



Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Damairia Engelina Nababan Universitas Esa Unggul Jakarta damairianababan04@student.esaunggul.ac.id Fitria Olivia Universitas Esa Unggul Jakarta fitri.olivia@esaunggul.ac.id	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, Desember 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Nababan, D. E., & Olivia, F. (2025). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5233-5244.

Abstrak

Sistem Alih daya (*outsourcing*) di Indonesia semakin banyak di berlakukan dengan aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tetapi perlindungan hak pekerja Waktu Tertentu sering terabaikan terutama terkait status pekerjaan dan hak kompensasi yang didapatkan para pekerja alih daya. Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 dinilai merugikan karena berpotensi meningkatkan beban kerja dan mendorong pengunduran diri paksa alih-alih Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis putusan tersebut yang berfokus pada perlindungan hukum terhadap status pekerja alih daya dan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif dengan mengkaji peraturan, literatur, dan putusan Mahkamah Konstitusi terkait. Hasil analisis menunjukkan ketidakpastian hukum akibat penghapusan batasan jenis pekerjaan dalam Peraturan Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, yang berisiko merugikan hak konstitusional atas pekerjaan layak. mendapatkan dasar hukum yang jelas untuk status tenaga kerja alih daya sesuai dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi terkait status pekerja alih daya perlu adanya pengembalian peran regulasi untuk membatasi jenis pekerjaan alih daya yang sebelumnya dihapuskan pada pasal 65 dan 66 Peraturan Cipta kerja dan pelaksanaannya peraturan pemerintah, untuk menghindari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Untuk Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri para pekerja alih daya (*outsourcing*) pekerja berhak mendapatkan hak-haknya, seperti hak atas uang pisah (UP), penggantian hak (UPH) meliputi sisa hak cuti tahunan yang tidak terpakai dan biaya atau pengeluaran, diharapkan adanya pengembalian prinsip represif bagi pekerja alih daya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*), Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Abstrak

Outsourcing in Indonesia is increasingly being implemented under Law No. 13 of 2003, but the protection of the rights of fixed-term workers is often neglected, especially in relation to employment status and compensation rights for outsourced workers. Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 is considered detrimental because it has the potential to increase workloads and encourage forced resignations rather than termination of employment. This study aims to analyze the decision, focusing on legal protection for the status of outsourced workers and legal protection against termination of employment on the grounds of resignation. The method used is normative research by reviewing regulations, literature, and related Constitutional Court decisions. The results of the analysis show legal uncertainty due to the removal of restrictions on the types of work in the Job Creation Regulation No. 6 of 2023, which risks harming the constitutional right to decent work. To obtain a clear legal basis for the status of outsourced workers in accordance with the Constitutional Court's decision regarding the status of outsourced workers, there needs to be a return to the regulatory role of limiting the types of outsourced work that were previously removed in Articles 65 and 66 of the Job Creation Regulation and its implementation by government regulations, to avoid Indefinite Employment Agreements being converted into Fixed-Term Employment Agreements. For Termination of Employment with.

Key Words: Legal Protection, Outsourced Workers, Post Constitutional Court Decision

A. Pendahuluan

Indonesia ialah sebuah entitas negara yang berdasarkan pada Pancasila Republik Indonesia serta Konstitusi Tahun 1945. Berupaya menyesuaikan Peraturan Ketenagakerjaan Nomor. 13/2003, Peraturan Cipta Kerja Nomor. 6/2023, dan juga mempertimbangkan Keputusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Meskipun kedudukan pengusaha dan pekerja secara hukum dalam realitas sosial seringkali menunjukkan ketidakseimbangan, di mana karyawan berada pada posisi yang lebih lemah. (Mustikasari & Luhur Prakoso, 2025) Penggunaan Tenaga Alih Daya (*outsourcing*) melalui kontrak kerja diperkenankan di Indonesia pada Peraturan No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, praktik ini memunculkan permasalahan hukum karena perlindungan hak-hak pekerja khususnya berstatus PKWT sering terabaikan. Banyak Pekerja Alih Daya tidak terdaftar dalam jaminan sosial, berstatus kontrak non-permanen, dan berpotensi mengalami Pengakhiran Hubungan Kerja secara mendadak tanpa ganti rugi yang layak, mencerminkan adanya Kesenjangan antara undang-undang dan implementasi di lapangan (Ketenagakerjaan, 2025)

Pekerja Alih Daya, PKWT atau PKWTT Warga Negara Indonesia membutuhkan perhatian perlindungan hak secara khusus. Negara maju seperti Jerman, Inggris, Amerika Serikat, dan Jepang berupaya melindungi kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja *outsourcing*. Inggris dan Jerman memiliki regulasi komprehensif bernama TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*) yang melindungi kelangsungan tugas saat terjadi pengalihan bisnis. Jepang menerapkan peraturan ketat yang lebih umum, sementara Amerika Serikat cenderung bergantung pada kesepakatan bebas. Setiap negara memiliki kelebihan dan kekurangan dalam perlindungan pekerja saat pengalihan usaha. (Lestari et al., 2025)

Di Indonesia praktik (*outsourcing*) semakin populer, menimbulkan dampak kurang baik bagi kesejahteraan pekerja akibat disparitas regulasi dan implementasi (Dean Fadhuroman Hafizh et al., 2022). Banyak perusahaan kurang memperhatikan hak-hak karyawan, sehingga PHK dilakukan tanpa prosedur semestinya dan berakibat pada ketidakadilan jaminan sosial dan kompensasi yang memadai (Suyoko & Ghufon AZ, 2021). Perubahan Peraturan No. 6/2023 tentang Cipta Kerja telah mengubah ketentuan Pasal 66 tersebut, memungkinkan penggunaan Alih Daya dalam cakupan pekerjaan yang lebih luas, berpotensi menghasilkan mengubah jaminan yang diterima pekerja kontrak. Peraturan No. 13/2003, telah mengubah pada Pasal 66 oleh Peraturan No. 6/2023, dikhawatirkan menyebabkan sistem kerja yang menggantikan pekerja tetap dengan tenaga kerja yang disediakan oleh pihak luar untuk segala macam posisi pekerjaan tanpa batas, berisiko memunculkan bentuk 'Perbudakan modern'. menghapus batasan jenis dan ciri-ciri pekerjaan (sebelumnya diatur

dalam Pasal 65 Peraturan No. 13/2023), dapat mengurangi hak-hak pekerja yang dilindungi oleh UUD NRI 1945.

Keputusan MK No.168/PUU-XXI/2023 berpengaruh signifikan dan dianggap merugikan pekerja menurut (Aini, dkk Tahun 2024), karena mengubah Peraturan No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (*UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*, 2003) dan berpotensi meningkatkan beban dan mendorong pengunduran diri (PHK). Mahkamah Konstitusi (MK) menekankan pentingnya peningkatan perlindungan ketentuan mengenai hak-hak karyawan dari penyedia jasa, tidak menghindari kewajiban sebagai pemberi kerja (Adwa Ardelia et al., 2024). Peraturan Cipta Kerja Nomor 6/2023 juga memodifikasi Pasal 151 Peraturan No. 13/2003, yang mengatur proses (PHK) melalui Negosiasi Bipartit. Perubahan 151 ayat (4) menyatakan PHK dapat dilakukan melalui langkah-langkah sesuai prosedur penyelesaian perselisihan relasi kerja yang lebih terstruktur. Penyisipan Pasal 151A mengenai 'Pengunduran diri atas keinginan sendiri' dalam Peraturan Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian hukum karena membebaskan perusahaan dari kewajiban memberikan informasi alasan PHK, berisiko mengabaikan hak fundamental pegawai yang ditanggung UUD 1945 (BAPPENAS RI, 1945). Tidak berlakunya lagi Pasal 162 Peraturan No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan No. 6/2023 tentang Cipta Kerja mengakibatkan kekosongan hukum terkait prosedur pengunduran diri.

Terlepas dari alasan pemberhentian kerja, Pemberian imbalan yang layak sangat penting bagi pekerja yang terdampak PHK untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya (Aulia, 2023). Keputusan MK No 168/PUU-XXI/2023 memberikan penegasan terkait aturan pemberian kompensasi PHK kepada tenaga kerja (Cindy, dkk, 2025). Perusahaan wajib memberikan uang kompensasi sesuai Pasal 156 Peraturan Ketenagakerjaan dan Peraturan Cipta Kerja. Sehingga terciptanya kejelasan dan kepastian bagi pekerja terdampak PHK serta mencegah potensi penyimpangan kompensasi oleh perusahaan. Panduan yang lebih terstruktur mengenai pembayaran kompensasi diharapkan tercipta kesetaraan dan menghindari perselisihan (Kamila Sukma et al., 2025). Penelitian ini akan berfokus pada jaminan hak-hak Pekerja Alihdaya setelah Keputusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Analisa akan mencakup norma-norma yang dikabulkan Pasal 64 (2); Pasal 151 (3) dan (4); Pasal 157A (3) dan Pasal 156 (2) serta norma-norma yang tidak dikabulkan Pasal 65, Pasal 66, Pasal 151A; Pasal 157A (1); Pasal 162. Penulis akan menganalisa lebih lanjut mengenai perlindungan hak Tenaga Kerja Alih Daya (*outsourcing*) Keputusan MK No. 168/PUU-XXI/2021. (RI, 2024)

Menurut Penelitian terdahulu (Aini, dkk Tahun 2024) Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan hukum yang diatur dan implementasinya di lapangan, yang berpotensi merugikan Pekerja Alih Daya dan mendorong pengunduran diri. Penelitian ini mengatasi kesenjangan tersebut melalui analisis substansi hukum yang spesifik, membandingkan norma-norma yang dikabulkan (seperti Pasal 64 (2) dan Pasal 156 (2)) dan yang tidak dikabulkan (termasuk Pasal 65, Pasal 66, Pasal 151A dan Pasal 162) dalam Putusan MK tersebut. Fokus utama penelitian adalah pada kekosongan dan ketidakpastian hukum mengenai prosedur Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri sukarela yang diatur dalam Pasal 151A UU Cipta Kerja. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan Teori Keadilan John Rawls untuk menganalisis keadilan distributif bagi pekerja, dan Menurut Philipus M. Hadjon Konsep Perlindungan Hukum Represif untuk mengevaluasi penyelesaian sengketa dan kompensasi pasca putusan MK.

Penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan substansial melalui analisis komprehensif awal atau pertama tentang akibat Keputusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 pada dasarnya memberikan arahan mengenai jaminan hak Tenaga Kerja Alih Daya, khususnya terkait status Pekerja Alih Daya agar tidak terjadinya kekosongan hukum yang mengakibatkan kemungkinan status PKWTT bisa saja berubah menjadi PKWT karena tidak terjadinya kepastian hukum yang jelas akan aturan Alih Daya dan pekerjaan yang akan diAlih Daya kan. Pada pembaharuan kedua, peneliti mengangkat tentang PHK dengan alasan pengunduran diri Tenaga Kerja Alih Daya yang berkaitan dengan hak-hak Tenaga Kerja yang dihapuskan pada putusan Mahkamah Konstitusi diharapkan adanya pasal yang memperkuat tentang hak-hak yang akan didapat oleh Tenaga Kerja Alih Daya atau pun memberikan pandangan bahwa pasal yang dihapuskan terkait hak-hak pekerja dapat dikembalikan sesuai aturan terdahulu. Kebaruan metodologis dicapai melalui sintesis dua teori, yaitu Prinsip Perbedaan yang Adil (John Rawls) untuk mengukur keadilan distributif, dan

Perlindungan Hukum Represif (Philipus M. Hadjon) untuk mengevaluasi mekanisme penyelesaian sengketa. Dukungan pendekatan hukum normatif yang komprehensif menjamin pemahaman yang holistik dan mendalam terhadap konsistensi regulasi pasca putusan Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, penelitian ini mengangkat dua rumusan masalah yang relevan. Pertama, Perlindungan Hukum terhadap status Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) menurut Keputusan Mahkamah Konstitusi No.168/PUU-XXI/2023. Kedua, Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Pengunduran diri Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) menurut Keputusan Mahkamah Konstitusi No.168/PUU-XXI/2023

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal atau studi kepustakaan. Proses ini terstruktur untuk mengidentifikasi aturan hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan untuk menjawab permasalahan yang dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada norma-norma hukum tertulis dan sangat bergantung pada sumber-sumber informasi di perpustakaan. Data yang dikumpulkan mencakup data primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh dari perpustakaan, menjadikannya studi kepustakaan yang memanfaatkan beragam sumber, seperti peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan karya ilmiah sarjana sebelumnya. (Efendi, S.H.I., M.H, 2022).

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan yang relevan digunakan yaitu:

- a) Pancasila butir sila ke-5
- b) UUD NRI Tahun 1945
- c) UU No. 13 Tahun 2003
- d) UU No. 6 Tahun 2023
- e) PP No. 35 Tahun 2021
- f) PP No 36 Tahun 2021
- g) Keputusan MK No. 168/PUU-XXI/2023

Data yang dijadikan acuan merupakan informasi sekunder, dengan salah satu bagiannya berupa sumber hukum primer dan tersier yaitu informasi yang didapatkan dari penelaahan literatur, untuk menelaah permasalahan hukum secara normatif.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan bahan hukum tertulis melalui analisis. Metode ini berfungsi untuk membangun kerangka teoritis melalui studi literatur termasuk buku, undang-undang yang relevan, dan dokumen lain yang berkaitan dengan topik. Teknik analisis bahan hukum yang diterapkan bersifat Kualitatif. Materi penelitian akan diuraikan dan dijabarkan secara mendalam, sistematis, terstruktur dan tanpa redundansi untuk meningkatkan pemahaman dan interpretasi. Analisis kualitatif digunakan untuk menata, menelaah, dan mengevaluasi materi penelitian dari aspek isi menggunakan gaya Bahasa baku, dan bertujuan menghasilkan Kesimpulan yang ringkas dan tepat.

C. Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Hukum terhadap status Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) menurut Keputusan MK No.168/PUU-XII/2023.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Alih Daya (*outsourcing*) didefinisikan sebagai penyerahan pengerjaan sebagian fungsi atau layanan kepada perusahaan berdasarkan perjanjian tertulis, dengan ketentuan bahwa perusahaan pemberi kerja tetap bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Pekerja Alih Daya memiliki kesetaraan hak dengan Tenaga Kerja lainnya, yang meliputi hak untuk memperoleh upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum. Pada kenyataannya yang di alami para Pekerja Alih Daya dalam pelaksanaannya sangatlah membutuhkan perlindungan hukum yang kuat agar dapat melindungi para pekerja dalam status pekerjaan Alih Daya agar Pekerja Alih Daya dapat diperhitungkan dalam pekerjaannya di perusahaan yang mendapatkan status pekerjaan yang tidak dapat di salah gunakan oleh pemberi lapangan kerja bila sewaktu-waktu si pemberi kerja tidak membutuhkan tenaga kerja tersebut. Hal ini juga di perlukannya dasar hukum yang kuat serta jelas dan terang bagi meningkatkan keadilan para Pekerja Alih Daya agar posisi Alih Daya tidak disalahgunakan

dalam suatu perusahaan juga ajar tidak terjadinya perbudakan pada Pekerja Alih Daya yang dapat merugikan tenaga waktu dan pikiran. Semakin banyaknya status para Pekerja Alih Daya yang masuk dalam suatu perusahaan juga beresiko menggantikan kedudukan pekerja tetap dengan Alih Daya, lalu setelah terjadinya perubahan kedudukan dalam suatu perusahaan ini maka dapat saja perusahaan menetapkan serta menjadikan kedudukan inti pekerjaan dalam perusahaan dapat diAlih Dayakan, jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya status Alih Daya semakin memperumit status para pekerja tetap dan beresiko akan berkurangnya pekerja tetap dalam suatu perusahaan dengan mudahnya regulasi tentang pengalih fungsi pekerja inti dengan Pekerja Alih Daya.

Dampak dalam suatu perusahaan yang timbul pada penghapusan pasal 65 UU Cipta Kerja Tahun 2023 ini Perusahaan saat ini tidak lagi memiliki pedoman yang tegas terkait jenis pekerjaan yang boleh dialihkan kepada pihak ketiga. Dahulu, hanya tugas-tugas penunjang atau yang bukan merupakan bagian utama dari kegiatan operasional perusahaan yang dapat diberikan kepada pihak lain. Dengan hilangnya pembatasan ini membuka peluang bagi fungsi-fungsi inti perusahaan untuk dialihdayakan, yang berpotensi menimbulkan merugikan karyawan dari segi kepastian pekerjaan dan jaminan hak-hak mereka. Situasi yang tidak jelas ini juga memengaruhi hubungan legal antara pekerja, penyedia jasa, dan perusahaan. Banyak kekhawatiran pada hubungan kerja semakin tidak ada kejelasan dan ketidakpastian yang akan menimbulkan ruang terbuka bagi penyalahgunaan oleh perusahaan, Potensi penyalahgunaan sistem Alih Daya akan Meningkatnya penggunaan praktik ini oleh perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai celah hukum untuk mengurangi tanggung jawab jangka panjang, seperti uang pesangon, hubungan kerja tetap, atau tunjangan lainnya, karena tidak adanya ketentuan yang jelas. Kondisi ini juga bisa memperburuk ketidakpastian pekerjaan yang berkelanjutan untuk karyawan PKWT akibat periode kontrak jangka pendek yang diperpanjang berulang kali tanpa kejelasan durasi. Kecenderungan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan status waktu tertentu didasarkan pada pertimbangan bahwa kondisi bisnis dapat mengalami fluktuasi, baik pertumbuhan maupun penurunan.

Dengan demikian, ketika volume pekerjaan menurun, pengusaha memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan jumlah karyawan atau mengurangi pekerja. Posisi ini dipandang merugikan pekerja, oleh karena itu pemerintah memiliki kewenangan untuk mengatur agar tidak ada pihak yang dirugikan. Sebelum diberlakukannya Peraturan No. 11 Tahun 2020, yang kemudian direvisi menjadi Peraturan No. 6 Tahun 2023, terdapat ketentuan bahwa PKWT hanya dapat dilaksanakan jangka waktu maksimal adalah dua tahun, dengan satu kali kesempatan perpanjangan untuk durasi maksimal satu tahun. Selain itu, pembaharuan Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilaksanakan setelah melewati masa jeda 30 hari terhitung sejak berakhirnya kontrak kerja berjangka sebelumnya. Pembaharuan kesepakatan tersebut hanya boleh dilakukan satu kali dengan durasi maksimal dua tahun. Apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka PKWT secara otomatis berdasarkan hukum akan berubah status menjadi karyawan tetap (PKWTT). melampaui waktu yang disediakan yaitu lima tahun tanpa memandang sifat pekerjaan. Jika sudah lebih dari batas waktu maka PKWT harus berubah menjadi PKWTT. (Wahyuni, 2023)

Penghapusan Pasal 65 melalui Keputusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menimbulkan sebagian akibat. Salah satunya adalah tidak adanya lagi batasan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga oleh perusahaan pemberi tugas utama, yang sebelumnya bertujuan melindungi hak-hak pekerja. Kini, seluruh jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada pihak ketiga tanpa membedakan apakah itu pekerjaan inti atau penunjang. Selain itu, badan usaha penyedia tenaga kerja tidak lagi diharuskan untuk berbadan hukum, dan tidak ada lagi regulasi yang mensyaratkan pengalihan status tenaga kerja secara langsung kepada entitas pemberi kerja. Kondisi ini berpotensi menciptakan ketiadaan kepastian hukum bagi tenaga kerja, mengingat status tenaga kerja alih daya (outsourcing) sering kali tidak tegas dan dapat diperdebatkan tanpa batas waktu. Padahal, sebelumnya Pasal 65 (7) mengatur bahwa relasi kerja alih daya dapat diselenggarakan melalui kontrak kerja tetap atau kontrak kerja berjangka waktu, dengan ketentuan bahwa hal tersebut memenuhi persyaratan yang tercantum dalam Pasal 59. Dengan dibatalkannya Pasal 65 tersebut, dasar hukum praktik alih daya yang memiliki batasan waktu berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang menjadi tidak berlaku lagi. No.13 tahun 2003 menjadi hilang pula. Dengan dihapuskan nya Pasal 65 UU No.13 tahun 2003 dikhawatirkan dapat membahayakan hak-hak dasar para pekerja, dijamin oleh UUD NRI 1945, khususnya pada Pasal 27 (2).

Kondisi ini muncul karena kepastian bagi setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak dan manusiawi berpotensi sulit tercapai, diakibatkan oleh

ketiadaan batasan atau regulasi yang memadai. Kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan berpotensi memicu perbedaan perlakuan antara pekerja alih daya dengan pegawai lainnya. Oleh karena itu, hak-hak pokok tenaga kerja yang dilindungi oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945, antara lain hak untuk mendapatkan pengakuan dan memperoleh kepastian mengenai perlindungan, serta diperlakukan secara adil dan memiliki kepastian dalam bidang hukum, pengaturan kerja alih daya akan sulit untuk dipenuhi. Akibatnya, pekerja alih daya akan menghadapi kesulitan untuk menjalankan hak mereka dalam bekerja, serta menerima upah dan jaminan atas perlakuan yang objektif serta memadai dalam lingkup pekerjaan

Berdasarkan konsep keadilan John Rawls, keadilan berperan sebagai dasar bagi susunan masyarakat ketentuan kebijakan dan kebenaran mutlak dalam pola pikir tertentu. Pentingnya pemerataan keadilan dan perlindungan hak-hak fundamental setiap orang, khususnya mereka yang paling lemah, sangatlah penting untuk di tekankan. John Rawls, mengemukakan dua prinsip keadilan pertama prinsip kesetaraan, kebebasan tiap individu memiliki hak dasar untuk merasakan kebebasan dasar yang seluas mungkin dan kebebasan ini harus dijamin setara bagi semua tanpa memandang latar belakang sosial mereka. (Yamin, S.H., M.H, 2023) Kedua Prinsip keadilan jika suatu peraturan atau institusi tidak selaras atau bertentangan dengan prinsip keadilan, maka perlu diubah atau ditolak. Hal ini karena hukum dan lembaga diciptakan sebagai perangkat untuk mewujudkan keadilan. Aturan yang menyimpang dari keadilan akan mengarah pada penyalahgunaan wewenang dan penindasan yang terstruktur. Oleh sebab itu, keadilan, terutama pada tataran strukturnya, tidak dapat dinegosiasikan atau dikompromikan, selaras dengan prinsip-prinsip dasarnya itu mutlak dan tak tergantikan.

Teori keadilan menurut John Rawls, dalam konsep posisi aslinya, perbedaan sosial dan ekonomi seharusnya diatur sedemikian rupa sehingga mendatangkan keuntungan bagi setiap individu. Hal ini mengindikasikan perlunya keseimbangan kepentingan yang adil antara karyawan dan perusahaan, yang harus diwujudkan dalam kerangka hukum. Salah satu kepentingan esensial bagi karyawan adalah terpenuhinya kebutuhan dasar mereka untuk hidup yang layak bagi diri dan keluarganya, sementara kepentingan pengusaha adalah menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Oleh karena itu, kaidah keadilan sosial sepatutnya diatur melalui aturan hukum yang berlaku, atau dengan kata lain, hukum positif harus selalu memperhatikan aspek keadilan.. Berdasarkan konsep keadilan untuk meningkatkan kesejahteraan termasuk Tenaga Kerja Alih Daya berkaitan erat dengan usaha untuk menghormati harga diri dan kehormatan manusia pada pekerja. Menjamin hak-hak dasar pekerja dan memastikan adanya kesetaraan kesempatan, serta perlakuan yang tidak diskriminatif berdasarkan alasan apa pun, bertujuan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan para pekerja beserta keluarganya. Perlindungan status pekerjaan Alih Daya dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja untuk kejelasan bekerja.

Pada Keputusan MK No 168/PUU-XXI/2023 pasal yang tidak dikabulkan Pasal 66 mengubah Hal ini berpotensi menyebabkan terbentuknya sistem kerja yang menggantikan karyawan tetap dengan tenaga kerja model bisnis perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang menerima penugasan pekerjaan dengan cakupan sangat luas dan tanpa batasan spesifik berpotensi mengarah pada praktik yang menyerupai perbudakan modern, terutama jika melibatkan kegiatan perdagangan orang untuk tujuan eksploitasi tenaga kerja, terkait dengan praktik penindasan atau pemanfaatan yang tidak adil terhadap sesama manusia, yang dibatasi oleh ketentuan dan persyaratan terkait kategori serta karakteristik pekerjaan yang diizinkan dalam Pasal 65 Peraturan No. 13/2003 juga telah dihapus oleh Peraturan No. 6/2023. Pihak perusahaan atau pengguna layanan akan memiliki keleluasaan untuk menugaskan tenaga kerja alih daya guna melakukan pekerjaan yang tidak selaras dengan cakupan kesepakatan awal para pihak. Keseluruhan aktivitas pekerjaan dapat dialihdayakan tanpa adanya batasan atau pengecualian. Dikaitkan dengan Pasal 66 (4) Peraturan No.13/2003, apabila ketentuan yang disebutkan di dalam Pasal 66 (2) huruf d tidak terpenuhi, Dengan demikian, secara hukum kedudukan hubungan kerja para pekerja yang semula terikat oleh perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, akan berubah menjadi hubungan kerja langsung antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa. Diubahnya Pasal 66 Peraturan No. 13/2003 Hal ini memperlihatkan bahwa tenaga kerja kontrak tidak mendapatkan kesetaraan hak dibandingkan dengan karyawan internal, terutama dalam aspek kontrak kerja, ketentuan perusahaan, serta kesepakatan kerja bersama, yang mendapatkan jaminan perlindungan oleh konstitusi. penerimaan, penjaminan, pengamanan, kejelasan, dan kewenangan untuk bekerja memperoleh penghasilan yang adil dan sesuai, serta diperlakukan secara layak dan setara di lingkungan kerja. Semua jaminan ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2).

Berdasarkan keputusan MK No 168/PUU-XXI/2023 penolakan pasal 65 dan pasal 66 berpotensi menimbulkan kendala serius bagi tenaga Pekerja Alih Daya di negara Indonesia.

Sebelum Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai status Pekerja Alih Daya

Sebelum adanya Keputusan MK, pada pasal 65 kegiatan Pekerja Alih Daya memiliki aturan batas syarat kerja dan jaminan hak-hak Tenaga Kerja. ada lima jenis pekerjaan utama yang sering dikontrakkan kepada pihak ketiga seperti pelayanan kebersihan, penyedia makanan bagi pekerja, petugas keamanan, pengangkutan transportasi, dan bukan bagian inti dari alur produksi. Kemudian ada perlindungan hak pekerja Pembayaran imbalan kerja (upah), fasilitas kesejahteraan, perlindungan jaminan sosial, ketentuan-ketentuan kerja, serta penanganan sengketa yang mungkin muncul, harus dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pengaturan khusus mengenai Tenaga Kerja Alih Daya termasuk PP No. 35/2021. Regulasi ini mencakup ketentuan mengenai PKWT, mekanisme alih daya itu sendiri, durasi jam kerja, waktu rehat, serta prosedur PHK. Sebelumnya dapat dilakukan untuk segala jenis atau kategori pekerjaan, tidak hanya pekerjaan penunjang (non-core) seperti sebelumnya Peraturan No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dihapuskannya pasal 65 Peraturan No.13/2003, terjadi kekosongan aturan hukum memicu ketidakjelasan, terutama mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Pasal 65 Peraturan No.13/2003 menata rinci ketentuan dan tata cara pelaksanaan Alih Daya.

Regulasi ini meliputi berbagai aspek penting antara lain kategori tugas yang bisa dialihkan kepada pihak luar, kewajiban penyedia layanan berhak memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja untuk memastikan kejelasan sifat hubungan profesional mereka dengan penyedia layanan Alih Daya. Pada pasal 66 Peraturan No.13/2003 yang mengatur hak dan jaminan bagi Tenaga Kerja Alih Daya (PKWT) memiliki hak yang sama dengan pekerja PKWTT dalam hal upah dan tunjangan, Tenaga Kerja Alih Daya harus diberikan kontak kerja yang jelas dan transparan, Pekerja Alih Daya memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja.

Setelah Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai status Pekerja Alih Daya

Setelah Keputusan MK, Status Pekerja Alih Daya ditetapkan dalam PP No.35/2021 berkaitan dengan perjanjian kerja. Setelah dihapuskannya pasal 65 Peraturan No.13/2003 berdampak pada ruang lingkup pekerja yang akan di Alih Dayakan kepada perusahaan seperti jangka waktu perjanjian Alih Daya atau lokasi pelaksanaan pekerja. Serta dapat terjadinya permasalahan pekerjaan utama dapat diAlih Dayakan, dampak ini sangatlah merugikan pekerja tetap serta Pekerja Alih Daya karena tidak terjadi kejelasan dalam tugas utama atau ini dengan tugas Alih Daya karena dengan harapan Pekerja Alih Daya bisa merangkap tugas pekerja inti dengan ketidak pastian ini pekerja tidak mendapatkan keadilan, syarat pekerjaan yang dapat dipindah tangankan juga semakin tidak ada kepastian dasar hukumnya. Ketentuan Pasal 65 Peraturan ketenagakerjaan No.13/2003 ditiadakan, menandakan bahwa praktik Alih Daya tidak lagi dapat diterapkan pada seluruh jenis pekerjaan.

Mahkamah konstitusi memutuskan bahwa Pekerjaan yang dialihdayakan hanya dapat dilakukan untuk tugas-tugas yang bukan bagian inti, beberapa hal perubahan yang berkaitan dengan Pekerja Alih Daya yang penting setelah putusan Mahkamah Konstitusi adalah, Pengaturan Alih Daya Menteri ketenagakerjaan akan menetapkan 5 (lima) jenis pekerjaan yaitu penyedia makanan bagi tenaga kerja (catering), penyedia pengaman (security), penyedia kebersihan (cleaning service), penyedia angkutan bagi karyawan (supir), dan penyedia jasa pendukung untuk sektor pertambangan dan perminyakan (migas), Perjanjian Alih Daya harus dibuat secara tertulis dan harus mengacu pada jenis dan lingkup pekerjaan yang diatur oleh menteri, Tenaga Kerja Alih Daya berhak atas perlakuan yang setara dengan pekerja pada umumnya terkait dengan upah dan tunjangan, serta mendapatkan perlindungan yang sebanding dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan adanya Peraturan Cipta Kerja justru menghapuskan persyaratan dan kriteria dasar dimana tidak ada kriteria yang menjadi penentu utama yang mana pekerja utama dan tenaga kerja mana yang merupakan pekerja pendukung didalam satu perusahaan, maka dapat di artikan seluruh jenis pekerjaan dapat di Alih Dayakan oleh perusahaan dengan mudah baik itu pekerjaan utama maupun pekerjaan penunjang diakibatkan adanya ketidakkuatan hukum didalam penghapusan pasal 65 dan pengubahan pasal 66 pada peraturan Cipta Kerja.

Untuk menegaskan keadilan bagi Tenaga Kerja Alih Daya maka perlunya mengembalikan dan memberlakukan kembali Pasal 65 dan Pasal 66 Peraturan ketenagakerjaan No.13/2003. Berdasarkan Keputusan MK, ditegaskan pentingnya penetapan kriteria atau ketentuan pembatasan tertentu yang berlaku bagi para Pekerja Alih Daya maupun pekerja tetap agar jenis pekerjaan dapat diAlih Dayakan dengan posisi yang tetap ada dan dengan kejelasan posisi jenis pekerjaan Alih Daya sesuai aturan, maka pekerjaan utama yang berkaitan dengan produksi dapat dipekerjaan langsung oleh pemberi kerja tanpa ada perantara perusahaan Alih Daya serta tidak mengganggu atau memperumit sistem status para pekerja di suatu perusahaan dan menjamin kesejahteraan masyarakat, sehingga Pekerja Alih Daya tidak lagi di posisi yang dirugikan secara hukum dan sosial.

Jadi untuk mendapatkan jaminan perlindungan status para Pekerja Alih Daya yang sesuai dengan Keputusan MK No.168/PUU-XXI/2023 Pekerja Alih Daya perlu adanya pengembalian peran regulasi untuk membatasi jenis pekerjaan Alih Daya yang sebelumnya dihapuskan pada pasal 65 dan 66 Peraturan No.13/2003 di dalam Peraturan Cipta kerja dan Peraturan pelaksanaannya. Dengan harapan pemberlakuan kembali pasal 65 dan pasal 66 Peraturan No.13/2003 bagi Pekerja Alih Daya dapat mendapatkan Kesetaraan dan kejelasan posisi pada jenis pekerjaan dan Keadilan dalam hal status pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku pada Peraturan Cipta Kerja dan tidak merugikan para pekerja PKWT dan PKWTT atau pun tidak mengubah PKWTT menjadi PKWT serta menjamin kesejahteraan pekerja .

Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri Pekerja Alih Daya (Outsourcing) menurut Putusan MK No.168/PUU-XII/2023.

Keputusan MK sangatlah berdampak pada sistem pekerjaan khususnya terhadap sistem kerja Alih Daya yang belum adanya kejelasan perlindungan hukum, hal ini disebabkan oleh adanya perubahan, penghapusan atau penetapan ulang dari Peraturan No. 13/2003 yang menjadi Peraturan No. 6/2023 sehingga pekerja khususnya Alih Daya kehilangan hak perlindungan hukumnya dan kepastian hukumnya. tujuan awal pada praktik penggunaan tenaga Alih Daya di Indonesia hanyalah untuk melakukan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan oleh karyawan tetap mengisi posisi yang kosong, membantu meningkatkan produktifitas perusahaan. Tetapi pada kenyataannya tugas Alih Daya pada perusahaan meningkatkan efisiensi dengan mengalihkan pekerjaan kepada pihak Alih Daya, mengurangi biaya operasional dan investasi sumber daya manusia, meningkatkan kualitas sumber daya, meningkatkan fleksibilitas Alih Daya untuk lebih fleksibel dalam perusahaan. Namun semakin banyaknya perusahaan yang mempekerjakan Pekerja Alih Daya dengan sistem yang semakin fleksibilitas membuka peluang bagi perusahaan mengatur definisi tenaga kerja yang dapat dialihkan menjadi semakin luas maka dapat menimbulkan ketidakjelasan serta ketidaknyamanan dalam bekerja mendorong adanya pekerja yang melakukan pengajuan pengunduran diri dari para pekerja, bukan PHK, yang berpotensi merugikan Tenaga Kerja. Ketidakpastian ini berhubungan dengan pembebasan perusahaan dari kewajiban memberikan informasi kepada pekerja mengenai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), pembebasan ini hanya berlaku pada jika pekerja mengundurkan diri secara sukarela, seharusnya alasan terjadinya PHK adalah prosedur yang wajib dijalankan oleh suatu perusahaan.

Wujud perlindungan negara terhadap hak warga negara mendapatkan kesempatan bekerja, taraf hidup memadai. Seharusnya dalam hal PHK Perusahaan tidak membedakan PHK yang diakhiri oleh tenaga kerja atau perusahaan, karena pemberian imbalan yang layak bagi pekerja sangatlah penting bagi pekerja yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri mencukupi keperluan hidup diri sendiri dan keluarga setelah kehilangan pekerjaan dan pendapatan dengan adanya permasalahan ini perusahaan juga diharapkan untuk membuat sistem kerja yang nyaman, status pekerjaan yang jelas dengan tugas yang jelas pada sistem Alih Daya tidak mencampur tugas utama dengan tugas penunjang bagi para pekerja, bukan hanya menguntungkan bagi perusahaan saja karena dalam membangun perusahaan yang kuat perlu adanya pekerja yang ahli serta pekerja yang mampu menangani pekerjaan yang utama maupun penunjang perusahaan demi membangun perusahaan lebih baik dan maju lagi.

Sebelum Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri Pekerja Alih Daya (Outsourcing) menurut Keputusan MK No.168/PUU-XII/2023

Sebelum Keputusan MK, Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh pengunduran diri Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) diatur oleh PP No.36 Tahun 2021

berdasarkan aturan ini Pekerja yang akan pengajuan pengunduran diri harus mengikuti aturan seperti Pemberitahuan pengunduran diri kepada pengusaha secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri, pekerja harus memberikan alasan pengunduran diri dalam surat pemberitahuan, pengusaha harus menghentikan hubungan kerja dengan pekerja setelah 30 hari sejak pemberitahuan, pekerja yang mengajukan pengunduran diri berhak menerima Ganti rugi atas hak yang belum terpenuhi.

Setelah Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri Pekerja Alih Daya (Outsourcing) menurut Putusan MK No.168/PUU-XII/2023

Setelah adanya Keputusan MK, mengenai PHK alasan pengunduran diri Pekerja Alih Daya dinyatakan dengan Pengakhiran hubungan kerja perlu dijalankan melalui diskusi atau negosiasi antara dua pihak, yaitu pihak perusahaan dan karyawan atau serikat pekerja, dengan tujuan mencapai kesepakatan. Apabila karyawan tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja tersebut, maka penyelesaiannya harus dilanjutkan melalui prosedur yang berlaku seperti perundingan biparti, apabila diskusi antara dua pihak tidak menemukan kesepakatan, maka pemberi kerja hanya diperkenankan untuk mengakhiri hubungan kerja setelah adanya keputusan final dan mengikat dari badan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan wajib membayar upah tenaga kerja, serta hak-hak lainnya. Berdasarkan Teori Perlindungan Hukum oleh Philipus M.Hadjon adalah konsep yang menjelaskan tentang perlindungan hukum bagi individu atau kelompok yang lemah dalam menghadapi kekuasaan atau kekuatan yang lebih besar. Menurut Philipus M.Hadjon, Perlindungan Hukum adalah suatu proses untuk melindungi hak-hak individual atau kelompok yang lemah, mencegah dan mengatasi pelanggaran hak-hak tersebut, menciptakan keadilan dan kesetaraan bagi semua pihak, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, menurut Philipus M.Hadjon perlindungan hukum dapat diterapkan untuk memberikan jaminan hak-hak pekerja yang lemah dalam menghadapi pengusaha yang kuat.

Pandangan menurut Philipus M. Hadjon menggaris bawahi pentingnya jaminan hukum bertujuan untuk menjaga kehormatan dan martabat manusia serta mengakui hak-hak dasar dari tindakan sewenang-wenang, yang harus didasarkan pada aturan hukum dan bersumber dari Pancasila serta prinsip negara hukum. Menurut Hadjon, terdapat dua jenis perlindungan hukum, yaitu pertama, perlindungan hukum preventif, yang memberikan kesempatan kepada individu untuk menyampaikan pandangan sebelum keputusan akhir diambil, dan kedua, perlindungan hukum represif, yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik setelah terjadi. Dalam konteks permasalahan ini, perlindungan hukum represif menjadi relevan. Jenis perlindungan ini berfokus pada penyelesaian sengketa yang telah muncul. Secara khusus, pendekatan represif ini dapat digunakan untuk menganalisa Keputusan MK No 168/PUU-XXI/2023 terkait Pengakhiran Kontrak berdampak pada Perusahaan yang melakukan proses pemecatan (PHK) dan kewajiban memberikan kompensasi. Dengan menggunakan pendekatan represif, peneliti dapat mengevaluasi mekanisme hukum dalam menjamin kompensasi yang adil dan pantas serta menghindari perlakuan tidak adil oleh perusahaan terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*outsourcing*). (Hadiyanto, S.H., M.H, 2022)

Pada Keputusan MK, pasal yang tidak dikabulkan Pasal 151A bahwa sepanjang huruf a "tenaga kerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri" Ketentuan tersebut menciptakan ketidakjelasan hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha terkait kewajiban memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja. Hal ini karena pengecualian hanya disebutkan untuk kasus pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela. Padahal, pemberitahuan alasan PHK merupakan prosedur wajib yang harus dilaksanakan oleh pengusaha. Prosedur ini ditetapkan oleh negara guna melindungi serta memastikan hak-hak pokok setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam kerangka ini, prosedur atau cara penyampaian alasan PHK menjadi salah satu faktor penting untuk memastikan adanya keadilan dan transparansi bagi pihak yang terdampak. Oleh karena itu, pengaturan mengenai pengecualian dari Pasal tersebut haruslah memiliki kepastian hukum. Dengan demikian, penerapan dalam Pasal 151A ini berpotensi mengancam hak-hak dasar tenaga kerja yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana termasuk dalam Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar, yang menegaskan bahwa "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, sesuai dengan harkat dan martabat manusia". Selain itu, tindakan tersebut juga dapat berlawanan dengan Pasal 28D (1) Undang-Undang Dasar, "Setiap orang berhak memperoleh keterangan, penjaminan, proteksi, dan ketetapan mengikat yang berkeadilan, dan tindakan yang berkaitan peraturan perundang-undangan". Secara

keseluruhan, prinsip-prinsip ini menegaskan hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh upah serta perlakuan yang adil dan pantas dalam konteks pekerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pengakhiran relasi kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri Pekerja Alih Daya (*outsourcing*) menurut Keputusan MK dilindungi pada pasal-pasal berikut:

- a) Pasal 151 ayat (3) : Mengatur tentang perundingan bipartit secara damai untuk mencapai kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja atau serikat pekerja dalam kasus PHK.
- b) Pasal 151 ayat (4) : Mengatur tentang keputusan lembaga penyelesaian sengketa hubungan kerja yang telah final dan mengikat secara hukum dalam kasus PHK.
- c) Pasal 64 ayat (2) : Mengatur tentang pelaksanaan tugas dan fungsi yang dapat dialihdayakan dan kewajiban badan usaha Alih Daya.
- d) Pasal 79 ayat (2) huruf b : Mengatur tentang waktu rehat mingguan yang cukup bagi pekerja/buruh.
- e) Pasal 88 ayat (1) : Mengatur tentang hak setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan kondisi hidup yang layak sesuai dengan harkat kemanusiaan
- f) Pasal 90A : Mengatur tentang imbalan yang dibayarkan kepada karyawan, dengan jumlah di atas upah minimum di perusahaan.
- g) Pasal 92 ayat (1) : Mengatur tentang kemampuan finansial perusahaan untuk membayarkan imbalan dan produktivitas, serta kategori, posisi, lama bertugas, kualifikasi akademik, dan keahlian.
- h) Pasal 95 ayat (3) : Mengatur tentang hak lainnya dari tenaga kerja, pembayaran ini memiliki prioritas utama dibandingkan semua kreditur lain, termasuk kreditur yang diistimewakan kecuali bagi kreditur yang memegang hak jaminan aset.
- i) Pasal 156 ayat (2) : Mengatur tentang uang pesangon yang paling sedikit.

Pengunduran diri pekerja diajukan secara tertulis, bersifat sukarela, serta tidak menunjukkan adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha. Aturan di atas menjelaskan bahwa pemberitahuan yang dimaksud merujuk pada kewajiban pengusaha untuk memberitahukan kepada serikat kerja apabila PHK menjadi pilihan terakhir. Ini berarti, ketentuan mengenai "pemberitahuan" tersebut tidak berlaku untuk kasus pemberhentian kerja yang terjadi atas kemauan pekerja sendiri. Pemahaman ini didasarkan pada Pasal 151 (2) dalam Peraturan No. 6/2023, menegaskan bahwa jika PHK tidak dapat dihindari, pengusaha memiliki kewajiban untuk menyampaikan tujuan dan alasan PHK tersebut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, sebaliknya, jika seorang pekerja memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, maka PHK terjadi karena kehendak pekerja tersebut dengan adanya penyampaian surat pengunduran diri secara tertulis, maka pihak perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan pemberitahuan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam Pasal 151 (2) Peraturan No. 6 Tahun 2023, karena PHK tersebut berasal dari inisiatif pekerja menanggapi keprihatinan para pemohon mengenai kemungkinan adanya tekanan atau pemaksaan pengunduran diri karyawan tidak termasuk dalam lingkup persoalan konstusionalitas suatu kaidah atau ketentuan hukum. Sekalipun terdapat dugaan adanya unsur "pemaksaan" seperti yang dikemukakan oleh para pemohon, penyelesaian PHK tersebut tetap harus mengikuti prosedur yang telah diatur dalam Peraturan No. 6/2023, khususnya yang merevisi aturan Pasal 151. Begitu pula, jika penyelesaiannya melibatkan mekanisme PPHI, maka hal tersebut wajib tunduk pada Peraturan No. 2/2004.

Pada Keputusan MK, terkait bagian ketentuan yang tidak dikabulkan, Pasal 157A ayat (1) dianggap memiliki masalah. Disebutkan bahwa "Pelaksanaan kewajiban secara berkelanjutan" tidak serta merta menjamin terwujudnya kepastian hukum. Hal ini disebabkan karena kalimat yang digunakan kurang jelas dan tidak lugas, sehingga dapat ditafsirkan secara beragam, berbeda dengan maksud Pasal yang sebenarnya. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 157A (1) tersebut jelas dan nyata membahayakan hak-hak fundamental tenaga kerja, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 27 (2), Pasal 28D (1), dan Pasal 28D (2) UUD NRI 1945. Dengan demikian, terdapat hubungan sebab-akibat yang jelas antara ketidakjelasan frasa tersebut dan potensi kerugian hak konstusional Tenaga Kerja. Syarat mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi :

1. Menyampaikan surat permintaan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri.
2. Tidak memiliki ikatan kerja dan
3. Terus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hingga tanggal efektif pengunduran diri

Pada Keputusan MK, pasal yang tidak dikabulkan Pasal 162 yang dihapuskan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban perusahaan untuk menyediakan kompensasi hak dan uang perpisahan serta proses penerapannya ditentukan dalam perjanjian tugas, peraturan perusahaan, atau perjanjian tugas bersama, untuk karyawan atau pekerja yang berhenti dari pekerjaan atas keinginan sendiri, di mana posisi atau tugasnya tidak secara langsung dalam kepentingan perusahaan, kondisi ini berpotensi melanggar hak-hak dasar karyawan. Perlindungan hukum terhadap pengakhiran relasi kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri Pekerja Alih Daya (*outsourcing*) menurut Putusan MK adalah sebagai berikut:

- a) Perundingan Bipartit: Apabila perselisihan yang timbul akibat penolakan terhadap pengakhiran hubungan kerja wajib diselesaikan melalui mekanisme perundingan antara pihak perusahaan dengan karyawan atau perwakilan serikat pekerja dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama
- b) Keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Jika perundingan antara kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilaksanakan setelah adanya putusan badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang putusannya bersifat final dan mengikat.
- c) Hak-Hak Pekerja: Pekerja Alih Daya yang mengundurkan diri berhak atas uang pisah dan uang penggantian hak, seperti cuti tahunan yang belum diambil dan biaya atau ongkos pulang.
- d) Pengalihan Hak-Hak Pekerja: Kontrak kerja antara penyedia jasa alih daya dan pekerja wajib menjamin pengalihan hak-hak karyawan jika terjadi penggantian penyedia layanan Alih Daya.
- e) Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya: Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk upah, kesejahteraan, dan syarat kerja.

Jadi untuk mendapatkan perlindungan hukum terkait Pengakhiran Relasi Kerja dengan alasan pengunduran diri para Pekerja Alih Daya (*outsourcing*) berdasarkan Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 pekerja berhak mendapatkan hak-haknya, seperti hak atas uang pisah (UP), penggantian hak (UPH) meliputi sisa hak cuti tahunan yang tidak terpakai dan biaya atau pengeluaran. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi ini diharapkan adanya pengembalian prinsip represif bagi Pekerja Alih Daya, karena secara kita ketahui bahwa perlindungan hukum represif ini adalah peristiwa yang sudah terjadi. sebagai syarat wajib PHK umum jika terjadi perselisihan dapat melakukan perundingan secara berjenjang tata cara penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia. yaitu Perundingan Bipartit, mediasi, apabila tidak menghasilkan kesepakatan dapat melakukan putusan PHI bersifat mengikat.

D. Kesimpulan

Menurut Keputusan MK No.168/PUU-XXI/2023 jangka waktu PKWT tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, Peralihan Hak harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak. Perlunya penegasan Undang-Undang Cipta Kerja untuk Pekerja Alih Daya, agar tidak mengubah PKWTT beralih menjadi PKWT yang disebabkan oleh penghapusan Pasal 65 dan 66 pada Undang-Undang Cipta Kerja. Jadi Jaminan hukum atas kedudukan Tenaga kerja Alih Daya yang sesuai dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi terkait status Pekerja Alih Daya perlu adanya pengembalian peran regulasi untuk membatasi jenis pekerjaan Alih Daya yang sebelumnya dihapuskan pada pasal 65 dan 66 UU No.13 Tahun 2003 di dalam UU Cipta kerja dan pelaksanaannya mengikuti peraturan pemerintah. Dengan harapan pemberlakuan kembali pasal 65 dan pasal 66 Peraturan No.13 Tahun 2003 bagi Tenaga Kerja Alih Daya dapat mendapatkan kesetaraan dan kejelasan posisi pada jenis pekerjaan dan Keadilan dalam hal status pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku pada Peraturan Cipta Kerja dan tidak merugikan para pekerja PKWT dan PKWTT atau pun tidak mengubah PKWTT menjadi PKWT serta menjamin kesejahteraan pekerja

Penghapusan Pasal 162 dan tidak dikabulkannya Pasal 151A berimplikasi pada kekosongan hukum terkait prosedur PHK karena pengunduran diri sukarela, khususnya hilangnya kewajiban pengusaha memberikan uang penggantian hak dan uang pisah. Untuk mengatasi ketidakpastian ini dan menjamin perlindungan, mekanisme penyelesaian sengketa PHK yang efektif perlu diperkuat. Jadi untuk mendapatkan perlindungan hukum terkait PHK dengan alasan pengunduran diri para Pekerja Alih Daya (*outsourcing*) berdasarkan Putusan MK pekerja berhak mendapatkan hak-haknya, seperti hak atas uang pisah (UP), penggantian hak (UPH) meliputi sisa hak cuti tahunan yang tidak terpakai dan biaya atau pengeluaran. Berdasarkan

Putusan Mahkamah Konstitusi ini diharapkan adanya pengembalian prinsip represif bagi Pekerja Alih Daya.

E. Referensi

- Adwa Ardelia, T., Alldo Hibahtillah, M., Adilla Imon, S., Prima Ningrum, G., Damayanti, R., Naelufar, R., Fariz Nur Agung, M., & Nur Aini, A. (2024). Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 284. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254>
- Aulia, R. N. (2023). *UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA 2023 TERBARU UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG* (Edisi Leng). CV. NUANSA AULIA.
- BAPPENAS RI. (1945). Pasal 28E ayat (3) Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Warga Dan Negara*, 1945, 20.
- Dean Fadhurohman Hafizh, Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, & Sharen Fernanda. (2022). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 64–75. <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>
- Efendi, S.H.I., M.H, D. J. dkk. (2022). *METODE PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN EMPIRIS*. Prenada Media.
- Hadiyanto, S.H., M.H, D. A. dkk. (2022). *PENGANTAR HUKUM PIDANA DAN TEORI HUKUM PIDANA*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Kamila Sukma, M., Ananda Restu, K., Tirta Imanuella, G., & Valentina, C. (2025). Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Jinu*, 2(1), 473–485. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i1.3382>
- Ketenagakerjaan, U. (2025). *Jurnal Dialektika Hukum dan Kemanusiaan Jurnal Dialektika Hukum dan Kemanusiaan*. 6(2), 26–35.
- Lestari, R. W. P., Santoso, I. B., & Setiady, T. (2025). Legal Protection of Outsourcing Workers Against Employers' Arbitrary Actions in Termination of Employment Relationships in Indonesia Based on the Job Creation Law. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 13(1), 152–172. <https://doi.org/10.36987/jiad.v13i1.6078>
- Mustikasari, F., & Luhur Prakoso, A. (2025). Tinjauan Terhadap Masa Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/Puu-Xxi/2023. *Eprints.Ums.Ac.Id*, 168, 1–23.
- RI, M. (2024). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xx1/2023*. 1–687. <https://tracking.mkri.id/index.php?page=web.TrackPerkara&id=168%2FPUU-XXI%2F2023>
- Suyoko, S., & Ghufon AZ, M. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*. (2003). 4, 147–173.
- Wahyuni, W. (2023). SITUASI YANG MEMBUAT KARYAWAN PKWT BERUBAH STATUS JADI PKWTT. *Hukumonline, Situasi yang membuat karyawan PKWT berubah status jadi PKWTT*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/situasi-yang-membuat-karyawan-pkwt-berubah-status-jadi-pkwtt-lt64bfd863b38c4/>
- Yamin, S.H., M.H, D. A. dkk. (2023). *PENGANTAR ILMU HUKUM*. CV. Jakad Media Publishing.