

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

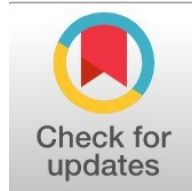
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Legal Certainty in Employment Termination Protection for Permanent Workers in Outsourcing Companies: An Analysis of Industrial Relations Court Decision No. 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst: Kepastian Hukum dalam Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Tetap di Perusahaan Outsourcing: Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

Margaretha Putri Setiadi, margaretha.205220034@stu.untar.ac.id (*)

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia

Rasji Rasji, rasji@fh.untar.ac.id

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Outsourcing has become a prevalent labor practice in Indonesia, yet its implementation often creates legal uncertainty for permanent workers, particularly during termination of employment (PHK). **Specific Background:** The Industrial Relations Court (PHI) Decision No. 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst highlights inconsistencies in applying normative protections for outsourced workers following unilateral termination by PT G4S Security Services. **Knowledge Gap:** Despite existing regulations and judicial guidelines such as SEMA No. 3/2015, limited studies examine the judicial deviation from these norms and its implications for legal certainty and substantive justice. **Aims:** This study analyzes judicial reasoning behind the non-application of SEMA No. 3/2015 and assesses its juridical consequences for worker protection in the outsourcing system. **Results:** Findings indicate that the judges prioritized substantive justice by granting full process wages and reinstatement, deviating from the six-month wage limit mandated by SEMA. **Novelty:** The study offers a comparative analysis between the PHI decision and Supreme Court Decision No. 393 K/Pdt.Sus-PHI/2024, revealing structural inconsistency in enforcing legal certainty. **Implications:** These inconsistencies highlight the urgent need to harmonize judicial guidelines and strengthen regulatory protections to ensure fairness and clarity for outsourced workers.

Highlights:

- ♦ Emphasizes the tension between substantive justice and legal certainty in PHK cases for outsourced permanent workers.
- ♦ Highlights judicial deviation from SEMA No. 3/2015, especially regarding the six-month limit on process wages.
- ♦ Shows the need to harmonize regulations and judicial guidelines to strengthen protection for outsourced workers.

Keywords: Legal Protection, Permanent Workers, Outsourcing, Termination of Employment, Legal Certainty

Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan Indonesia lahir dari amanat konstitusi untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Norma ini menjadi landasan filosofis sekaligus moral bagi pembentukan berbagai peraturan ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja serta memastikan terciptanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan hak asasi manusia.

Dalam beberapa dekade terakhir, praktik outsourcing (alih daya) menjadi fenomena umum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian fungsi non-inti kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan tujuan efisiensi biaya dan peningkatan produktivitas. Meskipun praktik ini dianggap sah secara hukum, implementasinya menimbulkan persoalan serius ketika pekerja kehilangan kepastian status kerja, jaminan sosial, dan perlindungan normatif, khususnya dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

Sistem hukum ketenagakerjaan telah diatur melalui berbagai regulasi, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga perubahan yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021). Regulasi tersebut mengatur secara rinci hak-hak pekerja outsourcing, termasuk ketentuan mengenai kegiatan yang dapat dialihdayakan, prosedur PHK, dan kewajiban pembayaran kompensasi. Namun dalam praktiknya, masih sering terjadi pelanggaran prosedural dan penafsiran yang menyimpang terhadap ketentuan hukum, sehingga merugikan pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kerja.

Kasus PT G4S Security Services menjadi contoh nyata dari ketimpangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Pekerja yang telah berstatus tetap sejak 2014 di-PHK secara sepihak dengan alasan efisiensi, tanpa melalui mekanisme pemberitahuan dan perundingan sebagaimana diatur dalam Pasal 37 ayat (3) PP 35/2021. Meskipun pengadilan akhirnya menyatakan PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum, hakim tidak menerapkan SEMA No. 3 Tahun 2015, yang membatasi upah proses maksimal enam bulan. Putusan ini menimbulkan dilema antara keadilan substantif bagi pekerja dan kepastian hukum yang menjadi prinsip fundamental dalam sistem peradilan.

Permasalahan seperti ini mencerminkan realitas bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dalam sistem outsourcing masih menghadapi berbagai tantangan. Di satu sisi, hukum positif telah memberikan perlindungan formal, tetapi di sisi lain, pelaksanaan di lapangan menunjukkan ketimpangan struktural yang membuat pekerja sering kali tidak memperoleh haknya secara utuh. Sebagaimana diungkapkan oleh Otto Kahn-Freund, hukum ketenagakerjaan seharusnya berpihak pada pihak yang lemah sebagai wujud dari prinsip *protection of the weak*. Dalam konteks Indonesia, prinsip ini sejalan dengan semangat negara kesejahteraan (*welfare state*) yang menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang harus dilindungi secara aktif oleh negara.

Selain itu, muncul pula persoalan terkait status normatif SEMA dalam sistem hukum Indonesia. Walaupun bersifat internal, SEMA berfungsi penting sebagai pedoman bagi hakim untuk menjaga keseragaman putusan. Pengabaian terhadap pedoman ini dapat menimbulkan ketidakonsistenan dalam penerapan hukum dan melemahkan asas kepastian hukum. Dalam konteks kasus PT G4S, pilihan hakim untuk mengutamakan keadilan substantif di atas pedoman administratif menimbulkan diskursus baru mengenai batas kewenangan diskresi yudisial dalam perkara hubungan industrial.

Penelitian ini menjadi relevan tidak hanya karena membahas kasus konkret, tetapi juga karena menggambarkan persoalan mendasar dalam praktik ketenagakerjaan Indonesia, yaitu bagaimana menyeimbangkan kepastian hukum dan keadilan substantif. Keduanya sering kali diposisikan secara dikotomis, padahal seharusnya berjalan beriringan. Hukum yang hanya menekankan kepastian tanpa memperhatikan keadilan akan kehilangan nilai kemanusiaannya, sementara keadilan tanpa kepastian akan menimbulkan kekacauan dalam tatanan hukum.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis dua hal pokok:

1. Alasan Majelis Hakim dalam Putusan PHI No. 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst tidak menerapkan SEMA No. 3 Tahun 2015 terkait pembatasan upah proses.
2. Implikasi yuridis dari tidak diterapkannya ketentuan tersebut terhadap asas kepastian hukum dan perlindungan pekerja tetap dalam sistem outsourcing.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, serta menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan praktisi hukum dalam memperkuat sistem perlindungan pekerja di Indonesia.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (doktrinal), yaitu penelitian yang berfokus pada norma hukum positif, asas hukum, dan teori hukum yang relevan dengan permasalahan yang dikaji [1]. Penelitian hukum normatif menempatkan hukum sebagai kaidah atau norma yang hidup dalam masyarakat dan dianalisis berdasarkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach), yaitu menelaah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, outsourcing, dan PHK, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta PP Nomor 35 Tahun 2021 [2], [3], [4].

Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), yaitu mengkaji teori hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja dan penerapan asas keadilan substantif, guna memahami asas dan prinsip hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja outsourcing [5].

2. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan (terutama Putusan PHI No. 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst).

Bahan hukum sekunder: literatur ilmiah seperti buku, jurnal hukum, serta pendapat ahli yang mendukung analisis konseptual.

Bahan hukum tersier: ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan sumber penunjang lain.

3. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*libraryresearch*), yang meliputi kegiatan membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber hukum dan literatur akademik yang relevan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu dengan menafsirkan dan menguraikan norma hukum secara logis dan sistematis untuk menjawab rumusan masalah [6].

Analisis dilakukan melalui empat tahapan utama:

- Deskripsi norma, yakni mengidentifikasi isi ketentuan hukum yang berlaku;
- Interpretasi hukum, yaitu menafsirkan makna dan tujuan dari norma tersebut;
- Evaluasi, yakni menilai kesesuaian antara norma hukum dengan praktik peradilan; dan
- Sintesis kesimpulan, yaitu menarik kesimpulan hukum berdasarkan prinsip keadilan substantif [7].

Pendekatan metodologis ini digunakan untuk memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya menggambarkan norma hukum positif, tetapi juga memberikan analisis kritis terhadap implementasi hukum dalam praktik peradilan ketenagakerjaan.

Hasil dan Pembahasan

A. Penerapan Prinsip Keadilan dan Kepastian Hukum dalam Perlindungan Pekerja Tetap Outsourcing Pasca-PHK (Putusan PHI No. 267/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Dalam perkara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat Nomor 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst antara R. Agung Ipsi Kolopaking melawan PT G4S Security Services menjadi contoh konkret bagaimana hakim berusaha menegakkan prinsip keadilan dalam hubungan industrial modern. Berdasarkan fakta persidangan, tindakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan dinilai tidak sah karena tidak melalui proses bipartit dan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial [8]. Selain itu, perusahaan tidak memberikan pemberitahuan secara tertulis sesuai ketentuan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mewajibkan pemberitahuan minimal 14 hari sebelum pelaksanaan PHK [9].

Majelis hakim menilai bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat bersifat tetap karena memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah [10]. Oleh karena itu, meskipun secara administratif hubungan tersebut disebut outsourcing, secara substansial pekerja tetap memiliki hubungan kerja langsung dengan PT G4S. Dalam amar putusannya, hakim menyatakan PHK yang dilakukan perusahaan batal demi hukum dan mewajibkan perusahaan untuk memanggil kembali pekerja serta membayar upah proses penuh hingga putusan berkekuatan hukum tetap. Keputusan ini memperlihatkan keberanian hakim untuk lebih mengutamakan keadilan substantif dibandingkan formalitas administratif, sebagaimana sejalan dengan teori Gustav Radbruch yang menempatkan keadilan di atas kepastian hukum ketika keduanya saling bertentangan [11].

Secara filosofis, langkah hakim tersebut dapat dimaknai sebagai bentuk perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, sebagaimana dikemukakan Otto Kahn-Freund, bahwa hukum ketenagakerjaan harus berpihak pada pekerja untuk mengimbangi ketimpangan struktural antara buruh dan pengusaha [12]. Namun, dari sisi kepastian hukum, putusan ini masih menimbulkan ruang perdebatan akademik. Hakim tidak menetapkan batas waktu pembayaran upah proses sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015, sehingga menimbulkan potensi ketidakpastian bagi pengusaha dalam pelaksanaan putusan [13]. Meski tindakan hakim dapat dipahami sebagai bentuk keberpihakan moral terhadap pekerja yang dirugikan, ketiadaan kejelasan batas waktu pembayaran upah proses

menjadikan pelaksanaan putusan berpotensi berbeda-beda antar kasus. Dengan demikian, meskipun prinsip keadilan telah terwujud, kepastian hukum dalam aspek implementasinya belum sepenuhnya terpenuhi.

B. Konsistensi Penerapan Kepastian Hukum dalam Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perbandingan Putusan PHI No. 267/2022 dan Putusan MA No. 393 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Hasil perbandingan antara Putusan PHI No. 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan Putusan Mahkamah Agung No. 393 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menunjukkan bahwa prinsip kepastian hukum belum diterapkan secara konsisten. Kedua putusan memang sama-sama menolak tindakan PHK sepihak oleh perusahaan, tetapi berbeda dalam menetapkan bentuk pemulihan hak pekerja. Dalam putusan PHI, hakim menegaskan hubungan kerja tetap sah dan mewajibkan perusahaan memanggil kembali pekerja dengan pembayaran upah proses penuh. Sedangkan Mahkamah Agung memutuskan bahwa hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena dinilai sudah tidak harmonis, dan memberikan kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta upah proses hanya selama enam bulan sebagaimana ketentuan dalam SEMA No. 3 Tahun 2015 [14].

Permasalahan muncul karena secara faktual PHK terhadap pekerja terjadi sejak Maret 2023, sementara putusan kasasi baru dijatuhkan pada tahun 2024. Dengan demikian, periode proses hukum berlangsung lebih dari satu tahun, namun Mahkamah hanya menetapkan kompensasi enam bulan. Pembatasan waktu ini tidak memperhatikan kondisi faktual pekerja yang kehilangan penghasilan selama proses hukum berjalan, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum substantif [14]. Kepastian hukum dalam konteks ini seharusnya memberikan kejelasan dan keadilan bagi kedua belah pihak, bukan sekadar kepastian administratif berdasarkan surat edaran.

Menurut Philipus M. Hadjon, kepastian hukum yang ideal adalah ketika perlindungan hukum tidak hanya diberikan terhadap tindakan sewenang-wenang, tetapi juga menjamin pelaksanaan hak-hak hukum secara adil [15]. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini memang memberikan kepastian formal bagi pengusaha, tetapi mengabaikan kepastian substantif bagi pekerja. Penerapan ketentuan enam bulan secara mutlak tanpa mempertimbangkan waktu nyata proses hukum menunjukkan bahwa kepastian hukum dalam hubungan industrial masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya sinkron dengan prinsip keadilan sosial.

Selain itu, perbedaan antara amar putusan tingkat pertama dan kasasi menunjukkan belum adanya keseragaman dalam menafsirkan prinsip kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Kondisi ini mencerminkan perlunya pedoman yudisial baru yang lebih adaptif terhadap kasus hubungan industrial yang kompleks pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja [3]. Dalam perspektif teori Radbruch, kepastian hukum yang tidak diimbangi keadilan justru kehilangan makna moralnya, sebab hukum bukan sekadar teks, tetapi sarana untuk mewujudkan ketertiban yang manusiawi [11]. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepastian hukum dalam perlindungan pekerja outsourcing melalui kedua putusan tersebut belum sepenuhnya tercapai, karena masih terdapat ketidakharmonisan antara norma yudisial dan realitas hubungan kerja yang terjadi.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 267/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, dapat disimpulkan bahwa majelis hakim telah menegakkan prinsip keadilan substantif secara nyata dalam melindungi hak pekerja tetap yang di-PHK secara sepihak oleh PT G4S Security Services. Hakim menilai bahwa tindakan PHK tersebut dilakukan tanpa alasan hukum yang sah dan tanpa melalui mekanisme bipartit serta mediasi sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Pasal 37 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021. Dengan demikian, majelis hakim memutuskan hubungan kerja tetap berlaku dan mewajibkan perusahaan untuk memanggil kembali pekerja serta membayar upah proses penuh sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Putusan ini menunjukkan penerapan asas keadilan sosial dan perlindungan hukum terhadap pekerja, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, sekaligus menggambarkan keberanian hakim dalam menggunakan pendekatan progresif yang berpihak pada pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial. Namun, dari perspektif kepastian hukum, putusan tersebut menunjukkan masih adanya ketidakharmonisan antara keadilan substantif dan kepastian hukum formal. Hakim tidak menetapkan batas waktu pembayaran upah proses sebagaimana diatur dalam SEMA No. 3 Tahun 2015, sehingga dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pihak pengusaha dalam pelaksanaan putusan. Meskipun demikian, pilihan hakim tersebut tetap dapat dibenarkan secara moral-yuridis karena pelanggaran prosedur yang dilakukan perusahaan telah merugikan hak pekerja secara nyata. Dalam konteks ini, hakim mengedepankan asas pro-labour justice yang menempatkan keadilan substantif di atas kepastian hukum formalistik. Namun, secara akademik, keadaan ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih memerlukan mekanisme interpretasi yang lebih seragam agar penerapan keadilan substantif tidak justru menciptakan ketidakpastian hukum baru di lapangan.

Berdasarkan hasil perbandingan, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip kepastian hukum dalam kedua putusan tersebut belum sepenuhnya konsisten. Dalam Putusan PHI No. 267/2022, hakim tingkat pertama menegakkan keadilan dengan memulihkan hak pekerja melalui pemanggilan kembali dan pemberian upah proses penuh hingga putusan berkekuatan hukum tetap. Sementara itu, dalam Putusan Mahkamah Agung No. 393 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Mahkamah memutuskan bahwa hubungan kerja berakhir karena dinilai tidak lagi harmonis, dan memerintahkan pemberian kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta upah proses selama enam bulan. Ketentuan enam bulan tersebut merujuk pada SEMA No. 3 Tahun 2015, namun secara faktual tidak mencerminkan kondisi sebenarnya. Berdasarkan kronologi perkara, PHK terjadi sejak Maret 2023, sedangkan putusan berkekuatan hukum tetap baru terbit pada tahun

2024. Artinya, upah proses yang hanya dihitung selama enam bulan tidak sesuai dengan jangka waktu aktual pekerja kehilangan penghasilan, sehingga mengurangi kepastian dan keadilan bagi pihak pekerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidaksinkronan antara norma yudisial (SEMA No. 3 Tahun 2015) dengan realitas kasus hubungan industrial modern, terutama pada perkara yang melibatkan pekerja outsourcing jangka panjang. Pembatasan upah proses yang kaku justru menimbulkan ketidakpastian hukum substantif, karena tidak memperhitungkan aspek waktu riil sejak PHK dilakukan hingga perkara selesai di tingkat kasasi. Akibatnya, pekerja tetap kehilangan hak kompensasi penuh atas periode yang semestinya dilindungi hukum. Ketidakkonsistenan penerapan waktu upah proses ini menjadi bukti bahwa sistem peradilan hubungan industrial masih memerlukan pembaruan pedoman yudisial agar mampu menyesuaikan diri dengan kompleksitas kasus ketenagakerjaan pasca- berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa penerapan kepastian hukum dalam perkara ini belum tercapai secara utuh, karena keputusan Mahkamah tidak memberikan kejelasan waktu dan besaran upah proses sesuai fakta hukum yang terjadi.

Mahkamah Agung Republik Indonesia diharapkan merevisi atau mengkaji ulang Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 agar lebih adaptif terhadap dinamika hubungan industrial yang kompleks. Pembatasan upah proses selama enam bulan dalam SEMA tersebut sering kali tidak mencerminkan kondisi faktual, seperti dalam Putusan MA No. 393/2024 di mana PHK terjadi sejak Maret 2023 tetapi putusan baru dijatuhkan pada 2024. Akibatnya, pekerja kehilangan kepastian hukum mengenai haknya atas pendapatan selama masa proses hukum yang panjang. Kritik ilmiah terhadap ketentuan ini penting untuk menunjukkan bahwa hukum acara hubungan industrial memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan realistis agar tidak menimbulkan ketidakadilan baru bagi pihak pekerja. Dengan revisi pedoman tersebut, diharapkan tercipta harmonisasi antara asas keadilan substantif dan kepastian hukum formal, sebagaimana prinsip Radbruch's Triangle yang menuntut keselarasan antara keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperkuat pengawasan dan reformulasi terhadap PP No. 35 Tahun 2021, khususnya pada aspek pelaksanaan PHK terhadap pekerja outsourcing. Dalam praktiknya, pekerja outsourcing kerap menjadi pihak yang paling rentan terhadap PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah. Selain itu, perlu adanya regulasi yang secara tegas mengatur perhitungan upah proses berdasarkan tanggal nyata PHK, bukan semata mengikuti batas administratif enam bulan sebagaimana ditentukan oleh SEMA. Kritik ilmiah dalam konteks ini menunjukkan bahwa hukum positif saat ini belum sepenuhnya menjamin keadilan bagi pekerja outsourcing dalam hal kompensasi akibat PHK. Dengan penguatan regulasi dan pengawasan, diharapkan sistem hubungan industrial Indonesia dapat mencerminkan prinsip kepastian hukum yang berkeadilan, di mana norma hukum tidak hanya pasti secara tertulis, tetapi juga adil secara substantif terhadap kenyataan sosial yang dihadapi pekerja.

References

1. P. M. Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2021.
2. Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Indonesia: Government of Indonesia, 2003.
3. Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Jakarta, Indonesia: Government of Indonesia, 2023.
4. Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta, Indonesia: Government of Indonesia, 2021.
5. P. M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya, Indonesia: Bina Ilmu, 2019.
6. J. Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang, Indonesia: Bayumedia, 2020.
7. H. S. Salim and E. S. Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada, 2022.
8. Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3–4*. Jakarta, Indonesia: Government of Indonesia, 2004.
9. Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 37 Ayat (3)*. Jakarta, Indonesia: Government of Indonesia, 2021.
10. Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (15)*. Jakarta, Indonesia: Government of Indonesia, 2003.
11. G. Radbruch, *Rechtsphilosophie*. Heidelberg, Germany: C. F. Müller Verlag, 2020.
12. O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*. London, U.K.: Stevens & Sons, 2019.
13. Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan*. Jakarta, Indonesia: Supreme Court of Indonesia, 2015.
14. Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2024: Pertimbangan Hukum*. Jakarta, Indonesia: Supreme Court of Indonesia, 2024.
15. P. M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penerapannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya, Indonesia: Bina Ilmu, 1987.