

## Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Talita Adwa Ardelia<sup>1</sup>, Muhammad Alldo Hibahtillah<sup>2</sup>, Syarah Adilla Imon<sup>3\*</sup>, Galuh Prima Ningrum<sup>4</sup>,  
Ratih Damayanti<sup>5</sup>, Rizqan Naelufar<sup>6</sup>, Muhammad Fariz Nur Agung<sup>7</sup>, Ailia Nur Aini<sup>8</sup>

<sup>1-8</sup>Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Email: [syarahadillahi@gmail.com](mailto:syarahadillahi@gmail.com)

### Abstract

*The decision of the Constitutional Court No. 168/PUU-XXI/2023 has a significant impact on the regulation of outsourced labor in Indonesia, especially in the protection of workers' rights. The abolition of Article 65 of the Labor Law created a legal vacuum that triggered uncertainty, particularly regarding the types of work that could be outsourced. This decision confirms that outsourcing is only allowed for non-major jobs to protect permanent workers from the risk of replacement. The main challenge lies in government supervision and the drafting of clear implementing regulations. This research emphasizes the importance of supervision, worker rights education, and social dialogue between the government, companies, and trade unions. These measures are expected to improve the protection of outsourced workers, create a fair and sustainable labor system, and support deeper labor reform.*

### Abstract

Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa dampak signifikan terhadap pengaturan tenaga kerja outsourcing di Indonesia, terutama dalam perlindungan hak pekerja. Penghapusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan menciptakan kekosongan hukum yang memicu ketidakpastian, khususnya terkait jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Keputusan ini menegaskan bahwa outsourcing hanya diperbolehkan untuk pekerjaan non-utama guna melindungi pekerja tetap dari risiko penggantian. Tantangan utama terletak pada pengawasan pemerintah dan penyusunan aturan pelaksana yang jelas. Penelitian ini menekankan pentingnya pengawasan, edukasi hak pekerja, dan dialog sosial antara pemerintah, perusahaan, serta serikat pekerja. Langkah-langkah ini diharapkan meningkatkan perlindungan pekerja outsourcing, menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, serta mendukung reformasi ketenagakerjaan yang lebih mendalam.

### Article History

Received Okt 27, 2024  
Revised Okt 29, 2024  
Accepted 09 Nov 2024  
Available online 17 Nov. 2024

### Keywords :

Employment, Outsourcing, Workers

### Keywords :

Ketenagakerjaan, Alihdaya, Pekerja



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## PENDAHULUAN

Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia melalui putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa dampak besar terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja. Dalam putusan ini, MK memutuskan sejumlah perubahan signifikan untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja, sekaligus memberikan arahan kepada pemerintah untuk mengubah atau memisahkan regulasi ketenagakerjaan dari klaster UU Cipta Kerja dalam waktu maksimal dua tahun.<sup>1</sup> Langkah tersebut diharapkan dapat menjawab berbagai polemik yang selama ini muncul, termasuk protes dari kalangan buruh dan serikat pekerja mengenai perlindungan hak-hak dasar pekerja. Terkait tenaga kerja asing (TKA), MK menegaskan bahwa pekerja lokal harus menjadi prioritas utama dalam semua kesempatan kerja, sementara penggunaan TKA hanya diizinkan untuk posisi tertentu yang membutuhkan keahlian spesifik. Persetujuan penggunaan TKA kini sepenuhnya berada di bawah kewenangan Menteri Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa regulasi ini diterapkan secara ketat demi kepentingan nasional.

Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengalami penyesuaian, dengan

<sup>1</sup> Siplawfirm. (2024). *Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*. <https://siplawfirm.id/putusan-mk/?lang=id>.

durasi maksimal lima tahun termasuk perpanjangan. Keputusan ini memberikan kepastian hukum dan perlindungan lebih besar bagi pekerja kontrak. Dalam isu waktu istirahat pekerja, MK menambahkan opsi fleksibel berupa dua hari istirahat mingguan untuk lima hari kerja, melengkapi ketentuan sebelumnya yang menetapkan satu hari istirahat untuk enam hari kerja. MK juga menghapuskan ketidakpastian dalam aturan cuti panjang, sehingga perusahaan tertentu kini wajib memberikan cuti panjang tanpa terkecuali. Untuk aspek pengupahan, MK menyoroti pentingnya faktor kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai acuan dalam penentuan upah minimum dan mengamankan pelibatan dewan pengupahan daerah dalam proses perumusannya. Hal ini diharapkan dapat mengatasi disparitas upah antarwilayah dan lebih adil terhadap pekerja. Perubahan signifikan juga terjadi dalam pengaturan alih daya (*outsourcing*). MK meminta pemerintah memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan melalui perjanjian tertulis. Hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan memastikan hak-hak dasar, seperti jaminan sosial dan kondisi kerja yang layak, tetap terjamin. Dalam aspek pemutusan hubungan kerja (PHK), MK menekankan bahwa pengaturan terkait harus memastikan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak pekerja, sesuai dengan prinsip keadilan.<sup>2</sup> Putusan ini juga memberikan arahan strategis untuk memperbaiki keseluruhan ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia. MK meminta pemerintah dan DPR segera menyusun UU Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri, terpisah dari UU Cipta Kerja, dan memastikan prosesnya melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja serta elemen masyarakat sipil lainnya. Dengan pelaksanaan yang konsisten dan pengawasan yang ketat, reformasi ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendukung stabilitas industri nasional.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa perubahan penting dalam pengaturan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia, khususnya terkait jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam putusannya, MK dengan tegas menyatakan bahwa tenaga kerja *outsourcing* hanya boleh digunakan untuk pekerjaan non-utama, yaitu tugas-tugas yang mendukung tetapi tidak berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, seperti *cleaning service*, keamanan (*security*), katering (*catering*), dan pengemudi (*driver*). Pekerjaan utama harus sepenuhnya menjadi tanggung jawab pekerja tetap untuk memastikan keberlangsungan pekerjaan inti perusahaan serta melindungi hak-hak tenaga kerja permanen dari potensi penggantian oleh tenaga kerja alih daya. Pembatasan ini dirancang untuk menjaga stabilitas pekerjaan tetap sekaligus menciptakan batasan yang lebih jelas antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap. Selain itu, MK menetapkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diterapkan dengan batas waktu maksimum lima tahun, termasuk jika ada perpanjangan kontrak. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kejelasan hukum sekaligus mencegah praktik perpanjangan kontrak tanpa batas yang sering kali menimbulkan ketidakpastian dan merugikan pekerja.

Dengan adanya aturan ini, diharapkan pekerja kontrak mendapatkan kepastian akan status kerja mereka, baik melalui konversi menjadi pekerja tetap setelah kontrak selesai, maupun peluang untuk melanjutkan karir di tempat lain dengan pengalaman yang jelas dan terukur. MK juga mengalihkan kewenangan pengaturan *outsourcing* dan tenaga kerja asing kepada Menteri Ketenagakerjaan. Ini mencakup pengambilan keputusan strategis terkait persetujuan penggunaan tenaga kerja asing dan pelaksanaan alih daya, yang diharapkan lebih memprioritaskan perlindungan tenaga kerja lokal. Menteri Ketenagakerjaan diamanatkan untuk memastikan bahwa regulasi yang berlaku benar-benar diterapkan secara adil, sekaligus memberikan perlindungan bagi para pekerja *outsourcing* terhadap praktik eksploitasi atau ketidakpastian hak kerja mereka. Secara keseluruhan, putusan ini memperkuat kerangka hukum untuk melindungi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia, dengan menegaskan batasan yang jelas mengenai pekerjaan apa saja yang dapat dialihdayakan, membatasi jangka waktu PKWT untuk menghindari ketidakpastian pekerjaan, dan menekankan pentingnya pengawasan oleh otoritas yang berwenang. Reformasi ini bertujuan menciptakan keadilan yang lebih besar di sektor ketenagakerjaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja *outsourcing*, dan memberikan stabilitas serta keamanan kerja yang lebih baik, baik bagi tenaga kerja tetap maupun

2 Fauzan. (2023). *Partai Buruh dan Serikat Pekerja Uji 12 Klaster UU Cipta Kerja*. <https://mguntur.id/berita?id=19888>.

tenagakerja kontrak.<sup>3</sup>

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang berlaku, dengan tujuan untuk memahami dan menjelaskan berbagai aspek hukum yang ada dalam masyarakat. Dalam konteks ini, peneliti melakukan anotasi putusan dengan cara menelaah putusan pengadilan yang relevan untuk mengidentifikasi pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutuskan suatu perkara. Penelitian ini bersifat kualitatif, di mana data yang dikumpulkan berasal dari sumber sekunder seperti undang-undang, dokumen hukum, dan literatur terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Dampak putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap status pekerja outsourcing di Indonesia** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XII/2023 Memberikan dampak yang signifikan terhadap dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, Khususnya pada status pekerja outsourcing, dengan menitikberatkan pada perlindungan hukum yang lebih kuat dan kejelasan status pekerja yang selama ini menjadi isu kontroversial. dalam keputusannya, Mk menekankan bahwa pekerja yang dapat dialihdayakan harus dibatasi pada jenis dan bidang tertentu yang dijelaskan secara rinci dalam perjanjian kerja tertulis. Hal ini bertujuan untuk mencegah outsourcing diterapkan pada pekerjaan inti perusahaan, yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja. Meskipun demikian, keputusan ini juga membuka ruang untuk pengaturan lebih lanjut agar definisi pekerjaan yang boleh dialihdayakan menjadi lebih jelas dan tidak menimbulkan multi-tafsir. selain itu, MK memberikan perhatian khusus pada penguatan hak-hak pekerja outsourcing dengan memastikan bahwa status mereka tidak dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan. Penghapusan fleksibilitas berlebihan yang sebelumnya memungkinkan perusahaan menentukan status pekerja outsourcing secara sepihak menjadi langkah penting dalam melindungi pekerja dari kontrak kerja yang eksploitatif. hak-hak dasar seperti upah yang layak, jaminan sosial, cuti kerja, dan perlindungan lainnya kini mendapatkan landasan hukum yang lebih tegas melalui putusan ini. MK juga menghapus beberapa ketentuan dalam peraturan sebelumnya yang dinilai dapat merugikan pekerja, khususnya dalam hal pengaturan hubungan kerja outsourcing.<sup>4</sup>

MK juga menegaskan pentingnya perjanjian kerja alih daya dilakukan secara tertulis dan mencakup ketentuan spesifik yang memastikan transparansi serta keadilan dalam hubungan kerja. ketentuan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari ketidakpastian status dan memberikan mereka kepastian hukum dalam hubungan kerja yang sering kali berlangsung di bawah kondisi yang rentan. perusahaan mereka sesuai dengan keputusan MK. Langkah ini mencerminkan upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih berkeadilan, dimana hak-hak pekerja dihormati dan tidak lagi mudah diabaikan oleh perusahaan. Dengan demikian, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi tonggak penting dalam memperbaiki sistem outsourcing di Indonesia dengan memberikan pekerja perlindungan yang lebih kuat, kepastian status kerja yang lebih baik, dan hak-hak ketenagakerjaan yang lebih jelas. Namun, keberhasilan implementasi putusan ini sangat bergantung pada pengawasan ketat oleh pemerintah dan penyusunan aturan pelaksana yang rinci untuk menghindari celah hukum yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari tanggung jawab.

Dengan dihapusnya Pasal 65 dalam UU Ketenagakerjaan melalui revisi yang dilakukan oleh UU No 6 Tahun 2023 membawa dampak besar terhadap pelaksanaan outsourcing di Indonesia. Pasal 65 memberikan aturan yang sangat spesifik mengenai syarat dan tata cara pelaksanaan outsourcing yang mencakup berbagai aspek, seperti jenis pekerjaan yang dapat di alih dayakan, tanggung jawab

3 Yolanda. (2024). *MK memutuskan karyawan kontrak maksimal 5 tahun, dan pekerjaan untuk outsourcing bukan pekerjaan utama*. <https://www.tempo.co/ekonomi/keputusan-mk-karyawan-kontrak-maksimal-5-tahun-pekerjaan-untuk-outsourcing-bukan-jobdesk-utama-1166176>.

4 Lestari., Putra. (2023). *Analisis Hubungan Kerja Outsourcing dalam Perspektif Pengusaha dan Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora. Vol 3, No (1).

dari penyedia jasa terhadap hak-hak para pekerja, dan perlindungan bagi pekerja agar memiliki hubungan yang jelas dengan penyedia jasa outsourcing. Namun ketika Pasal ini dihapuskan, kerangka hukum yang mengatur pelaksanaan outsourcing menjadi kosong, atau penghapusan Pasal 65 berarti menghilangkan batasan yang sebelumnya dirancang untuk melindungi pekerja.

Salah satu dampak utama adalah perusahaan tidak lagi memiliki acuan yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Pada sebelumnya hanya pekerjaan yang sifatnya pendukung atau bukan bagian inti dari kegiatan utama perusahaan yang bisa diserahkan kepada pihak ketiga. Kini, dengan tidak adanya batasan ini, pekerjaan inti perusahaan juga berpotensi untuk dialihdayakan, yang dapat merugikan pekerja dalam hal stabilitas kerja dan perlindungan hak-hak mereka. Ketidakjelasan aturan juga mempengaruhi hubungan hukum antara pekerja, penyedia jasa, dan perusahaan pengguna jasa. Yang sebelumnya turan ini memastikan bahwa pekerja outsourcing memiliki hubungan kerja yang legal dengan penyedia jasa outsourcing, bukan dengan perusahaan pengguna jasa. Hal ini memberikan kepastian kepada pekerja terkait pihak yang bertanggung jawab terhadap hak-hak mereka, seperti upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum.

Dengan penghapusan aturan ini, banyak pihak khawatir bahwa hubungan kerja akan menjadi abu-abu, sehingga membuka ruang bagi penyalahgunaan oleh perusahaan. Selain itu, potensi orang untuk menyalahgunakan sistem outsourcing semakin meningkat. Perusahaan pengguna jasa dapat menggunakan celah hukum tersebut untuk menghindari kewajiban jangka panjang, seperti biaya pesangon, kontrak permanen, atau tunjangan lainnya, tanpa batasan yang jelas. Situasi ini juga dapat memperburuk ketidakpastian kerja yang berkepanjangan bagi pekerja karena kontrak kerja jangka pendek yang terus diperpanjang tanpa batas waktu. Dalam situasi seperti ini, perubahan aturan yang cepat dan jelas diperlukan untuk mengisi kekosongan hukum. Pemerintah harus segera mengeluarkan peraturan pelaksana, seperti peraturan menteri atau pemerintah, yang membatasi outsourcing. Peraturan ini harus membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, tanggung jawab penyedia jasa outsourcing, dan jaminan hak-hak pekerja. Pengawasan terhadap outsourcing juga perlu diperketat. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan harus memastikan bahwa perusahaan pengguna jasa dan penyedia jasa outsourcing mematuhi aturan yang ada dan tidak menyalahgunakan kelemahan regulasi. Hak-hak pekerja dapat dilindungi melalui inspeksi teratur.

### **Perbandingan dengan praktik Internasional**

Perbandingan status pekerja outsourcing di Indonesia dengan praktik dunia internasional sangat menunjukkan beberapa perbedaan yang mencolok dalam hal ini perlindungan hukum serta hak-hak para pekerja dan praktik industri. Di Indonesia, pekerja outsourcing sering kali diatur oleh regulasi yang berfokus pada hubungan antara perusahaan outsourcing dengan klien, dengan perlindungan yang terbatas bagi para pekerja, sementara itu di banyak negara maju sana seperti di negara-negara yang bertempat di Eropa, terdapat undang-undang yang lebih ketat dalam mengatur dan melindungi hak-hak para pekerja ini termasuk hak untuk mendapatkan gaji yang setara dengan pekerja tetap dan akses tunjangan yang sama dengannya. Di beberapa negara, pekerja outsourcing memiliki hak untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja dan mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Sedangkan di Indonesia, meskipun ada beberapa hak yang diatur dalam undang-undang, penerapannya masih saja kurang konsisten, dan pekerja outsourcing mungkin tidak memiliki hak yang sama terhadap perlindungan tersebut.

Di negara-negara seperti Amerika Serikat, praktik ini sering kali melibatkan penggunaan tenaga kerja kontrak untuk pekerjaan yang lebih fleksibel dan tidak terikat pada satu perusahaan. Di Indonesia praktik ini seringkali lebih berfokus pada pengurangan biaya, dengan sedikit perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam pekerjaan dan kurangnya jaminan bagi pekerja. Di beberapa negara barat sana praktek outsourcing seringkali mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang lebih baik, hal ini guna membantu mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan peluang karir. Di Indonesia, pelatihan untuk pekerja outsourcing ini seringkali kurang memadai yang dapat mengakibatkan rendahnya kualitas keterampilan dan pekerja. Negara-negara dengan perlindungan pekerja yang lebih baik sering kali melihat dampak positif pada ekonomi secara keseluruhan, karena pekerja yang lebih sejahtera cenderung memiliki daya beli yang lebih tinggi. Di negara kita, ketidakpastian dan ketidakstabilan

dalam pekerjaan ini dapat menghambat kenaikan ekonomi dan menciptakan rasa ketidakpuasan di elemen pekerja.

### **Dampak Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 berdasarkan perspektif Perusahaan dan Pekerja/Buruh**

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang membatasi praktik outsourcing dan memperkuat perlindungan hak-hak pekerja mengundang tantangan besar, baik bagi pengusaha maupun pekerja, dalam hal implementasinya. Meskipun keputusan ini memberikan harapan akan hubungan kerja yang lebih adil dan transparan, pelaksanaan di lapangan memerlukan berbagai penyesuaian yang dapat mempengaruhi efektivitasnya. Sebagaimana pernyataan dan ketentuan di atas yang sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang baru berikut akan dibahas perspektif Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang berdampak pada Perusahaandan Pekerja.

#### **a. Bagi Perusahaan**

Pengusaha berusaha semaksimal mungkin untuk meraih keuntungan dengan mengurangi pengeluaran sebanyak mungkin. Pengelolaan bisnis pun memerlukan perubahan sistem, seperti mengecilkan rentang kendali manajerial dan memangkas struktur organisasi agar lebih efektif, efisien, dan produktif. Salah satu alasan perusahaan memilih untuk menggunakan tenaga kerja dari perusahaan outsourcing adalah untuk menghemat biaya operasional. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengurangi anggaran (struktur biaya) yang digunakan untuk proses rekrutmen, gaji, fasilitas, dan program pelatihan bagi pekerja.<sup>4</sup> Selain itu, outsourcing juga mendukung operasional khusus dan penunjang. Misalnya, dalam hal keamanan, perusahaan tidak perlu menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya untuk merekrut atau melatih petugas keamanan karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing. Ini juga memungkinkan perusahaan fokus pada inti bisnis dan tidak perlu khawatir tentang pekerjaan yang bersifat non-inti, seperti pekerjaan administratif dan sejenisnya.

Bagi banyak pengusaha, putusan MK ini menciptakan tantangan dalam menyesuaikan strategi tenaga kerja mereka. Sebelumnya, perusahaan memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam memanfaatkan outsourcing untuk mengurangi biaya operasional, terutama untuk pekerjaan non-inti. Dengan batasan yang lebih ketat, pengusaha mungkin menghadapi peningkatan biaya tenaga kerja, terutama jika mereka terpaksa mengalihdayakan pekerjaan yang sebelumnya bukan bagian dari kegiatan inti. Selain itu, ketentuan mengenai perjanjian tertulis dan perlindungan hak pekerja yang lebih jelas juga mengharuskan perusahaan menyediakan dokumen yang lebih lengkap dan memastikan adanya transparansi dalam hubungan kerja. Bagi sebagian pengusaha, hal ini dapat menambah beban administrasi dan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan regulasi yang lebih ketat. Terlebih lagi, ketidakpastian dalam definisi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan setelah penghapusan Pasal 65 dalam UU Ketenagakerjaan dapat menciptakan kebingungannya sendiri, di mana perusahaan harus menunggu pedoman lebih lanjut dari pemerintah untuk menghindari pelanggaran hukum.

#### **b. Bagi Pekerja/Buruh**

"Hubungan hukum" yang terjalin antara tenaga kerja dan perusahaan outsourcing dianggap sah ketika tercapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja yang telah disetujui dengan penuh kesadaran oleh semua pihak yang terlibat<sup>5</sup> Bagi pekerja, putusan MK diharapkan membawa perubahan positif, terutama dalam hal perlindungan hukum dan kejelasan status kerja. Namun, meskipun keputusan ini memberikan perlindungan lebih bagi pekerja outsourcing, masih terdapat tantangan besar. Pekerja yang saat ini bekerja dengan status outsourcing mungkin menghadapi ketidakpastian saat transisi menuju status pekerja tetap, yang dapat mempengaruhi rasa aman dan stabilitas pekerjaan mereka. Pekerja yang di-outsourcing-kan untuk pekerjaan inti berisiko kehilangan pekerjaan jika perusahaan merasa terbebani dengan peraturan baru dan memilih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal atau mengurangi jumlah tenaga kerja. Selain itu, pekerja bisa kesulitan memahami hak-hak mereka yang lebih rinci, karena implementasi peraturan ini memerlukan kejelasan dan transparansi dalam perjanjian kerja. Pekerja juga perlu proaktif memastikan hak-hak mereka diterapkan dengan benar, yang memerlukan pemahaman hukum dan dukungan kuat dari

5 Kurniasari. (2022). *Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin. Vol. 5 No (02), pp. 123-136.

serikat pekerja atau organisasi ketenagakerjaan.

## SIMPULAN

Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa perubahan signifikan dalam pengaturan tenaga kerja outsourcing di Indonesia, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja. Dengan penghapusan Pasal 65 dalam UU Ketenagakerjaan, kerangka hukum yang mengatur pelaksanaan outsourcing menjadi tidak jelas, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Keputusan ini menegaskan bahwa tenaga kerja outsourcing hanya boleh digunakan untuk pekerjaan non-utama, sehingga diharapkan dapat melindungi pekerja tetap dari potensi penggantian oleh tenaga kerja alih daya. Namun, keberhasilan implementasi keputusan ini sangat bergantung pada pengawasan yang ketat dan penyusunan aturan pelaksana yang rinci oleh pemerintah.

Di sisi lain, tantangan besar tetap ada dalam memastikan bahwa perusahaan tidak menyalahgunakan celah hukum yang mungkin muncul akibat penghapusan pasal tersebut. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pengawasan dan memberikan edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka. Dialog sosial antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja juga harus didorong untuk menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan. Dengan demikian, diharapkan perlindungan terhadap pekerja outsourcing dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan di Indonesia.

## SARAN

Dalam menghadapi perubahan yang dihasilkan oleh keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, sangat penting bagi pemerintah untuk segera menyusun aturan pelaksana yang jelas dan rinci terkait pelaksanaan outsourcing. Aturan ini harus mencakup definisi yang tegas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta tanggung jawab penyedia jasa terhadap hak-hak pekerja. Dengan adanya regulasi yang jelas, diharapkan dapat mengurangi ketidakpastian yang sering dialami oleh pekerja outsourcing. Selain itu, pengawasan yang ketat dari pihak berwenang juga menjadi kunci untuk memastikan bahwa perusahaan tidak menyalahgunakan celah hukum yang ada. Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas pengawasan dan melakukan inspeksi secara rutin untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang ditetapkan. Hal ini penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah praktik-praktik yang merugikan.

Edukasi dan sosialisasi kepada pekerja juga sangat diperlukan. Pekerja harus diberikan pemahaman yang baik mengenai hak-hak mereka dan perubahan yang terjadi akibat keputusan ini. Dengan pengetahuan yang memadai, pekerja akan lebih mampu memperjuangkan hak-hak mereka dan memahami posisi mereka dalam hubungan kerja. Terakhir, mendorong dialog sosial antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja sangat penting untuk menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan. Melalui dialog yang konstruktif, semua pihak dapat berkolaborasi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga dan hubungan kerja yang lebih adil dapat tercipta. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan terhadap pekerja outsourcing dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berkeadilan.

## REFERENSI

- Suyoko., Ghufro AZ, M. (2020). *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). 99-109.
- Pratiwi., Andani. (2022). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem Outsourcing di Indonesia*. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Vol 29 Issue 3. Pp. 652-673.
- Milinum. (2022). *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang-Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. *Rewang Rencang*. *Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol 3 No (5).
- Sitanggang. (2024). *Analisis Hukum Perjanjian Kerja Antara Perjanjian Kerja dan Penyedia Tenaga Kerja*. *Fiat Iustitia*. Vol 4 No 2.
- Siplawfirm. (2024). *Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*. <https://siplawfirm.id/putusan-mk/?lang=id>.

- Fauzan. (2023). *Partai Buruh dan Serikat Pekerja Uji 12 Klaster UU Cipta Kerja*. <https://mguntur.id/berita?id=19888>.
- Yolanda. (2024). *MK memutuskan karyawan kontrak maksimal 5 tahun, dan pekerjaan untuk outsourcing bukan pekerjaan utama*. <https://www.tempo.co/ekonomi/keputusan-mk-karyawan-kontrak-maksimal-5-tahun-pekerjaan-untuk-outsourcing-bukan-jobdesk-utama-1166176>.
- Kurniasari. (2022). *Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. *Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin*. Vol. 5 No (02). pp. 123-136.
- Wardana, S.T., M.Si. (2024). *Hubungan Industrial*. Intelektual Manifes Media. Budiarta, S.H., M.H. (2016). *Hukum Outsourcing*. Setara Press.
- Asyhadie, S.H., M.Hum., Kusuma, S.H., M.H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teoridan Praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Farida, S.H., LL.M. (2019). *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika.
- Herawati. (2010). *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. AKATIGA.