Volume 4 Number 1 (2026) E-ISSN: 2986-6502
July-December 2026 DOI: 10.37680/ssa.10517
Page: 163-174

Social Science Academic

Perlindungan Pekerja dalam Kemitraan Semu: Analisis Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Andi Harsayudi[1], FX Suyud Margon[1], Bahori Ahoen[1]
[1] Universitas Mpu Tantular Jakarta; Indonesia

Received: 16/06/2026 Revised: 23/07/2026 Accepted: 06/08/2026

Abstract

The rapid evolution of modern business models has led to the widespread adoption of partnership schemes, which frequently obscure genuine employment relationships (disguised employment relationships). This study aims to analyze in depth the legal implications of establishing employment status on the fulfillment of workers' normative rights and to evaluate the judges' legal reasoning (ratio decidendi) in the Industrial Relations Court Decision at the Central Jakarta District Court Number 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. Utilizing normative legal research with statutory, conceptual, and case approaches, this study examines the fulfillment of employment elements under Law No. 13 of 2003 jo. Law No. 6 of 2023, comparing them with Supreme Court jurisprudence and accredited scientific literature. The findings reveal that the determination of employment status serves as a constitutive entry point for enforcing normative rights, social security guarantees, and protection against unilateral termination. Furthermore, the judge's ratio decidendi aligns with Gustav Radbruch's Formula by prioritizing the substance over form doctrine, the Control Test, and the Economic Dependency Test. Operational control, trip-based wage compensation, and economic dependency supersede formal partnership labels, thereby securing substantive justice, fair legal certainty, and social utility in industrial relations.

Keywords

Disguised Employment; Legal Protection; Partnership Scheme; Ratio Decidendi; Substance Over For.

Corresponding Author
Andi Harsayudi
Universitas Mpu Tantular Jakarta, Indonesia; andiharsayudi@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, tidak hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan demi kelangsungan hidup, tetapi juga sebagai wujud pemenuhan martabat kemanusiaan dan kesejahteraan sosial (Harahap, 2020; Wardana, 2024; Zulkarnaen & Utami, 2016). Secara normatif, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini dipertegas dalam Bab XA Hak Asasi Manusia Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Harahap, 2020). Selanjutnya, Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 membebankan tanggung jawab utama dalam

© 2026 by the authors. This is an open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY NC) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia kepada negara, khususnya pemerintah (Askin & Masidin, 2023). Dalam hukum positif ketenagakerjaan, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjamin hak dan kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi (Khairi et al., 2021; Sarnawa, 2019).

Menurut Philipus M. Hadjon, dalam sebuah negara hukum (rechtsstaat), pekerjaan tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan privat keperdataan yang sepenuhnya diserahkan pada asas kebebasan berkontrak antara pemberi kerja dan pekerja (Hadjon, 1987). Hal ini disebabkan adanya ketimpangan posisi tawar struktural (inequality of bargaining power) antara pengusaha dan pekerja (Maulana, 2020; Wibowo, 2023; Zulkarnaen & Utami, 2016). Pemberi kerja umumnya memiliki kekuatan ekonomi, otoritas manajerial, dan kemampuan menentukan syarat-syarat kerja secara sepihak, sedangkan pekerja berada dalam posisi bergantung secara ekonomi (economic dependency) (Wijayanti, 2022; Wijayanti & Suhartono, 2020). Ketimpangan filosofis ini menjadi rasio logis lahirnya hukum ketenagakerjaan sebagai hukum protektif (protective labour law) yang berfungsi mengintervensi hubungan privat guna menjamin keadilan substantif, kepastian hukum, dan perlindungan bagi pihak yang lebih lemah (Agusmidah et al., 2023; Zulkarnaen & Utami, 2016).

Perkembangan dunia usaha terkini, khususnya pada sektor logistik, transportasi, dan ekonomi berbasis platform digital (gig economy), telah melahirkan dinamika dan ketidakpastian hukum baru dalam pola hubungan kerja (Anwar, 2020; Herman et al., 2025; Latri et al., 2024; Mahaputra et al., 2023). Selain hubungan kerja konvensional, marak diterapkan pola hubungan berbasis skema kemitraan berdasarkan Pasal 1618 KUHPerdata dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM (Afriana et al., 2020). Secara konseptual, kemitraan dibangun di atas prinsip hubungan horizontal yang setara, saling membutuhkan, dan saling menguntungkan (Afriana et al., 2020). Namun dalam praktiknya, sering kali timbul fenomena kemitraan semu atau fiktif, di mana perjanjian diberi label kemitraan, tetapi dalam pelaksanaan operasionalnya memenuhi unsur-unsur subordinasi, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah (Farianto, 2019; Wibowo, 2023). Penggunaan label kemitraan fiktif ini berpotensi menjadi instrumen penyelundupan hukum (legal circumvention) untuk menyamarkan hubungan kerja yang sebenarnya (disguised employment relationship), yang mengakibatkan pekerja kehilangan hak-hak normatif yang dijamin undang-undang dan memicu maraknya sengketa status di Pengadilan Hubungan Industrial (Hermanto, 2020; Mashudi, 2019; Maulana, 2020).

Fenomena hubungan kerja terselubung (disguised employment) merupakan bentuk penyimpangan hubungan industrial di mana status hukum sesungguhnya disembunyikan di balik nama atau kualifikasi perjanjian lain guna menghindari kewajiban hukum ketenagakerjaan seperti

upah minimum, pesangon, jaminan sosial, dan pembatasan PHK sepihak (Habibi et al., 2024; Khairani, 2021; Kurniasari, 2022; Maulana, 2020; Wibowo, 2023). Dalam konteks internasional, *International Labour Organization* (ILO) merilis Rekomendasi No. 198 Tahun 2006 tentang Hubungan Kerja (Employment Relationship Recommendation) untuk mendorong negara-negara anggota memberantas praktik penyamaran hubungan kerja melalui penetapan indikator-indikator objektif fakta pelaksanaan pekerjaan di lapangan (ILO, 2006; Wibowo, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan kemitraan dan perlindungan pekerja dari perspektif hukum dan ekonomi. Maulana (2020) membahas praktik penyelundupan hukum melalui skema kemitraan pada status yang seharusnya merupakan hubungan kerja. Wibowo (2023) menganalisis urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan. Sementara itu, studi oleh Annazah et al. (2023) dan Mahaputra et al. (2023) berfokus pada kondisi kerja dan perlindungan hukum pengemudi transportasi online berbasis platform digital. Di sisi lain, Afriana et al. (2020) mengkaji kemitraan dari perspektif persaingan usaha dan UU UMKM, serta Zulkarnaen & Utami (2016) menekankan perlindungan hukum pekerja berdasarkan sistem Demokrasi Ekonomi Pancasila.

Namun, literatur dan kajian ilmiah yang ada saat ini mengungkapkan keterbatasan yang signifikan. Sebagian besar penelitian memperlakukan perlindungan hubungan kerja dan skema kemitraan sebagai kerangka analisis yang terpisah atau sebatas berfokus pada sektor *gig economy*/ojek online. Akibatnya, ada keterbatasan keilmuan yang meneliti bagaimana kriteria faktual subordinasi operasional pada perusahaan logistik konvensional (melalui sistem ritase dan surat jalan) dievaluasi melalui doktrin *substance over form* serta diuji menggunakan Trias Nilai Hukum Radbruch dan Teori Perlindungan Hukum Hadjon secara terpadu. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan teoritis dan praktis. Secara teoritis, hukum ketenagakerjaan bersifat protektif. Sedangkan hukum perjanjian kemitraan perdata sering diperlakukan sebagai paradigma yang kaku. Secara praktis, masih terdapat ketidakpastian mengenai sejauh mana penetapan status oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif dan substantif bagi pengemudi yang bekerja di perusahaan logistik.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada upayanya untuk mengintegrasikan doktrin *substance over form*, Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon, dan Trias Nilai Hukum Gustav Radbruch ke dalam satu kerangka analitis terpadu untuk mengevaluasi dan merekonstruksi kualifikasi hubungan kerja dalam kemitraan semu. Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada platform digital atau pemikiran normatif secara terpisah, sedangkan penelitian ini menguji fakta persidangan dalam Putusan PHI Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst pada

perusahaan logistik konvensional serta membandingkan dengan garis yurisprudensi Mahkamah Agung RI (Putusan MA No. 772 K/Pdt.Sus/2011 dan Putusan MA No. 164 K/Pdt.Sus-PHI/2015).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini membahas dua pertanyaan berikut:

a. Bagaimana implikasi yuridis dari penetapan status hubungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dan bentuk perlindungan hukum dalam Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst?
b. Bagaimana pertimbangan hukum (ratio decidendi) hakim dalam menentukan status hubungan hukum antara hubungan kerja atau kemitraan dalam Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst ditinjau dari Trias Nilai Hukum Gustav Radbruch?

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (penelitian hukum doktrinal) yang berfokus pada norma hukum, prinsip konstitusional, dan doktrin politik yang mengatur administrasi ketenagakerjaan dan peradilan (Muhaimin, 2020). Penelitian ini menggunakan empat pendekatan:

a. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach): Menguji sinkronisasi hirarkis regulasi terkait ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa, seperti UUD NRI 1945, KUHPerdata, UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023, UU No. 20 Tahun 2008, dan UU No. 2 Tahun 2004 (Afriana et al., 2020; Habibi et al., 2024; Kurniasari, 2022; Mahaputra et al., 2023).
b. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach): Menganalisis doktrin-doktrin hukum ketenagakerjaan modern, seperti Substance Over Form Doctrine, Control Test, Integration Test, Economic Dependency Test, Rekomendasi ILO No. 198 Tahun 2006, serta Teori Perlindungan Hukum dan Formula Gustav Radbruch (Herman et al., 2025; Latri et al., 2024; Maulana, 2020; Wibowo, 2023; Zulkarnaen & Utami, 2016).
c. Pendekatan Kasus (Case Approach): Menganalisis secara kritis ratio decidendi majelis hakim dalam memutus perkara PHI PN Jakarta Pusat Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst serta membandingkannya dengan yurisprudensi Mahkamah Agung seperti Putusan No. 772 K/Pdt.Sus/2011, Putusan No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan No. 164 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dan Putusan No. 100 K/Pdt.Sus-PHI/2023 (Askin & Masidin, 2023; Solikin, 2021).

Materi hukum utama termasuk ketentuan konstitusional, undang-undang, dan putusan peradilan hubungan industrial. Materi sekunder terdiri dari buku, artikel jurnal ilmiah, dan laporan ketenagakerjaan. Data dianalisis melalui metode deskriptif, komparatif, evaluatif, dan preskriptif dengan silogisme hukum (Margono et al., 2025; Widiarty, 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Perkara, Posita-Petitum, dan Fakta Persidangan

Sengketa dalam Putusan PHI PN Jakarta Pusat Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst bermula dari hubungan kerja sama operasional antara Idris (Penggugat) selaku pengemudi (driver) angkutan barang dengan PT Dwiharta Logistindo (Tergugat) selaku perusahaan penyedia jasa logistik dan transportasi (PHI PN Jakarta Pusat, 2023). Penggugat bertugas mengangkut dan mendistribusikan barang milik pelanggan. Tergugat menggunakan armada truk operasional perusahaan berdasarkan Surat Perintah Kerja atau Surat Jalan yang diterbitkan oleh manajemen Tergugat. Atas setiap pengiriman yang berhasil diselesaikan, Penggugat menerima kompensasi pembayaran berbasis jumlah perjalanan (sistem ritase).

Perselisihan timbul ketika Tergugat secara sepihak menghentikan penugasan dan pengiriman barang kepada Penggugat sejak tanggal 24 Juni 2022. Penggugat menganggap tindakan penghentian penugasan tersebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif. Sebaliknya, Tergugat membantah adanya hubungan kerja dan menyatakan bahwa Penggugat adalah mitra usaha independen berbasis ritase tanpa jam kerja mengikat, sehingga penghentian kerja sama tidak tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Setelah upaya perundingan bipartit dan mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta (Anjuran No. 15/ANJ/D/II/2023) gagal mencapai kesepakatan, Penggugat mengajukan gugatan ke PHI pada PN Jakarta Pusat.

Dalam positanya, Penggugat mendalilkan bahwa hubungan hukum yang berlangsung secara nyata telah memenuhi tiga unsur kumulatif hubungan kerja sesuai Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yaitu unsur pekerjaan (mengangkut barang Tergugat), upah (pembayaran ritase), dan perintah (penugasan dan surat jalan dari Tergugat). Penggugat memohon dalam petitumnya agar majelis hakim menyatakan hubungan para pihak adalah hubungan kerja. Memerintahkan tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dengan jabatannya yang semula dan memberikan hak normatif sebagaimana yang tercantum dalam peraturan ketenagakerjann. Sebaliknya, Tergugat membantah dengan alasan bahwa pembayaran ritase bukan upah, tidak ada absensi atau jam kerja tetap, dan Penggugat bebas menolak pekerjaan, yang menurut Tergugat merupakan karakteristik hubungan kemitraan perdata biasa.

Dalam tahap pembuktian, Penggugat mengajukan bukti surat P-1 sampai P-5 (termasuk Anjuran Mediator, dokumen bukti ritase, komunikasi WhatsApp operasional, dan foto kegiatan) serta saksi Tarpuni (sesama pengemudi). Saksi menerangkan bahwa pengemudi bekerja berdasarkan penugasan surat jalan dari perusahaan, menerima uang jalan/ritase, dan apabila ada perselisihan mengenai tarif, perusahaan memberikan opsi untuk mengikutsertakan pengemudi dalam pekerjaan atau menghentikannya. Sementara Tergugat mengajukan bukti T-1 sampai T-9

(anjuran, literatur hukum, dan yurisprudensi) serta Ahli Dr. Horadin, S.H., M.H. yang menjelaskan konsep kumulatif hubungan kerja dan menganggap pembayaran ritase bukan upah ketenagakerjaan.

3.2. Implikasi Yuridis Penetapan Status Hubungan Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja

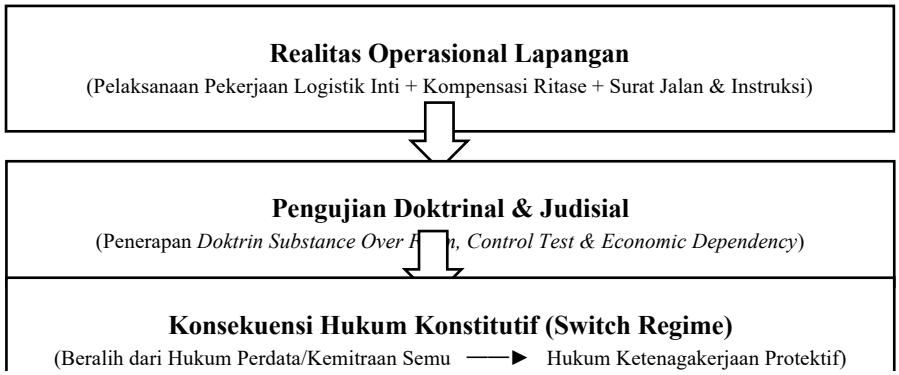
Penetapan status hubungan hukum merupakan titik masuk (entry point) yang bersifat konstitutif bagi berlakunya perlindungan hukum ketenagakerjaan (Wijayanti, 2022). Dalam sistem hukum Indonesia, kualifikasi hubungan hukum tidak ditentukan oleh judul atau nama perjanjian yang disepakati para pihak, melainkan pada kenyataan pelaksanaan hubungan hukum tersebut (substance over form doctrine) (Rahardjo, 2006; Wibowo, 2023). Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 menetapkan tiga unsur kumulatif hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Penerapan doktrin *substance over form* menuntut hakim untuk mengabaikan teks formal jika fakta di lapangan bertolak belakang (Hermanto, 2020; Maulana, 2020). Dalam perkara ini, Tergugat memfokuskan pembelaannya pada formalitas tidak adanya perjanjian kerja tertulis sebagai PKWT/PKWTT serta penggunaan istilah "mitra ritase". Namun, Majelis Hakim secara cermat menilai bahwa perjanjian kerja menurut Pasal 50 dan Pasal 51 UU Ketenagakerjaan tidak diwajibkan tertulis dan dapat dibuat secara lisan (Harahap, 2020). Penilaian terhadap fakta faktual persidangan membuktikan keberadaan tiga unsur esensial:

1. Unsur Pekerjaan: Penggugat melaksanakan pekerjaan pengangkutan barang menggunakan kendaraan operasional perusahaan berdasarkan Surat Perintah Kerja atau Surat Jalan yang diterbitkan oleh Tergugat. Pekerjaan pengangkutan ini bukan pekerjaan insidental yang dicari sendiri oleh Penggugat, melainkan merupakan bagian inti (core business) dari kegiatan jasa logistik Tergugat (Integration Test) (Farianto, 2019; Maulana, 2020).
2. Unsur Upah: Penggugat menerima pembayaran berupa imbalan ritase yang diberikan setelah menyelesaikan penugasan pengangkutan. Dalam doktrin ketenagakerjaan modern, imbalan ritase atau kompensasi satuan hasil tetap dikualifikasikan sebagai upah karena merupakan imbalan langsung atas jasa kerja yang dilakukan bagi kepentingan usaha pengusaha (Maulana, 2020; Sarnawa, 2019). Penjelasan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil.
3. Unsur Perintah: Hubungan subordinasi terbukti dari adanya mekanisme operasional perusahaan di mana penugasan, instruksi pengiriman, lokasi pengantaran, dan jadwal distribusi sepenuhnya dikendalikan oleh Tergugat melalui penerbitan surat jalan.

Penggugat berada di bawah pengawasan dan otoritas manajerial Tergugat (Control Test) (Agusmidah et al., 2023; Maulana, 2020). Penggugat tidak memiliki kebebasan menentukan tarif sendiri atau mengalihkan pekerjaan kepada orang lain tanpa persetujuan Tergugat.

ALUR REKONSTRUKSI KUALIFIKASI HUKUM HUBUNGAN KERJA



Gambar 1. *Model Rekonstruksi Kualifikasi Hubungan Kerja dalam Kemitraan Semu*

Peng n kerja membawa implikasi yuridis mendasar, yaitu beralihnya hukum dari hukum perdata umum (KUHPerdata) ke dalam hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingend recht* / *ius cogens*) (Maulana, 2020; Tampubolon et al., 2023; Zulkarnaen & Utami, 2016). Pendekatan hakim ini konsisten dengan yurisprudensi Mahkamah Agung RI, seperti dalam putusan MA No. 772 K/Pdt.Sus/2011 (Kasus Lamlo Jaya) dan Putusan MA No. 164 K/Pdt.Sus-PHI/2015 (kasus PT Kurnia Subur), di mana Mahkamah Agung secara tegas membatalkan perjanjian kemitraan fiktif pengemudi dan menetapkannya sebagai hubungan kerja yang berhak atas uang pesangon (Mahkamah Agung, 2012, 2015). Pengakuan status pekerja ini secara secara otomatis mengaktifkan hak-hak normatif Penggugat, seperti hak atas upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, waktu istirahat dan cuti, serta perlindungan hukum dari tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

Penilaian ini juga sangat selaras dengan standar internasional dalam *ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship* (2006) dan temuan studi empiris terkini mengenai relasi kemitraan dan *gig economy* di Indonesia (Annazah et al., 2023; Hermat et al., 2025; Latri et al., 2024; Wibowo, 2023). Rekomendasi ILO No. 198 menegaskan bahwa penentuan keberadaan hubungan kerja harus didasarkan pada fakta mengenai pelaksanaan pekerjaan (facts relating to the performance of work) dan kompensasi pekerja, bukan berdasarkan kualifikasi formal dalam kontrak (ILO, 2006). Penyesuaian ini terbukti melalui penerapan kriteria *Control Test* (adanya pengawasan operasional), *Integration Test* (pekerjaan terintegrasi dalam bisnis inti), dan *Economic Dependency Test* (pengemudi bergantung secara ekonomi pada penugasan tunggal perusahaan)(Annazah et al., 2023; Mahaputra et

al., 2023).

Berdasarkan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, penetapan status hubungan kerja dalam putusan ini memberikan dua bentuk perlindungan hukum (Hadjon, 1987; Zulkarnaen & Utami, 2016):

1) Perlindungan hukum preventif: Penerapan parameter kumulatif (pekerjaan, upah, dan perintah) memberikan batasan yang tegas bagi pelaku hubungan industrial agar tidak menyalahgunakan skema kemitraan untuk mengecualikan kewajiban hukum pengusaha. Ini memagari iklim usaha agar tidak terjadi penindasan struktural terhadap pekerja bawah (Habibi et al., 2004; Kurniasari, 2002).
2) Perlindungan hukum represif: Putusan majelis hakim mengoreksi kualifikasi hubungan hukum yang didalilkan oleh Tergugat dan memulihkan status serta hak-hak normatif Penggugat yang diabaikan melalui lembaga peradilan. Putusan ini menghukum Tergugat membayarkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dengan adil sesuai ketentuan undang-undang.

Tabel 1. *Analisis Bentuk Perlindungan Hukum dalam Putusan No. 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN JKT.PsT*

Bentuk Perlindungan	Dasar Teori (Philipus M. Hadjon)	Perwujudan dalam Putusan	Analisis Peneliti
Preventif	Pembentukan norma hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak (Hadjon, 1987).	Majelis Hakim menggunakan unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagai parameter penentuan hubungan kerja (PHI PN Jakarta Pusat, 2023).	Memberikan pedoman bagi pelaku hubungan industrial serta mencegah penyalahgunaan skema kemitraan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan (Maulana, 2020; Wibowo, 2023).
Represif	Penyelesaian sengketa dan pemulihan hak melalui mekanisme hukum (Hadjon, 1987; Zulkarnaen & Utami, 2016).	Majelis Hakim menetapkan status hubungan kerja dan membuka akses terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja.	Memulihkan kedudukan hukum pekerja, memberikan kepastian hukum, serta menjamin perlindungan hukum yang efektif melalui putusan pengadilan (Zulkarnaen & Utami, 2016; PHI PN Jakarta Pusat, 2023).

3.3. Evaluasi Ratio Decidendi Hakim

Evaluasi terhadap pertimbangan hukum (ratio decidendi) Majelis Hakim dilakukan dengan menguji keseimbangan tiga nilai dasar hukum menurut Gustav Radbruch (Samekto, 2025; Hari Sih Advianto, 2020).

3.3.1. Nilai Keadilan (Gerechtigkeit)

Majelis hakim menerapkan prinsip keadilan substantif (substantive justice) dengan tidak terjebak pada formalitas nomenklatur “kemitraan” dalam dokumen perjanjian (Rahardjo, 2009; Zulkarnaen & Utami, 2016). Hakim membedah kenyataan hubungan hukum sehari-hari dan menemukan adanya subordinasi serta ketergantungan ekonomi. Mengabaikan fakta subordinasi demi formalitas kontrak akan melegitimasi ketimpangan posisi tawar dan penyalahgunaan keadaan (abuse of circumstances) (Maulana, 2020). Keadilan yang dihadirkan bersifat restoratif, yaitu memulihkan status yuridis pekerja dan hak-hak dasarnya yang terampas akibat penyamaran hubungan kerja.

3.3.2. Nilai Kepastian Hukum (Rechtssicherheit)

Kepastian hukum diwujudkan melalui penerapan kriteria normatif Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 secara konsisten (Askin & Masidin, 2023; Kurniasari, 2022). Hakim membangun penalaran hukum berdasarkan alat bukti objektif di persidangan, seperti dokumen ritase, surat jalan, dan keterangan saksi. Dengan menerapkan kriteria Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tepat terhadap fakta terbukti, hakim memberikan kejelasan hukum mengenai batasan yuridis antara kemitraan murni dan hubungan kerja terselubung (Herman et al., 2025; Mahaputra et al., 2023).

3.3.3. Nilai Kemanfaatan (Zweckmabigkeit)

Putusan ini memberikan kemanfaatan dalam tiga dimensi: (1) Bagi pekerja, memberikan jaminan kepastian perlindungan hak normatif dan keberlangsungan hidup (Latri et al., 2024); (2) Bagi pengusaha, memberikan petunjuk dan batasan hukum yang jelas dalam merancang perjanjian kerja operasional agar patuh regulasi; dan (3) Bagi sistem hubungan industrial, mencegah praktik persaingan curang (unfair competition) dari pelaku usaha yang memanfaatkan penyamaran hubungan kerja (disguised employment) untuk menekan biaya tenaga kerja secara tidak sah (Afriana., 2020; Annazah et al., 2023).

Tabel 2. Integrasi Trias Nilai Hukum Gustac Radbruch dalam Pertimbangan Hakim

Nilai Dasar Hukum	**Landasan Konseptual Radbruch**	**Penerapan dalam Ratio Decidendi**	**Dampak Bagi Hubungan Industrial**
Keadilan (Gerechtigkeit)	Keadilan substantif mengalahkan keadilan formal yang eksploitatif (Samekto, 2025; Zulkarnaen & Utami, 2016).	Hakim mengabaikan klausa kemitraan formal dan mengedepankan fakta subordinasi operasional.	Mencegah penyalahgunaan kedudukan dominan dan penyalahgunaan keadaan oleh pengusaha (Maulana, 2020; Wibowo, 2023).
Kepastian Hukum (Rechtssicherheit)	Penerapan norma positif yang konsisten dan terukur (Kurniasari, 2022; Sih Advianto, 2020).	Hakim menguji unsur pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menggunakan alat bukti fakta persidangan.	Memberikan kepastian parameter pembeda antara kemitraan murni dan hubungan kerja (Herman et al., 2025; Mahaputra et al., 2023).
Kemanfaatan (Zweckmäßigkeit)	Hukum harus memberikan kegunaan sosial yang nyata bagi masyarakat (Radbruch, 2025).	Menghukum perusahaan membayar kompensasi PHK dan menetapkan standar kepatuhan.	Mendorong iklim usaha yang sehat, beretika, dan berkeadilan sosial bagi seluruh pihak (Afriana et al., 2020; Annazah et al., 2023; Latri et al., 2024).

4. KESIMPULAN

Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia secara substansial mencerminkan prinsip perlindungan hukum konstitusional dan keadilan substantif. Penetapan status hubungan kerja dalam Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst memiliki implikasi Yuridis konstitutif yang mengalihkan hukum, dari hukum perdata biasa ke dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga memunculkan seluruh hak normatif pekerja dan mekanisme perlindungan PHK. Pertimbangan hukum (ratio decidendi) Majelis Hakim telah memenuhi Trias Nilai Hukum Gustav Radbruch dengan mengedepankan doktrin *substance over form*. Penilaian hakim yang didasarkan pada fakta ketergantungan ekonomi, control

operasional, dan kompensasi upah berhasil mengesampingkan formalitas kemitraan semu, sehingga mewujudkan keadilan substantif, kepastian hukum, dan kemanfaatan sosial dalam hubungan industrial.

Beberapa saran strategis yang direkomendasikan antara lain: (1) Bagi pembentuk peraturan perundang-undangan: Perlu menyusun regulasi turunan yang memuat kriteria operasional, membedakan kemitraan murni dan kemitraan semu di sektor logistik dan digital; (2) Bagi Lembaga peradilan: Hakim PHI hendaknya konsisten menerapkan doktrin *substance over form* dan rekomendasi ILO No. 198 Tahun 2006; dan (3) Bagi pelaku usaha & pekerja: Menyesuaikan skema kontrak dengan realitas operasional di lapangan demi kepastian hukum.

REFERENSI

Afriana, A., Karsona, A. M., & Putri, S. A. (2020). Kemitraan Dalam Perspektif Persaingan Usaha dan Penyelesaian Sengketa. Acta Diurnal: Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Unpad, 4(1), 145-158.

Agusmidah., dkk. (2023). Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan. Depok: Rajawali Pers.

Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin. (2023). Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online. J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan, 18(3), 197-212.

Anwar, M. (2020). Model Kemitraan Bisnis Antar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Banyumas: Sasanti Institute.

Askin, M., & Masidin. (2023). Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: Kencana.

Farianto, W. (2019). Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja. Jakarta: Sinar Grafika.

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), 1-15.

Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya: Bina Ilmu.

Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Batu: Literasi Nusantara.

Herman, B., Mannan, K., & Saputra, I. R. (2025). Ketidakpastian Hukum dalam Perlindungan Pekerja di Era Digitalisasi dan Otomatisasi. Jurnal Litigasi Amsir, 12(4), 1-10.

Hermanto, A. B. (2020). Ajaran Positivisme Hukum di Indonesia: Kritik dan Alternatif Solusinya. Jakarta: Kencana.

International Labour Organization. (2006). ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship. Geneva: ILO Office.

Khairi, M., Lelisari., dkk. (2021). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish.

Khairani. (2021). Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing. Depok: Rajawali Pers.

Kurniasari, T. W. (2022). Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin, 5(2), 123-136.

Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak Pekerja Di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak. Media Hukum Indonesia, 2(2), 375-383.

Mahaputra, I. B. G. A., Putra, I. M. A. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2023). Perlindungan Hukum Kemitraan Ojek Online dengan Driver Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Kertha Wicaksana, 17(1), 114-122.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2012). Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus/2011 (Perusahaan Pengangkutan Lamlo Jaya vs. Jamaluddin Abdul Ghanie Purba). Jakarta: Mahkamah Agung RI.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2013). Putusan Nomor 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013 (PT Puninar Jaya vs. Hendrawan). Jakarta: Mahkamah Agung RI.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2015). Putusan Nomor 164 K/Pdt.Sus-PHI/2015 (PT Kurnia Subur vs. Adi Tuppal Sihombing dkk.). Jakarta: Mahkamah Agung RI.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). Putusan Nomor 100 K/Pdt.Sus-PHI/2023 (Afrizal Panggabean vs. PT Garuda Angkasa Ekspres). Jakarta: Mahkamah Agung RI.

Margono, S., et al. (2025). Pedoman Penulisan Tesis. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Mpu Tantular.

Mashudi. (2019). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Surabaya: Jakad Publishing.

Maulana, A. (2020). Penyelundupan Hukum dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan pada Status yang Seharusnya Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Perusahaan dengan Pekerjanya. Suara Keadilan, 21(1), 17-29.

Muhaimin. (2020). Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. (2023). Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst (Idris vs. PT Dwiharta Logistindo). Jakarta: Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Rahardjo, S. (2006). Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Rahardjo, S. (2009). Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan. Jakarta: Kompas.

Samekto, F. X. A. (2025). Memahami Ajaran Hukum Gustav Radbruch. Depok: Rajawali Pers.

Sarnawa, B. (2019). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hari Sih Advianto, L. Y. H. (2020). Memahami Gagasan Gustav Radbruch: Refleksi Pada Sistem Kekuasaan Kehakiman Indonesia. Tangerang: Minhaj Pustaka.

Solikin, N. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian Hukum. Pasuruan: Qiara Media.

Tampubolon, M., dkk. (2023). Hukum Ketenagakerjaan. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Wardana, M. A. (2024). Hubungan Industrial. Bali: Intelektual Manifes Media.

Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan. J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan, 18(2), 109-124.

Widiarty, W. S. (2024). Buku Ajar Metode Penelitian Hukum. Yogyakarta: Publika Global Medika.

Wijayanti, A. (2022). Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: MBridge Press.

Wijayanti, A., & Suhartono, S. (2020). Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datang. Surabaya: Revka Prima Media.

Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, 3(2), 373-393.