



Tanggung Jawab Korporasi Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Putusan 11/Pdt.Sus-PHI/2025/PNTjk)

Tamara Putri Handayani¹, Lina Maulidiana²

Universitas Bandar Lampung, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: Tamaraputri20@gmail.com, Lina.maulidiana@ubl.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 03 Juni 2026

ABSTRACT

The background to this research is based on the continued prevalence of outsourcing practices that have the potential to harm workers, particularly regarding the certainty of employment status and the fulfillment of normative worker rights. In practice, outsourced workers often experience repeated changes in service providers without changing the type of work or workplace, thus giving rise to industrial relations disputes between workers and corporations.

Keywords: Corporate Responsibility, Outsourced Workers, Industrial Relations Disputes, Judge's Decisions.

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih maraknya praktik sistem *outsourcing* yang berpotensi merugikan tenaga kerja, khususnya terkait kepastian status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatif tenaga kerja. Dalam praktiknya, pekerja *outsourcing* sering mengalami pergantian perusahaan penyedia jasa secara berulang tanpa perubahan jenis pekerjaan dan tempat kerja, sehingga menimbulkan sengketa hubungan industrial antara tenaga kerja dan korporasi.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Korporasi, Tenaga Kerja Outsourcing, Sengketa Hubungan Industrial, Putusan Hakim.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan masyarakat Indonesia adalah perihal yang penting dalam kerangka normatif pembangunan nasional Indonesia. Hal ini juga, terdapat konsep keadilan sosial ditempatkan sebagai dasar filosofis dalam Pancasila. Pada sila ke-5 yang berbunyi “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” kemudian diperkuat dengan konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Yang dalam hal ini menegaskan bahwa negara Indonesia harus memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memberikan perlindungan terhadap seluruh warga negara, termasuk dalam hal ini adalah tenaga kerja.

Para pakar ketenagakerjaan dalam hal ini telah banyak mengkritik skema outsourcing karena berpotensi kerugian oleh pihak tenaga kerja seperti memperoleh hak yang rendah, ketidakjelasan status kerja dan relatif lemahnya perlindungan hukum. tenaga kerja outsourcing seringkali berada diposisi lemah yang menghadapi resiko Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa adanya pemenuhan hak-hak tenaga kerja, upah dan tunjangan yang tidak dibayar sesuai dengan regulasi yang berlaku, dan kurangnya jaminan atau tunjangan terhadap tenaga kerja outsourcing sehingga dalam hal ini hak-hak tenaga kerja seringkali terabaikan.

Tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja seperti hak atau pekerjaan yang layak, hak atas perlindungan kerja, hak atas tunjangan menjadi pemicu utama munculnya sengketa hubungan industrial. Sehingga dalam hal ini, Putusan Nomor: 11/Pdt.Sus/2025/PNTjk menjadi contoh nyata dalam menafsirkan serta menerapkan prinsip tanggung jawab korporasi dalam sengketa hubungan industrial.

Ketentuan mengenai outsourcing secara lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, di mana Pasal 15 mengatur bahwa hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerjanya harus dituangkan dalam perjanjian kerja, baik yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan; Pasal 16 menegaskan kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan; dan Pasal 19 menetapkan adanya tanggung jawab bersama (joint liability) antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Ketentuan tersebut mempertegas bahwa tanggung jawab korporasi tidak dapat dihindarkan dengan alasan adanya pemisahan hubungan kerja melalui pihak ketiga, karena prinsip tanggung jawab tetap melekat pada korporasi sebagai pelaku usaha. Namun dalam praktiknya, implementasi sistem outsourcing kerap menimbulkan sengketa hubungan industrial akibat ketidaksesuaian antara norma hukum dan pelaksanaannya di lapangan.

Permasalahan muncul ketika pada 21 Desember 2023, penggugat menerima Surat Pemberitahuan Berakhirnya PKWT Nomor: 3408/SP/BSS/XII/2023 dari PT. Berkat Sinar Sentosa. Surat tersebut menyatakan bahwa hubungan kerja penggugat

berakhir pada 31 Desember 2023 dan tidak diperpanjang. Penggugat menilai tindakan tersebut sebagai bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa alasan yang sah menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Sebelum membawa perkaranya ke pengadilan, penggugat telah menempuh upaya penyelesaian perselisihan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Berdasarkan risalah hasil mediasi, Dinas Tenaga Kerja telah memberikan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun tidak tercapai kesepakatan antara para pihak. Oleh karena itu, penggugat melalui kuasa hukumnya dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandar Lampung mengajukan gugatan tertanggal 13 Maret 2025, yang kemudian didaftarkan pada 17 Maret 2025 di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjungkarang.

Setelah mempertimbangkan seluruh alat bukti dan keterangan para pihak, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang berpendapat bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat memang didasarkan pada PKWT yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum. Majelis menilai tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa hubungan kerja berlangsung terus-menerus tanpa jeda selama sepuluh tahun sebagaimana didalilkan oleh penggugat. Selain itu, hakim berpendapat bahwa dalil gugatan penggugat tidak konsisten serta mengandung ketidakjelasan dalam penentuan pihak yang seharusnya bertanggung jawab.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, pada 30 Juli 2025, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang menjatuhkan putusan yang mengabulkan gugatan untuk sebagian. Majelis juga memerintahkan agar biaya perkara dibebankan kepada negara sebesar Rp151.000,00. Dengan demikian, tuntutan penggugat untuk diakui sebagai pekerja tetap dan memperoleh hak-hak normatif sebagaimana dimohonkan tidak dikabulkan oleh pengadilan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan dalam mengungkap secara normatif, korporasi memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tenaga kerja outsourcing, menganalisis bagaimana implementasi serta tanggung jawab korporasi dalam praktik industrial, serta mengevaluasi putusan pengadilan Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI2025/PN Tjk telah mencerminkan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja outsourcing.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti tulis diatas, maka permasalahan penelitiannya adalah sebagai berikut: (1) Bagaimanakah bentuk tanggung jawab korporasi dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja outsourcing sesuai dengan Putusan Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Tjk? (2) Apakah Dasar Pertimbangan hakim dalam memutus perkara tenaga kerja outsourcing dalam Putusan Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Tjk?

METODE

Metode penelitian penulis ini memakai penelitian hukum dengan teratur (sistematis). Metode penelitian ini berlandaskan dengan pendekatan masalah yang akan digunakan yaitu pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris.

(a) Pendekatan yang dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah pendekatan normatif atau pendekatan kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti. (b) Pendekatan yang mempelajari hukum dalam kenyataan baik berupa sikap, penilaian, perilaku, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian lapangan. Pendekatan empiris tidak bertolak belakang dari hukum positif tertulis atau perundang-undangan sebagai data sekunder, tetapi dari perilaku nyata sebagai data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian lapangan (field research)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Tanggung Jawab Korporasi Dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Outsourcing Sesuai Dengan Putusan Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Tjk

Penggugat mendalilkan adanya pelanggaran terhadap hak-hak normatif, khususnya terkait kompensasi PKWT yang seharusnya diterima pada saat berakhirnya hubungan kerja. Sementara itu, Tergugat berpendapat bahwa hubungan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Majelis Hakim juga mempertimbangkan kesesuaian isi PKWT dengan syarat-syarat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, termasuk di dalamnya mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu perjanjian, besaran upah, hak dan kewajiban para pihak, serta perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.

Majelis Hakim berpandangan bahwa tanggung jawab utama atas hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja berada pada perusahaan alih daya. Hal ini sejalan dengan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa perusahaan alih daya bertanggung jawab atas upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan yang timbul.

Berdasarkan pandangan Hakim, regulasi terkait PKWT dan outsourcing pada dasarnya telah memberikan kepastian hukum yang cukup. Namun, permasalahan utama terletak pada lemahnya penerapan regulasi di lapangan, khususnya terkait pencatatan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja dan pemenuhan hak normatif pekerja. Kendala terbesar dalam pemeriksaan perkara outsourcing adalah pembuktian hubungan kerja dengan perusahaan pengguna jasa, mengingat kontrak kerja umumnya berada pada perusahaan alih daya. Kondisi ini seringkali melemahkan posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dasar Pertimbangan hakim dalam memutus perkara tenaga kerja outsourcing dalam Putusan Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Tjk

Majelis Hakim menegaskan bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dan perusahaan alih daya telah jelas, yakni berdasarkan PKWT yang dibuat secara

tertulis. Penilaian keabsahan PKWT dilakukan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam hal ini, Majelis menilai bahwa syarat formil dan materiil PKWT telah terpenuhi, termasuk pencantuman identitas para pihak, jenis pekerjaan, jangka waktu perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan mengenai upah.

Selain itu, Majelis Hakim juga mempertimbangkan aspek prosedural sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan fakta persidangan, telah dilaksanakan proses penyelesaian perselisihan secara bipartit, tripartit, dan mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja setempat. Hal tersebut menjadi pertimbangan penting Majelis karena sesuai dengan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

PKWT yang dibuat oleh perusahaan alih daya adalah sah, Majelis Hakim mendasarkan pertimbangannya pada pemenuhan syarat formal sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 juncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. PKWT dinilai sah karena dibuat secara tertulis dan memuat unsur-unsur esensial perjanjian kerja, seperti identitas para pihak, ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu tertentu, serta pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dengan terpenuhinya syarat formil dan materiil tersebut, Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya memiliki dasar hukum yang kuat. Oleh karena itu, tanggung jawab utama atas pemenuhan hak-hak normatif pekerja berada pada perusahaan alih daya sebagai pihak yang secara langsung terikat dalam hubungan kerja dengan pekerja.

Pada awal paragraf bagian ini diawali dengan kata "Hasil penelitian"

Peneliti perlu menginformasikan beberapa data lapangan yang penting (asli) yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, kuesioner, survei, dokumen, dan teknik pengumpulan data lainnya. Temuan-temuan tersebut disajikan secara lengkap dan terkait dengan ruang lingkup penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Temuan dapat dilengkapi dengan tabel, grafik, dan/atau diagram. Tabel dan gambar diberi nomor dan judul. Contoh:

SIMPULAN

Kesimpulan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlu diawasi secara ketat agar tidak dijadikan sarana untuk menghindari kewajiban hukum terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan komitmen nyata dari korporasi untuk melaksanakan tanggung jawab hukum secara proporsional sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, termasuk dalam menjamin pemenuhan hak atas kompensasi, kepastian status kerja, dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang sah.

Selain itu, peningkatan kesadaran hukum bagi tenaga kerja outsourcing juga menjadi hal yang penting agar pekerja memahami hak dan kewajibannya dalam

hubungan kerja serta mampu memperjuangkan hak tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah disediakan oleh hukum. Di sisi lain, pemerintah melalui aparat pengawas ketenagakerjaan diharapkan dapat menjalankan fungsi pengawasan secara lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga pelaksanaan sistem outsourcing tidak menyimpang dari tujuan perlindungan tenaga kerja dan keadilan sosial.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan tulisan ini tepat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

I Nyoman Putu Budiarta, 2016, Hukum Outsourcing, Malang, Setara Press, hlm. 136

Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2025/PNTjk

Soeroso dalam Heru Suyanto Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum terhadap Hak- Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan", Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, hlm.5