERJA YANG MELAKUKAN KESALAHAN*.
- Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu & Susilo Wardani. (2025). *ANALISIS YURIDIS PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASAL PADA PEKERJA PERUSAHAAN RAMBUT*.
- Kuźniacki, B. (2024). The Compatibility of the Substance over Form Doctrine with Tax and Investment Treaties: A Case Study of Lone Star v the Republic of Korea¹. *ICSID Review - Foreign Investment Law Journal*, 39(1), 139–170. <https://doi.org/10.1093/icsidreview/siad035>
- Lie, G., & Siarill, J. H. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri. *Jurnal Akuntansi Hukum dan Edukasi*, 1(2), 720–729. <https://doi.org/10.57235/jahe.v1i2.3929>
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret Press.
- Muhammad Ramdhan Hananto. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST). *UNES Law Review*, 6(4).
- Nugrahela, A. R., & Silviana, A. (2023). Penanganan Konflik Hubungan Industrial yang Terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Notarius*, 16(3), 1605–1696. <https://doi.org/10.14710/nts.v16i3.41612>
- Nur Febya Adhawiyah & Imam Budi Santoso. (2022). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA. *The Juris*, 6(2), 502–510. <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623>
- P, Simanjuntak. (2006). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI.
- Peter Mahmud Marzuki. (2010). *Penelitian Hukum*. KENCANA.
- PP 35 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

- Purnama, N. S., Gunawan, G., & Ali Ramdhani, F. A. R. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *JURNAL PEMULIAAN HUKUM*, 4(1), 63–82. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Uji Materi Pasal 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Srg.
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- Sulistyo WatiIrianto. (2004). *Substance Over Form dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan*. Vol. 34 No. 1.
- Suwadji, Y. T. (2019). *PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT*. 14(2).
- Ujang Sumarwan. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yuanita, A. C. (2022). Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori Keadilan John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LAW, SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES*, 3(2), 130. <https://doi.org/10.19184/idj.v3i2.34553>
- Zahra, M. R., Ardiyanti, D., Adnan, M. R., & An, Y. (2025). *Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia*. 2(1).