

## PENGATURAN OUTSOURCING PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 DAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023

Tri Wahyu Pranoto<sup>1</sup>, La Ode Mbunai<sup>2</sup>, Syaiful Bahari<sup>3</sup>, Yusup Suparman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Email : [triwahyu\\_pranoto@yahoo.com](mailto:triwahyu_pranoto@yahoo.com)

### ABSTRAK

Pengaturan outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan signifikan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang membuka ruang praktik alih daya (outsourcing) tanpa pembatasan jenis pekerjaan secara eksplisit. Perubahan tersebut menimbulkan persoalan yuridis, terutama terkait dengan kepastian hukum hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja. Dalam konteks ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi penting karena menegaskan batas-batas konstitusional dalam pembentukan dan penerapan norma ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi yuridis pengaturan outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berdasarkan prinsip-prinsip konstitusional sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan outsourcing bersifat konstitusional bersyarat, sehingga keberlakuannya mensyaratkan pembatasan normatif guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja. Implikasi yuridis dari putusan tersebut adalah adanya kewajiban konstitusional bagi menteri yang berwenang di bidang ketenagakerjaan untuk mengatur pekerjaan alih daya secara restriktif melalui peraturan pelaksana dalam rangka melindungi hak konstitusional pekerja.

**Kata Kunci:** implikasi yuridis, putusan mahkamah konstitusi, outsourcing, undang-undang cipta kerja.

### ABSTRACT

*The regulation of outsourcing in Indonesian labor law has undergone significant changes following the enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation, which permits outsourcing practices without explicitly limiting the types of work that may be outsourced. This development raises juridical concerns, particularly with regard to legal certainty in employment relationships and the protection of workers' rights. In this context, Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 is of particular importance, as it affirms the constitutional boundaries in the formulation and implementation of labor law norms. This study aims to analyze the juridical implications of outsourcing regulation following the enactment of Law Number 6 of 2023 based on constitutional principles as articulated in Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. This research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that the regulation of outsourcing is conditionally constitutional, meaning that its validity is contingent upon the existence of normative limitations to ensure legal certainty and the protection of workers' rights. A key juridical implication of the decision is the emergence of a constitutional obligation for the minister responsible for labor affairs to regulate outsourced work restrictively through implementing regulations in order to safeguard the constitutional rights of workers.*

**Keywords:** constitutional court decision, job creation law, juridical, outsourcing, implications.

### I. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia memiliki peran strategis sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja sekaligus sarana perlindungan hak pekerja. Dalam kerangka negara hukum, pengaturan ketenagakerjaan tidak hanya diarahkan untuk

memenuhi kepentingan ekonomi, melainkan juga harus menjamin kepastian hukum, kemanfaatan, keadilan, dan perlindungan terhadap pekerja sebagai subjek yang secara struktural dalam posisi yang lemah. Oleh karena itu, setiap perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan selalu

mengandung konsekuensi yuridis yang perlu diuji secara normatif agar tidak menggeser fungsi perlindungan hukum yang menjadi karakter utama hukum ketenagakerjaan.

Salah satu isu yang terus menimbulkan perdebatan dalam konteks hukum ketenagakerjaan adalah pengaturan sistem alih daya (*outsourcing*). Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan memperkecil rentang kendala manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan. (Adrian Sutedi, 2009)

Hampir tidak ada perusahaan yang dapat mempertahankan daya saingnya di tengah perubahan cepat arus perekonomian global hanya dengan mengandalkan sumber daya sendiri. Oleh karenanya, *outsourcing* merupakan alternatif yang baik terhadap persaingan yang sangat kompetitif tersebut. Dalam persaingan yang sangat kompetitif, tidak ada perusahaan yang mampu merangsang tingkat investasi yang dibutuhkan untuk menjadikan semua operasinya paling efisien di dunia. Melalui *outsourcing*, perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan memfokuskan pada sumber daya internal mereka atau aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik (Imam Sjahputra Tunggal, 2009)

*Outsourcing* dipandang sebagai mekanisme fleksibilitas hubungan kerja yang memungkinkan perusahaan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan dinamika usaha. Namun demikian, hubungan kerja *outsourcing* yang melibatkan pihak ketiga berpotensi menimbulkan persoalan hukum apabila tidak diatur secara jelas dan ketat, terutama terkait kepastian status kerja, keberlanjutan hubungan kerja, serta tanggung jawab hukum atas pemenuhan hak pekerja. Dalam praktik, *outsourcing* kerap dikaitkan dengan lemahnya perlindungan normatif dan meningkatnya kerentanan pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja maupun perlindungan hukum ketenagakerjaan lainnya.

Praktik alih daya (*outsourcing*) telah mengakar sebagai strategi korporasi yang didorong oleh kebutuhan akan efisiensi dan kelincuhan operasional di tengah persaingan industri yang ketat. Temuan di lapangan mengkonfirmasi bahwa perusahaan secara konsisten memanfaatkan model ini untuk menekan biaya tetap dan secara fleksibel menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan dinamika pasar. (Hafizh et al. 2022).

Dalam pengaturan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, praktik *outsourcing* dibatasi pada jenis pekerjaan tertentu. Pembatasan tersebut mencerminkan upaya pembentuk undang-undang untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas hubungan kerja dan kewajiban negara dalam melindungi pekerja. Melalui pembatasan jenis pekerjaan, negara berupaya memberikan kepastian hukum mengenai ruang lingkup *outsourcing* sekaligus mencegah perluasan praktik alih daya yang berpotensi merugikan pekerja. Namun, sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terjadi perubahan mendasar dalam pengaturan *outsourcing*. Undang-undang ini membuka ruang praktik alih daya tanpa pembatasan jenis pekerjaan secara

eksplisit. Perubahan tersebut membawa implikasi yuridis yang signifikan, karena ketiadaan batasan yang tegas berpotensi menimbulkan ketidakjelasan norma dalam hubungan kerja outsourcing. Kondisi ini dapat berdampak pada kaburnya tanggung jawab hukum antara pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa alih daya, serta melemahkan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

Ketidakjelasan norma dalam pengaturan outsourcing tersebut menimbulkan persoalan yuridis yang tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan kebijakan ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum normatif, persoalan utama terletak pada kejelasan batas pengaturan outsourcing agar fleksibilitas hubungan kerja tetap berada dalam koridor perlindungan hukum dan kepastian norma. Tanpa batasan normatif yang memadai, pengaturan outsourcing berpotensi menggeser tanggung jawab negara dalam menjamin perlindungan hak pekerja dan membuka ruang penerapan norma yang tidak konsisten.

Dalam konteks tersebut, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUUXXI/2023 memiliki arti penting sebagai rujukan konstitusional dalam menilai keberlakuan pengaturan outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Melalui putusan ini, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa dalam pembentukan dan penerapan norma ketenagakerjaan harus tetap berada dalam batas-batas konstitusional, khususnya terkait jaminan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja. Putusan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas pengaturan ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan tanpa batas, melainkan harus disertai persyaratan normatif tertentu agar tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusional.

Meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan rujukan konstitusional terkait dengan pengaturan

ketenagakerjaan, implikasi yuridis putusan tersebut terhadap pengaturan outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 belum terumuskan secara jelas. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian mengenai arah pengaturan lebih lanjut, khususnya terkait kewajiban normatif Menteri yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dalam menetapkan pembatasan pengaturan outsourcing.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji implikasi yuridis pengaturan outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan mendasarkan pada prinsip-prinsip konstitusional yang ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif untuk menilai kejelasan norma, batas kewenangan pengaturan, serta kewajiban konstitusional menteri yang berwenang bidang ketenagakerjaan dalam hal menetapkan pembatasan pengaturan outsourcing melalui peraturan pelaksana, guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

## II. METODE

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang bertujuan untuk mengkaji norma hukum yang mengatur sistem alih daya (*outsourcing*) pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta implikasi yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengkaji hukum yang dikonsepkan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Norma hukum yang berlaku itu berupa norma hukum positif tertulis bentukan lembaga perundangundangan (Undang-Undang Dasar, kodifikasi, Undang-Undang, Peraturan

Pemerintah dan seterusnya), dan norma hukum tertulis bentukan lembaga peradilan (judge made law), serta norma hukum tertulis buatan pihak-pihak yang berkepentingan (kontrak, dokumen hukum, laporan hukum, catatan hukum, dan rancangan undang-undang). (Abdulkadir Muhammad, 2004).

Penelitian hukum normatif digunakan karena fokus kajian diarahkan pada analisis terhadap peraturan perundangundangan, putusan pengadilan, dan

prinsip-prinsip hukum yang relevan dalam menilai kejelasan norma, kepastian hukum, serta perlindungan hak pekerja.

## **2. Sumber Bahan Hukum**

### **a. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang masih berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUUXXI/2023.

b. Bahan Hukum Sekunder Bahan hukum sekunder berupa bahan hukum yang memberikan penjelasan dan analisis terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta artikel ilmiah yang membahas hukum ketenagakerjaan, outsourcing, kepastian hukum, perlindungan pekerja, dan putusan Mahkamah Konstitusi.

c. Bahan Hukum Tersier Bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan pendukung untuk membantu memahami istilah dan konsep hukum yang digunakan dalam penelitian. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber lain yang relevan.

### **3. Analisis Bahan Hukum**

Sumber yang didapatkan berupa bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, baik itu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier, dilakukan inventarisasi, identifikasi, dan klasifikasi, untuk menemukan hukum sesuai masalah yang diteliti. (M. Syamsudin, 2007)

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan normatif-preskriptif. Bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikumpulkan dianalisis dengan cara mengidentifikasi norma hukum yang mengatur outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta menelaah pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaturan outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023**

Pengaturan outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada dasarnya dibangun di atas kerangka pembatasan substantif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menempatkan outsourcing sebagai pengecualian, bukan sebagai pola umum hubungan kerja. Hal ini tercermin dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Meskipun norma tersebut tampak terbuka, pembatasan substantif justru dibangun melalui Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, yang secara sistematis membatasi outsourcing hanya pada pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan penunjang dan bukan kegiatan utama. Konstruksi ini menunjukkan bahwa sejak awal pembentukan undang-undang menghendaki outsourcing sebagai mekanisme terbatas, dengan tujuan utama mencegah pengalihan tanggung jawab pemberi kerja dan menjaga kepastian hubungan kerja.

Kerangka pembatasan tersebut kemudian dipertegas dalam berbagai peraturan pelaksana sebelum UUCK, yang secara konsisten mengatur pemisahan antara kegiatan inti (*core business*) dan kegiatan penunjang. Dengan demikian, sebelum adanya reformulasi melalui UUCK, pengaturan outsourcing memiliki arah protektif yang relatif konsisten, baik secara normatif maupun sistematis.

Perubahan signifikan terjadi setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. PP ini tidak lagi menempatkan pembatasan jenis pekerjaan sebagai pusat pengaturan outsourcing, melainkan lebih menekankan pada aspek hubungan kerja, perjanjian, dan perlindungan normatif pekerja secara administratif. Dalam konteks ini, outsourcing tidak lagi secara eksplisit dikaitkan dengan pekerjaan penunjang, sehingga membuka ruang penerapan yang lebih luas.

Secara spesifik, hak-hak fundamental pekerja seperti upah yang berkeadilan, akses terhadap jaminan sosial, hak atas istirahat dan cuti, serta lingkungan kerja yang aman menjadi sangat rentan dalam skema alih daya. Analisis menunjukkan bahwa problem utamanya terletak pada difusi atau pemecahan tanggung jawab hukum. Perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia tenaga kerja kerap saling melimpahkan kewajiban, sehingga ketika terjadi

pelanggaran, pekerja dihadapkan pada kebingungan mengenai entitas mana yang secara yuridis harus dimintai pertanggungjawaban. Fragmentasi tanggung jawab ini secara efektif melumpuhkan mekanisme perlindungan dan menciptakan hambatan prosedural yang menyulitkan akses pekerja terhadap keadilan. (Yuliardi dan Santoso, 2022).

Adopsi alih daya sebagai model ketenagakerjaan telah secara mendasar merekonfigurasi hubungan industrial di Indonesia, menciptakan sebuah dikotomi di mana efisiensi korporasi dicapai melalui eksternalisasi risiko kepada tenaga kerja. (Ramadhona, 2023).

Perubahan paradigma tersebut mencapai puncaknya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya melalui perubahan Pasal 64 ayat (2) yang secara Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Jika dibandingkan dengan konstruksi UU No. 13 Tahun 2003, norma ini menunjukkan pemutusan kesinambungan normatif. Pembatasan yang sebelumnya dibangun melalui undang-undang kini digantikan oleh delegasi luas kepada pemerintah, tanpa kriteria substantif yang jelas dalam tingkat undang-undang. Secara yuridis, hal ini menimbulkan persoalan serius, karena pengaturan outsourcing bergeser dari *legislative limitation* menjadi *administrative discretion*.

Kondisi tersebut kemudian dikoreksi oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang secara eksplisit menegaskan bahwa Pasal 64 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 inkonstitusional sepanjang tidak dimaknai secara restriktif. Dengan menambahkan makna bahwa “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya,”

Mahkamah pada dasarnya menghidupkan kembali semangat terkait pembatasan outsource-



ing sebagaimana dikenal dalam UU No. 13 Tahun 2003, meskipun dengan konstruksi normatif yang berbeda. Putusan tersebut menunjukkan bahwa meskipun UUCK dan PP 35 Tahun 2021 menggeser paradigma pengaturan terhadap outsourcing, kerangka protektif lama tidak sepenuhnya ditinggalkan, melainkan direstorasi melalui mekanisme pengujian konstitusional.

Dengan demikian, secara sistem hukum dapat ditegaskan bahwa pengaturan outsourcing pasca UU No. 6 Tahun 2023 tidak berdiri sendiri, melainkan berada dalam hubungan dialektis dengan peraturan sebelumnya. UU No. 13 Tahun 2003 menyediakan fondasi ideologis dan normatif berupa pembatasan outsourcing, PP 35 Tahun 2021 memperluas ruang administratifnya, sementara Putusan Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai penjaga kesinambungan ide dasar hukum ketenagakerjaan agar perluasan tersebut tidak melampaui batas konstitusional.

Kajian terkait outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari paradigma negara kesejahteraan (*welfare state*) yang dianut oleh Indonesia. Negara kesejahteraan bukan sekadar konsep politik-ekonomi, melainkan asas konstitusional yang menentukan bagaimana negara seharusnya bersikap dalam mengatur relasi kerja. Oleh karena itu, outsourcing harus dianalisis bukan hanya sebagai mekanisme manajerial, tetapi sebagai objek kebijakan hukum yang memiliki implikasi langsung terhadap tanggung jawab negara atas kesejahteraan pekerja.

Hukum ketenagakerjaan sejak awal tidak lahir sebagai hukum netral, melainkan sebagai hukum korektif yang secara sadar dirancang untuk menyeimbangkan relasi kerja yang timpang antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, setiap bentuk pengaturan ketenagakerjaan harus selalu diuji konsistensinya terhadap ide dasar tersebut.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia secara konstitusional bertumpu pada ide keadilan sosial. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bukan sekadar hak ekonomi, melainkan hak konstitusional bagi warga negara. Konsekuensi logisnya, pengaturan outsourcing tidak boleh semata-mata diorientasikan pada efisiensi pasar kerja.

Dari perspektif ide dasar hukum ketenagakerjaan, persoalan utama outsourcing bukan terletak pada ada atau tidaknya praktik tersebut, melainkan bagaimana ia diatur dan dibatasi. Ketika outsourcing bergerak melampaui fungsi pengecualiannya dan menjadi mekanisme utama hubungan kerja, maka hukum ketenagakerjaan kehilangan watak protektifnya dan berubah menjadi instrumen legitimasi ketimpangan.

Pengaturan outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan perubahan orientasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Norma yang sebelumnya membatasi praktik alih daya pada jenis pekerjaan tertentu kini memberikan ruang yang lebih luas tanpa pembatasan eksplisit. Perubahan ini tidak dapat dipahami semata-mata sebagai penyederhanaan regulasi, melainkan sebagai perubahan konstruksi hukum hubungan kerja yang berdampak pada kepastian status pekerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja pada prinsipnya dibangun untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi subordinatif. Oleh karena itu, pengaturan outsourcing tidak dapat dilepaskan dari fungsi perlindungan tersebut. Ketidadaan pembatasan jenis pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berpotensi menempatkan outsourcing sebagai pola hubungan kerja yang bersifat umum, bukan lagi sebagai mekanisme pengecualian.

Secara yuridis, norma outsourcing yang bersifat terbuka menimbulkan persoalan kepastian

hukum apabila tidak dilengkapi dengan batasan operasional yang jelas. Ketidakjelasan tersebut berpotensi mengaburkan perbedaan antara hubungan kerja langsung dan hubungan kerja melalui pihak ketiga, sehingga melemahkan struktur perlindungan hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, fleksibilitas regulasi memerlukan pembacaan yang ditempatkan dalam keseluruhan sistem hukum ketenagakerjaan.

### **B. Implikasi Yuridis Pengaturan Outsourcing terhadap Kepastian Hukum Hubungan Kerja**

Implikasi yuridis utama dari pengaturan outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terletak pada kejelasan hubungan hukum antara pekerja, perusahaan pengguna, dan perusahaan penyedia jasa alih daya. Norma yang tidak memberikan batasan yang tegas, hal tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian mengenai pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak normatif pekerja. Kondisi ini membuka ruang terjadinya pengalihan tanggung jawab yang merugikan pekerja.

Seperti hubungan kerja pada umumnya, dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/perusahaan dengan sistem outsourcing, secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan dan peruluran dilarang karena memang tidak sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disingkat (UUDNRI Tahun 1945) dan Pancasila, namun secara sosiologis, pekerja tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup, karena bermodal tenaganya saja seseorang pekerja kadang kala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri, lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan

pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. (Zaeni Asyhadie, 2008)

Dalam praktik hubungan kerja, kepastian hukum menuntut kejelasan mengenai status kerja dan keberlanjutan hubungan kerja. Penggunaan outsourcing secara berkelanjutan pada pekerjaan yang bersifat tetap dan integral dengan kegiatan usaha perusahaan berpotensi menggeser hubungan kerja langsung menjadi hubungan kerja tidak langsung. Secara yuridis, praktik tersebut melemahkan kepastian kerja dan bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi acuan kerangka konstitusional dalam menilai pengaturan outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Putusan tersebut menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus tetap menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja. Dengan demikian, fleksibilitas pengaturan hubungan kerja tidak dapat diterapkan tanpa batas. *Ratio decidendi* utama putusan ini terletak pada pandangan Mahkamah Konstitusi bahwa penghapusan pembatasan jenis pekerjaan alih daya tidak dapat dimaknai sebagai pembolehan outsourcing secara absolut. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa tafsir demikian berpotensi besar menghilangkan kepastian kerja dan perlindungan hak-hak pekerja yang merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara. Oleh karena itu, norma outsourcing hanya dapat dibenarkan sepanjang tidak digunakan sebagai instrumen untuk menghindari kewajiban pemberi kerja dan tetap menjamin perlindungan substantif bagi pekerja. Dalam Putusan MK Nomor 168/PUUXXI/2023, Mahkamah Konstitusi secara nyata memosisikan diri sebagai penjaga konstitusi ketenagakerjaan (*guardian of labour constitution*)

Konsep *konstitusional bersyarat* (*conditionally constitutional*) dalam Putusan MK Nomor

168/PUU-XXI/2023 tersebut menunjukkan pendekatan progresif Mahkamah dalam mengawal hukum ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi menerapkan penafsiran sistematis, penafsiran teleologis dan penafsiran sosiologis. penafsiran sistematis digunakan dengan mengaitkan norma outsourcing dengan keseluruhan sistem hukum ketenagakerjaan dan jaminan konstitusional atas hak bekerja dan penghidupan yang layak. Mahkamah tidak membaca norma outsourcing secara terpisah, melainkan dalam keterkaitannya dengan prinsip perlindungan pekerja dan kepastian hubungan kerja. penafsiran teleologis tampak dari penekanan Mahkamah pada tujuan hukum ketenagakerjaan, yaitu perlindungan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah. Dalam kerangka ini, fleksibilitas ketenagakerjaan hanya dapat dibenarkan sejauh tidak menghilangkan tujuan dasar tersebut. Penafsiran sosiologis digunakan dengan mempertimbangkan realitas praktik outsourcing di Indonesia, yang sering kali menimbulkan ketidakpastian kerja dan pengalihan tanggung jawab pemberi kerja. Mahkamah menyadari bahwa norma yang longgar dalam teks dapat menghasilkan dampak sosial yang merugikan pekerja apabila tidak dibatasi secara normatif. Dari putusan MK ini, dapat dipahami bahwa Mahkamah konstitusi tidak terjebak pada positivisme hukum sempit, melainkan menerapkan penafsiran konstitusional yang kontekstual dan berorientasi pada keadilan substantif.

Amar putusan yang menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai secara tertentu menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi tidak menolak kewenangan negara dalam mengatur outsourcing, tetapi menolak bentuk pengaturan yang terlalu umum, terbuka, dan tanpa batas substantif. Frasa awal *“Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan”* dinilai inkonstitusional bukan karena pengaturannya, melainkan

karena ketiadaan kriteria dan batasan normatif yang dapat menjamin kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Dengan menambahkan makna konstitusional *“Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”*, Mahkamah secara tegas mengalihkan norma yang semula bersifat open norm menjadi normatif-restriktif. Ini berarti kewenangan eksekutif tidak lagi bersifat diskresioner luas, melainkan terikat pada tiga syarat kumulatif yaitu ditetapkan oleh menteri yang berwenang, dibatasi pada jenis dan bidang pekerjaan alih daya, dan harus secara eksplisit diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. konstruksi ini menegaskan bahwa outsourcing tidak boleh ditentukan sepihak oleh negara atau pasar, tetapi harus berangkat dari relasi hukum konkret yang jelas, tertulis, dan terbatas.

Secara yuridis, putusan tersebut menunjukkan bahwa keberlakuan norma outsourcing tidak bersifat mutlak, melainkan bergantung pada cara norma tersebut diterapkan dalam praktik. Norma yang secara formal sah dapat menimbulkan persoalan konstitusional apabila penerapannya mengurangi perlindungan hak pekerja atau menciptakan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, pengaturan outsourcing harus dibaca dalam kerangka tujuan perlindungan hukum yang dijamin konstitusi.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak dapat dipahami secara terpisah dari konstruksi normatif outsourcing dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Secara historis, UU Nomor 13 Tahun 2003 membangun outsourcing dalam konteks

sebagai pengecualian yang dibatasi secara ketat, terutama melalui Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66, yang menegaskan bahwa hanya pekerjaan penunjang yang dapat dialihdayakan serta



mensyaratkan pemisahan yang jelas antara kegiatan utama dan kegiatan untuk penunjang. Konstruksi ini mencerminkan ide dasar hukum ketenagakerjaan sebagai hukum perlindungan, di mana outsourcing tidak dimaksudkan untuk menggantikan hubungan kerja tetap.

Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, khususnya PP Nomor 35 Tahun 2021, terjadi pergeseran signifikan terkait paradigma pengaturan outsourcing. PP 35/2021 memperluas ruang alih daya dengan menitikberatkan pada mekanisme kontraktual dan juga administratif, serta mengurangi penekanan pada pembatasan substantif jenis pekerjaan. Perluasan ini secara normatif menimbulkan ketegangan dengan desain awal UU Nomor 13 Tahun 2003, karena membuka untuk peluang outsourcing diterapkan pada pekerjaan yang bersifat inti dan berkelanjutan, yang pada praktiknya berimplikasi pada ketidakpastian hubungan kerja dan pengaburan tanggung jawab pemberi kerja.

Dalam konteks inilah Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 berfungsi sebagai alat koreksi konstitusional terhadap perluasan normatif yang dibentuk melalui UUCK dan PP 35/2021. Dengan menyatakan Pasal 64 ayat (2) UUCK inkonstitusional sepanjang tidak dimaknai secara restriktif, Mahkamah secara implisit menghidupkan kembali semangat pembatasan outsourcing sebagaimana dirancang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Penegasan bahwa menteri hanya dapat menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan *sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan secara tertulis* menunjukkan bahwa outsourcing harus kembali dipahami sebagai mekanisme terbatas dan spesifik, bukan kebijakan fleksibilitas tanpa batas.

Lebih lanjut, jika dikaitkan dengan PP Nomor 35 Tahun 2021, putusan MK ini memiliki implikasi yuridis langsung berupa keharusan un-

tuk melakukan penyesuaian penafsiran dan implementasi PP tersebut. Norma-norma dalam PP 35 tahun 2021 yang membuka ruang alih daya secara luas tidak lagi dapat diterapkan secara absolut, melainkan harus ditafsirkan sejalan dengan amar putusan Mahkamah Konstitusi. Hal tersebut dimaknai bahwa PP 35 tahun 2021 tidak boleh digunakan untuk melegitimasi outsourcing pada seluruh jenis pekerjaan, karena hal tersebut akan bertentangan dengan batas konstitusional yang telah ditetapkan Mahkamah Konstitusi.

Implikasi yuridis pertama dan paling fundamental adalah perubahan status konstitusional pengaturan outsourcing. Melalui formula konstitusional bersyarat, Mahkamah konstitusi menegaskan bahwa outsourcing tidak lagi berada dalam wilayah kebijakan bebas pembentuk undang-undang atau pemerintah. Norma outsourcing hanya sah dan mengikat konstitusional sepanjang ditafsirkan dan diterapkan dengan pembatasan substantif, khususnya terkait jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan.

Dengan demikian, outsourcing pasca putusan MK kehilangan sifatnya sebagai norma terbuka "open norm". Negara

tidak lagi dibenarkan menyerahkan sepenuhnya penentuan outsourcing kepada mekanisme pasar atau diskresi administratif, karena hal tersebut memiliki potensi melanggar hak-hak konstitusional pekerja atas kepastian kerja dan perlindungan yang adil.

Putusan Mahkamah Konstitusi 168/PUUXXI/2023 menimbulkan implikasi yuridis langsung berupa pembatasan kewenangan delegatif pemerintah, khususnya menteri yang membidangi ketenagakerjaan. Perihal Kewenangan menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan tidak lagi bersifat luas dan abstrak, namun melainkan harus terikat secara konstitusional pada jenis dan bidang pekerjaan alih daya, perjanjian tertulis alih daya, dan berujung terdapat perlindungan pekerja.

Implikasi ini mengubah sifat delegasi dari *open delegation* menjadi *limited delegation of power*. Setiap peraturan pelaksana yang tidak memuat pembatasan substantif tersebut berpotensi inkonstitusional secara implisit, meskipun secara formal masih berlaku. Dengan kata lain, putusan MK ini mempersempit ruang diskresi eksekutif dan memperkuat prinsip *rule of law* dalam pengaturan outsourcing.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, putusan ini membawa implikasi signifikan terhadap kepastian hukum hubungan kerja. Sebelum putusan MK, outsourcing berpotensi diterapkan pada seluruh jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti dan berkelanjutan, sehingga menimbulkan ketidakpastian status hubungan kerja dan fragmentasi tanggung jawab pemberi kerja.

Putusan MK menutup ruang tersebut dengan menegaskan bahwa outsourcing harus bersifat spesifik, terbatas, dan dapat diprediksi secara hukum. Kepastian hukum tidak lagi dipahami semata sebagai kepastian normatif bagi pengusaha, tetapi sebagai kepastian relasi kerja bagi pekerja. Dengan demikian, kepastian hukum dalam konteks outsourcing pasca putusan MK beralih dari orientasi pasar menuju orientasi perlindungan.

Implikasi yuridis yang paling substansial dari putusan ini adalah penguatan perlindungan hak konstitusional pekerja. Mahkamah secara implisit menegaskan bahwa praktik outsourcing yang menghilangkan kepastian kerja, memperlemah jaminan sosial, atau mengaburkan tanggung jawab pemberi kerja merupakan bentuk pelanggaran konstitusional.

Putusan ini mempertegas bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tidak dapat direduksi menjadi sekadar kepentingan ekonomi, melainkan harus dijamin melalui desain regulasi yang protektif. Dengan demikian, outsourcing hanya sah sepanjang tidak menjadi instrumen eksploitasi struktural atau penghindaran kewajiban normatif pemberi kerja.

Secara sistemik, Putusan MK 168/PUUXXI/2023 berimplikasi pada rekalisasi hubungan antar norma dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, termasuk PP 35 Tahun 2021, tidak lagi dapat ditafsirkan secara mandiri, melainkan harus dibaca dan diterapkan dalam kerangka tafsir konstitusional yang ditetapkan Mahkamah Konstitusi.

Hal ini menegaskan fungsi putusan MK sebagai norma pengendali (*controlling norm*) dalam sistem hukum. Setiap norma di bawahnya yang bertentangan secara substantif dengan tafsir MK kehilangan legitimasi konstitusionalnya, meskipun belum dicabut secara formal.

#### IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah membawa perubahan paradigma yang signifikan, khususnya melalui dibukanya ruang praktik alih daya (*outsoring*) tanpa pembatasan jenis pekerjaan secara eksplisit. Perubahan ini secara yuridis menimbulkan persoalan mendasar terkait kepastian hukum hubungan kerja serta potensi pelemahan perlindungan hak-hak pekerja, terutama karena outsourcing berpotensi dijadikan suatu mekanisme penghindaran kewajiban pemberi kerja.

Dalam konteks tersebut, terkait Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUUXXI/2023 memiliki arti strategis sebagai penegasan batas-batas konstitusional tentang pengaturan outsourcing. Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa norma outsourcing dalam UUCK bersifat konstitusional bersyarat, sehingga keberlakuannya tidak dapat dilepaskan dari kewajiban negara untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak konstitusional

pekerja. Dengan demikian, fleksibilitas yang diperkenalkan oleh UUCK tidak boleh ditafsirkan secara absolut, melainkan harus tunduk pada prinsip perlindungan pekerja dan keadilan sosial.

Implikasi yuridis utama dari putusan tersebut adalah adanya kewajiban konstitusional bagi pemerintah, khususnya menteri yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, untuk membentuk peraturan pelaksana yang bersifat restriktif dan protektif dalam mengatur pekerjaan alih daya. Pengaturan tersebut harus memuat pembatasan normatif yang jelas guna mencegah praktik outsourcing yang merugikan pekerja, selain itu sekaligus memastikan bahwa alih daya tidak digunakan sebagai instrumen untuk mengaburkan tanggung jawab pemberi kerja.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberlanjutan pengaturan terkait outsourcing pasca UUCK hanya dapat dibenarkan sepanjang sejalan dengan prinsip-prinsip konstitusional mendasar sebagaimana ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi. Hukum ketenagakerjaan tidak boleh direduksi menjadi instrumen efisiensi pasar semata, melainkan harus tetap berfungsi sebagai sarana perlindungan hak konstitusional pekerja dalam kerangka negara hukum kesejahteraan.

Rekonstruksi normatif pengaturan outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi perlu diarahkan pada penguatan kembali karakter protektif hukum ketenagakerjaan yaitu dengan menempatkan outsourcing sebagai mekanisme pengecualian yang dibatasi secara ketat. Pemerintah, khususnya

kementerian yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, wajib menyusun peraturan pelaksana yang secara tegas membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta menegaskan prinsip tanggung jawab pemberi kerja secara substantif. Rekonstruksi ini penting untuk mencegah praktik outsourcing yang mengaburkan hubungan kerja dan berpotensi

menghilangkan kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja.

Selain itu, rekonstruksi normatif tersebut harus disertai dengan penegasan prinsip kesetaraan perlindungan dan penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Negara tidak hanya berkewajiban menetapkan norma pembatasan, tetapi juga harus memastikan efektivitas terhadap implementasinya dengan cara melalui pengawasan yang aktif dan penegakan hukum yang konsisten. Dengan demikian, pengaturan outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi tidak berhenti pada kepatuhan formal, melainkan benar-benar mencerminkan komitmen konstitusional negara dalam melindungi hak pekerja dalam kerangka negara hukum kesejahteraan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Amiruddin dan Asikin, Zainal, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- E. Fernando M. Manullang, Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai, Jakarta : PT Kompas Media Nusantara, 2007.
- Imam Sjahputra Tunggal, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Harvarindo, 2009.
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya : Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007.
- Peter Muhamad Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Theo Huibers, Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah, Yogyakarta : Penerbit Kanisius, 1982.

- 
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 212- 223.
- Ramadhona, A. (2023). Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Suliat Rachmat, Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 1996,
- Yuliardi, A. D., & Santoso, I. B. (2022). Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia. *Gorontalo Law Review*, 5(1), 190-201.