Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 35369-35375

ANALISIS YURIDIS STATUS HUBUNGAN KERJA OUTSOURCING DALAM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 265/PDT.SUSPHI/2025/PN MDN

Andi Nova Bukit[1], Budiman Ginting[2], Andara Zahra Daulay[3], Nazwa Khaniah[4], Zahara Syahputri Budiman[5], Nayla Rizqi Cahyani[6], Sartika G Marbun[7], Anggi Agra Winarti[8], Nesnawati[9], Liani[10]

[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10] **Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Sumatera Utara**

*Email: andybukit99@gmail.com, andarazahra2@gmail.com, nazwakhaniah@gmail.com, zaharaspb@gmail.com, naylarizqi2006@gmail.com, sartikamarbun1410@gmail.com, anggiagrawinarti@gmail.com, nesnawati11@gmail.com, ll6924293@gmail.com
Corresponding Author: Andi Nova Bukit, andybukit99@gmail.com

Published: Juni, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hubungan kerja serta kesesuaian pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 265/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan kasus, serta didukung oleh bahan hukum primer dan sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status hubungan kerja dalam perkara tersebut memiliki kecenderungan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan sifat pekerjaan yang tetap dan berkelanjutan, meskipun oleh perusahaan dikualifikasikan sebagai outsourcing. Penggunaan sistem outsourcing dalam kasus ini menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab hukum dan berpotensi mengurangi perlindungan terhadap pekerja. Pertimbangan hakim menjadi faktor utama dalam menentukan keadilan dan kepastian hukum, khususnya dalam menilai kesesuaian antara fakta hukum dan norma yang berlaku. Analisis menunjukkan bahwa penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik masih menghadapi tantangan, terutama dalam menjembatani fleksibilitas regulasi dengan perlindungan pekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya penafsiran hukum yang tepat serta penguatan perlindungan hukum dalam sistem outsourcing untuk menjamin keadilan dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Outsourcing, PHK, Perlindungan Hukum, PHI

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal status of employment relationships and the conformity of judicial reasoning in the Decision of the Industrial Relations Court at the District Court of Medan Number 265/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn within the framework of Indonesian labor law. This research employs a normative legal method with statutory, conceptual, and case approaches, supported by primary and secondary legal materials, including legislation and relevant academic literature. The findings indicate that the employment relationship in the case tends to qualify as an indefinite-term employment agreement based on the continuous and permanent nature of the work, despite being categorized by the company as outsourcing. The application of the outsourcing system in this case creates ambiguity regarding legal responsibility and potentially weakens the protection of workers' rights. Judicial consideration plays a crucial role in ensuring legal certainty and fairness, particularly in assessing the alignment between factual circumstances and applicable legal norms. The analysis shows that the implementation of labor law in practice still faces significant challenges, especially in balancing regulatory flexibility with adequate worker protection. This study highlights the importance of accurate legal interpretation and stronger legal protection mechanisms in outsourcing practices to ensure justice in industrial relations.

Keywords: *Employment Relationship, Outsourcing, Termination Of Employment, Legal Protection, Industrial Relations Court*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan dinamika yang terus berkembang seiring dengan perubahan kebutuhan dunia usaha dan struktur ekonomi yang semakin fleksibel. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memiliki karakter yang tidak seimbang, di mana pekerja cenderung berada pada posisi yang lebih lemah karena ketergantungannya terhadap pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Dalam perspektif hukum, kondisi ini menuntut adanya perlindungan yang mampu menjamin keadilan, kepastian hukum dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara. Budiyono (2021) menegaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha sering kali diwarnai tarikmenarik kepentingan yang berimplikasi pada lemahnya perlindungan hukum dalam praktiknya. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum belum sepenuhnya mampu menjawab permasalahan empiris di lapangan.

Perkembangan sistem kerja fleksibel seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan outsourcing menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi perubahan hubungan industrial. Outsourcing sebagai mekanisme pelimpahan pekerjaan kepada pihak ketiga secara hukum diakui dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, namun penerapannya sering menimbulkan persoalan terkait status hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja. Azhara dan Agista (2022) menjelaskan bahwa pekerja outsourcing sering berada dalam posisi yang rentan karena tidak memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja tetap, terutama dalam hal jaminan kerja dan hak normatif. Kondisi ini diperkuat oleh pandangan Damanik et al. (2024) yang menyebutkan bahwa pekerja kontrak dan outsourcing kerap menghadapi ketidakpastian kerja serta potensi pelanggaran hak akibat lemahnya implementasi regulasi.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja turut membawa implikasi signifikan terhadap pengaturan outsourcing di Indonesia. Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi perusahaan, namun di sisi lain memunculkan kekhawatiran terkait perlindungan pekerja. Arifin et al. (2022) menyatakan bahwa perubahan tersebut cenderung memperluas praktik outsourcing tanpa memberikan batasan yang jelas, sehingga berpotensi melemahkan posisi pekerja dalam hubungan industrial. Dalam praktiknya, hubungan kerja yang melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna, sering menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab hukum. Kusuma (2025) menyebutkan bahwa struktur hubungan kerja yang bersifat triangular ini menjadi salah satu penyebab utama terjadinya sengketa ketenagakerjaan.

Permasalahan tersebut sering berujung pada sengketa yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja. Viyanda et al. (2025) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan tanggung jawab antara perusahaan outsourcing dan perusahaan pengguna sering menjadi sumber utama konflik dalam perkara PHI. Selain itu, Dagali et al. (2025) menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur dapat menimbulkan kewajiban kompensasi bagi pekerja, meskipun dalam praktiknya hak tersebut tidak selalu terealisasi secara optimal. Fakta ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja masih menghadapi tantangan serius dalam implementasinya.

Penelitian-penelitian yang ada umumnya berfokus pada aspek normatif perlindungan hukum pekerja outsourcing dan pekerja kontrak, serta perubahan regulasi pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, kajian yang secara spesifik menganalisis pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya terkait status hubungan kerja dalam sistem outsourcing, masih terbatas. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan penelitian pada aspek analisis yuridis terhadap penerapan norma hukum dalam putusan konkret di pengadilan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hubungan kerja dalam sistem outsourcing serta menilai kesesuaian pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 265/Pdt.SusPHI/2025/PN Mdn dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana status hubungan kerja dalam perkara tersebut serta apakah pertimbangan hakim telah sesuai dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang berfungsi mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha serta menjamin perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Dalam kerangka negara hukum, perlindungan terhadap pekerja menjadi bagian dari pemenuhan hak konstitusional warga negara sebagaimana dijamin dalam UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan kerja pada dasarnya lahir dari adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Secara teoritis, hubungan ini tidak bersifat seimbang karena pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha yang memiliki kekuatan ekonomi dan kontrol terhadap pekerjaan. Budiyono (2021) menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha cenderung diwarnai oleh tarik-menarik kepentingan yang memunculkan ketidakpastian perlindungan hukum, terutama pada tataran implementasi. Ketidakseimbangan ini menjadi dasar penting bagi negara untuk menghadirkan regulasi yang bersifat protektif terhadap pekerja.

Salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan sistem outsourcing. PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan tertentu, sedangkan outsourcing merupakan mekanisme penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui perjanjian kerja sama. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, outsourcing dikenal sebagai alih daya yang memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Azhara dan Agista (2022) menyebutkan bahwa secara normatif pekerja outsourcing memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya, seperti hak atas upah, jaminan sosial dan kompensasi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun dalam praktiknya, pekerja outsourcing sering mengalami keterbatasan dalam pemenuhan hak-hak tersebut, sehingga menimbulkan persoalan perlindungan hukum.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan ini membawa dampak pada pengaturan outsourcing, khususnya terkait penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Sebelumnya, outsourcing hanya diperbolehkan untuk pekerjaan penunjang, namun setelah perubahan regulasi, pembatasan tersebut tidak lagi berlaku. Arifin et al. (2022) menjelaskan bahwa perubahan ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja outsourcing, tetapi pada saat yang sama menimbulkan kekhawatiran terkait melemahnya perlindungan terhadap pekerja. Penghapusan batasan ini membuka peluang bagi perusahaan untuk menggunakan sistem outsourcing secara lebih luas, termasuk pada pekerjaan yang bersifat inti, yang sebelumnya tidak diperbolehkan.

Dalam praktiknya, sistem outsourcing menciptakan hubungan kerja yang bersifat triangular, yaitu melibatkan tiga pihak, yakni pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna. Struktur hubungan ini menimbulkan kompleksitas dalam menentukan pihak yang bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak pekerja. Kusuma (2025) menyatakan bahwa hubungan kerja yang bersifat triangular sering menyebabkan ketidakjelasan tanggung jawab hukum, terutama dalam hal pemenuhan hak normatif dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Kondisi ini diperkuat oleh temuan Damanik et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pekerja outsourcing dan pekerja kontrak sering berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki kepastian kerja serta menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi yang memadai.

Permasalahan lain yang sering muncul dalam hubungan kerja outsourcing adalah terkait pemutusan hubungan kerja. PHK merupakan salah satu aspek krusial dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja. Dalam ketentuan hukum yang berlaku, PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang telah ditentukan. Dagali et al. (2025) menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak dapat menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan kompensasi atau ganti rugi kepada pekerja. Namun dalam praktiknya, banyak kasus menunjukkan bahwa PHK dilakukan tanpa memenuhi ketentuan tersebut, sehingga memicu terjadinya sengketa hubungan industrial.

Sengketa hubungan industrial umumnya diselesaikan melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan bagian dari peradilan umum. Sengketa ini dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Viyanda et al. (2025) menyatakan bahwa sengketa yang melibatkan pekerja outsourcing sering dipicu oleh ketidakjelasan tanggung jawab antara per usahaan penyedia dan perusahaan pengguna, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem outsourcing tidak hanya menimbulkan persoalan pada tingkat hubungan kerja, tetapi juga berdampak pada mekanisme penyelesaian sengketa.

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing menjadi salah satu isu utama dalam kajian hukum ketenagakerjaan. Kusuma (2025) mengungkapkan bahwa meskipun regulasi telah mengatur perlindungan pekerja secara normatif, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya pengawasan dan tidak konsistennya penegakan hukum. Hal serupa juga diungkapkan oleh Habibi et al. (2024) yang menekankan pentingnya penguatan pengawasan dan transparansi dalam pelaksanaan outsourcing untuk memastikan perlindungan hak pekerja dapat berjalan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya mampu menjamin perlindungan hukum bagi pekerja tanpa didukung oleh implementasi yang efektif.

Dalam perspektif teoritis, perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dipahami sebagai upaya untuk memberikan jaminan terhadap hak-hak dasar pekerja serta mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dalam hubungan kerja. Perlindungan ini mencakup aspek preventif dan represif, di mana hukum tidak hanya berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran, tetapi juga memberikan mekanisme penyelesaian apabila terjadi sengketa. Hutagalung (2025) menyatakan bahwa meskipun telah banyak regulasi yang mengatur outsourcing, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan realitas, terutama dalam hal perlindungan hak pekerja. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan kajian lebih lanjut terhadap penerapan hukum dalam praktik.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis terhadap norma hukum tertulis serta penerapannya dalam putusan pengadilan. Pendekatan ini dipilih karena objek kajian utama berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 265/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn yang berkaitan dengan status hubungan kerja dalam sistem outsourcing dan pemutusan hubungan kerja. Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai suatu sistem norma yang terdiri dari asas, kaidah dan peraturan perundang-undangan, sehingga analisis dilakukan dengan menelaah sinkronisasi antara ketentuan hukum yang berlaku dengan pertimbangan hakim dalam putusan tersebut. Karakter penelitian ini bersifat preskriptif analitis, yaitu memberikan penilaian terhadap kesesuaian putusan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan serta memberikan argumentasi hukum berdasarkan teori dan regulasi yang relevan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach) dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai PKWT, outsourcing dan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep hubungan kerja, perlindungan hukum pekerja, serta teori keadilan dalam hubungan industrial yang berkembang dalam doktrin hukum. Pendekatan kasus digunakan dengan cara menganalisis secara mendalam fakta hukum, pertimbangan hakim, serta amar putusan dalam perkara yang diteliti guna menilai penerapan norma hukum secara konkret.

Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan serta putusan pengadilan yang menjadi objek utama penelitian. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya yang membahas outsourcing, PKWT dan perlindungan hukum pekerja. Sepuluh jurnal yang digunakan dalam penelitian ini memberikan

landasan teoritis dan konseptual mengenai dinamika hubungan industrial, perubahan regulasi pasca Undang-Undang Cipta Kerja, serta berbagai permasalahan implementasi perlindungan hukum pekerja di Indonesia. Bahan hukum tersier digunakan sebagai pelengkap untuk memberikan penjelasan tambahan terhadap istilah dan konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara menelusuri, mengidentifikasi dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan pola berpikir deduktif. Analisis dimulai dari pemaparan norma hukum yang bersifat umum, kemudian dikaitkan dengan fakta hukum dalam putusan yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat khusus. Proses analisis juga dilakukan dengan membandingkan antara ketentuan normatif dalam peraturan perundang-undangan dengan pertimbangan hakim dalam putusan, sehingga dapat diketahui apakah terdapat kesesuaian atau penyimpangan dalam penerapan hukum.

Penelitian ini juga menggunakan teknik interpretasi hukum untuk memahami makna norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Interpretasi dilakukan secara gramatikal, sistematis dan teleologis guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan hukum yang dikaji. Fokus utama analisis terletak pada penentuan status hubungan kerja dalam sistem outsourcing serta penilaian terhadap pertimbangan hakim dalam memutus perkara. Hasil analisis diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik serta kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum hubungan industrial, khususnya dalam konteks perlindungan pekerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkara dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 265/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn memperlihatkan adanya sengketa antara pekerja dan perusahaan yang berfokus pada status hubungan kerja serta hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Fakta hukum menunjukkan bahwa penggugat telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus, namun oleh pihak perusahaan dikualifikasikan sebagai pekerja outsourcing melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Penggugat berpendapat bahwa hubungan kerja yang terjadi seharusnya dikategorikan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena sifat pekerjaan yang tetap dan berkelanjutan, sedangkan tergugat berpendapat bahwa hubungan kerja tersebut sah sebagai outsourcing berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. Konflik ini menunjukkan adanya perbedaan interpretasi mengenai status hubungan kerja yang berdampak langsung pada pemenuhan hak pekerja.

Analisis terhadap status hubungan kerja dalam perkara ini perlu dikaitkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam kerangka hukum tersebut, hubungan kerja ditentukan oleh adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Fakta bahwa penggugat melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan menjadi indikator kuat bahwa hubungan kerja tidak sekadar bersifat kontraktual melalui pihak ketiga. Dalam kajian literatur, Azhara dan Agista (2022) menyatakan bahwa pekerja outsourcing sering ditempatkan dalam posisi yang lemah karena tidak memiliki kepastian status kerja dan hak normatif yang setara dengan pekerja tetap. Kondisi ini relevan dengan perkara yang dianalisis, di mana penggunaan mekanisme outsourcing berpotensi digunakan untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih luas kepada perusahaan dalam menggunakan sistem outsourcing. Arifin et al. (2022) menjelaskan bahwa penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan membuka peluang bagi perusahaan untuk menerapkan outsourcing pada hampir semua jenis pekerjaan. Dalam perkara ini, argumentasi tergugat yang mendasarkan hubungan kerja pada sistem outsourcing dapat dilihat sebagai refleksi dari perubahan regulasi tersebut. Namun, fleksibilitas tersebut tidak menghilangkan kewajiban untuk memastikan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama apabila pekerjaan yang

dilakukan bersifat tetap dan berkelanjutan. Ketidaksesuaian antara sifat pekerjaan dan bentuk hubungan kerja menjadi aspek penting dalam menilai keabsahan penggunaan outsourcing.

Struktur hubungan kerja dalam sistem outsourcing yang melibatkan tiga pihak turut mempengaruhi kompleksitas perkara ini. Kusuma (2025) menyebutkan bahwa hubungan kerja triangular sering menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab hukum antara perusahaan penyedia dan perusahaan pengguna. Dalam perkara yang dianalisis, kondisi ini tercermin dari perbedaan posisi antara pihak tergugat yang mengalihkan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan penggugat yang menuntut pengakuan hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna. Ketidakjelasan ini berimplikasi pada pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk hak atas pesangon, upah dan kompensasi lainnya.

Aspek pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini juga menjadi fokus penting dalam analisis. Penggugat menilai bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak tanpa memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Dalam literatur, Dagali et al. (2025) menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak harus disertai dengan pemberian kompensasi sesuai ketentuan hukum. Selain itu, Viyanda et al. (2025) menyatakan bahwa ketidakjelasan tanggung jawab dalam sistem outsourcing sering menjadi penyebab utama sengketa PHI, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks perkara ini, pemutusan hubungan kerja yang tidak diikuti dengan pemenuhan hak pekerja menunjukkan adanya potensi pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum.

Pertimbangan hakim dalam putusan ini menjadi aspek krusial untuk menilai apakah penerapan hukum telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hakim dalam memutus perkara harus mempertimbangkan fakta hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan, serta asas keadilan dalam hubungan industrial. Budiyono (2021) menyatakan bahwa meskipun norma hukum telah memberikan dasar perlindungan bagi pekerja, implementasinya sering kali masih menimbulkan ketidakpastian. Dalam perkara ini, penilaian terhadap pertimbangan hakim perlu difokuskan pada apakah hakim telah mengkualifikasikan hubungan kerja secara tepat berdasarkan sifat pekerjaan yang dilakukan serta apakah hak-hak pekerja telah dipertimbangkan secara proporsional.

Efektivitas perlindungan hukum dalam perkara ini juga dapat dilihat dari sejauh mana putusan mampu memberikan kepastian dan keadilan bagi para pihak. Damanik et al. (2024) menyatakan bahwa pekerja outsourcing sering menghadapi ketidakpastian kerja dan risiko kehilangan hak akibat lemahnya implementasi regulasi. Hal ini menunjukkan bahwa putusan pengadilan memiliki peran penting dalam menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan praktik. Selain itu, Habibi et al. (2024) menekankan pentingnya penguatan pengawasan dan penegakan hukum dalam sistem outsourcing untuk memastikan perlindungan pekerja. Putusan dalam perkara ini dapat menjadi indikator sejauh mana peradilan mampu memberikan perlindungan tersebut.

Analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa perkara ini mencerminkan permasalahan mendasar dalam sistem outsourcing di Indonesia, yaitu ketidaksesuaian antara pengaturan normatif dan praktik di lapangan. Hutagalung (2025) menyatakan bahwa meskipun regulasi telah mengalami berbagai perubahan, pelaksanaannya masih belum sepenuhnya mampu melindungi hak pekerja. Dalam konteks ini, putusan pengadilan menjadi sarana penting untuk menguji efektivitas hukum dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Perkara ini juga menunjukkan bahwa penentuan status hubungan kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan hak dan kewajiban para pihak, sehingga memerlukan analisis yang cermat berdasarkan fakta hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa sengketa hubungan industrial dalam perkara tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek kontraktual, tetapi juga mencerminkan persoalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan. Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha, fleksibilitas regulasi, serta kompleksitas hubungan kerja dalam sistem outsourcing menjadi faktor yang saling berkaitan dalam membentuk dinamika sengketa. Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai pentingnya penafsiran hukum yang tepat dalam menentukan status hubungan kerja serta perlunya penguatan perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktik hubungan industrial.

KESIMPULAN

Status hubungan kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 265/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn menunjukkan adanya permasalahan dalam penentuan kualifikasi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Berdasarkan karakter pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, hubungan kerja tersebut secara hukum lebih mendekati perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibandingkan dengan skema outsourcing. Penggunaan mekanisme outsourcing dalam perkara ini menimbulkan ketidakjelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab serta berpotensi mengaburkan kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja, terutama terkait pemenuhan hak normatif.

Pertimbangan hakim dalam putusan tersebut menjadi aspek penting dalam menilai kesesuaian penerapan hukum ketenagakerjaan. Penilaian terhadap fakta hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan harus mampu mencerminkan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lebih lemah. Putusan yang dihasilkan seharusnya memberikan kepastian hukum sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam perkara ini, relevansi antara sifat pekerjaan, bentuk hubungan kerja dan konsekuensi hukum menjadi dasar utama dalam menentukan keadilan bagi para pihak.

Secara keseluruhan, perkara ini memperlihatkan bahwa penerapan sistem outsourcing dalam praktik masih menyisakan persoalan dalam aspek kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Penentuan status hubungan kerja menjadi faktor kunci yang mempengaruhi hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Hal ini menegaskan pentingnya penafsiran hukum yang cermat dan konsisten oleh hakim agar dapat memberikan perlindungan yang optimal serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam praktik ketenagakerjaan.

REFERENCES

Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2022). Kedudukan hukum tenaga kerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum*, 2(4).

Azhara, D., & Agista, C. D. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing pasca berlakunya undang-undang cipta kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5).

Budiyono, T. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dan outsourcing serta problematika implementasinya. *Refleksi Hukum*, 5(2), 145–160.

Dagali, F. N., Prihartono, A., & Agus, D. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*, 3(1).

Damanik, V. A., Panjaitan, Z. T., Witra, L., Harvis, A. U., Farhan, I., & Herlambang, B. (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan outsourcing di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU-SU*, 1(2), 117–123.

Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan. *Journal of Social Movements*, 1(1).

Hutagalung, A. T. (2025). Analisis hukum praktik outsourcing ditinjau dari sebelum dan sesudah undang-undang cipta kerja. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6).

Kusuma, R. T. (2025). Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing pasca berlakunya UU Cipta Kerja. *IBLAM Law Review*, 5(2).

Viyanda, K., Abas, M., & Rahmatiar, Y. (2025). Legal standing perusahaan alih daya dalam kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT. *Jurnal Ilmu Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 5(6).