



**Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap *Outsourcing*
dan Fleksibilitas Kontrak Kerja Pasca Putusan
Nomor: 168/Puu-Xxi/2023**

INFO PENULIS

Nunung Nurhasanah
Universitas Esa Unggul
nunungnurhasanah0819@student.esaunggul.ac.id

Elok Hikmawati
Universitas Esa Unggul
elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 3, December 2025
<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Nurhasanah, N., & Hikmawati, E. (2025). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Outsourcing dan Fleksibilitas Kontrak Kerja Pasca Putusan Nomor: 168/Puu-Xxi/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3), 5569-5575.

Abstrak

Undang-Undang Cipta Kerja sebagai produk omnibus law membawa perubahan signifikan dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait sistem outsourcing dan fleksibilitas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pengaturan outsourcing dan fleksibilitas kontrak kerja sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, serta menilai keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, yang didukung oleh bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum putusan Mahkamah Konstitusi, implementasi Undang-Undang Cipta Kerja cenderung menekankan fleksibilitas hubungan kerja dan efisiensi usaha, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahnya perlindungan pekerja. Pasca putusan Mahkamah Konstitusi, terdapat penguatan aspek kepastian hukum dan pembatasan praktik outsourcing. Namun demikian, secara substansial regulasi masih berorientasi pada fleksibilitas, sehingga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja belum sepenuhnya tercapai.

Kata kunci: Undang-Undang Cipta Kerja, outsourcing, PKWT, perlindungan pekerja.

Abstract

The Job Creation Law, enacted through the omnibus law approach, has introduced significant changes to labor regulation in Indonesia, particularly regarding outsourcing and the flexibility of fixed-term employment contracts (PKWT). This study aims to analyze the implementation of the Job Creation Law in regulating outsourcing and contract flexibility before and after the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, as well as to assess the balance between workers' protection and employers' interests. This research employs a normative legal research method using statutory and conceptual approaches, supported by primary and secondary legal materials. The findings indicate that prior to the Constitutional Court's decision, the implementation of the Job Creation Law emphasized labor market flexibility and business efficiency, resulting in legal uncertainty and weakened worker protection. Following the Constitutional Court's decision, legal certainty and limitations on outsourcing practices have been strengthened. Nevertheless, substantively, the regulatory framework remains flexibility-oriented, and a fair balance between employers' interests and workers' rights has not yet been fully achieved.

Keywords: Job Creation Law, outsourcing, fixed-term employment contract, worker protection.

A. Pendahuluan

Keberadaan manusia sebagai makhluk sosial menunjukkan bahwa tidak ada individu yang mampu bertahan hidup tanpa pertolongan individu lainnya. Aktivitas harian manusia dipenuhi dengan berbagai bentuk interaksi dan kolaborasi bersama sesamanya sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup. Pemikiran *Aristoteles* yang menyebut manusia sebagai *Zoon Politicon* menegaskan bahwa manusia secara inheren adalah makhluk yang hidup secara kolektif dan berinteraksi dalam tatanan masyarakat untuk mewujudkan tujuan-tujuan bersama. Dalam konteks kehidupan modern, salah satu manifestasi interaksi sosial yang paling fundamental adalah hubungan dalam dunia kerja, di mana seorang individu mendedikasikan kemampuan fisik dan intelektualnya untuk memperoleh pendapatan yang digunakan memenuhi kebutuhan hidupnya (Issue & Samudera, 2025).

Dalam konteks negara modern seperti Indonesia, hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kepentingan individu antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adil serta berkelanjutan (Syakinah et al., 2025). Oleh karena itu, pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi global dan kebutuhan dunia industri yang semakin dinamis. Salah satu regulasi strategis yang lahir sebagai upaya reformasi hukum ketenagakerjaan adalah **Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang selanjutnya di sebut dengan Undang- Undang Cipta Kerja**.

Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan terhadap berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama dalam hal pengaturan **outsourcing (alih daya)** dan **flexibilitas kontrak kerja**. *Outsourcing* adalah sistem pengalihan sebagian pekerjaan atau fungsi tertentu dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain sebagai penyedia jasa tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja sama. Dalam praktiknya, perusahaan pengguna tidak mempekerjakan tenaga kerja tersebut secara langsung, melainkan melalui perusahaan *outsourcing*, sehingga hubungan kerja secara hukum terjalin antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Tujuan utama penerapan *outsourcing* adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan inti (*core business*), serta mengurangi beban pengelolaan sumber daya manusia. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, *outsourcing* diperbolehkan sepanjang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, terutama terkait perlindungan hak-hak pekerja, kepastian hubungan kerja, dan tanggung jawab perusahaan penyedia maupun pengguna jasa. Pemerintah beralasan bahwa pengaturan baru ini diperlukan untuk meningkatkan efisiensi, menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif, serta memperluas kesempatan kerja. Namun, di sisi lain, perubahan tersebut juga menimbulkan berbagai perdebatan karena dianggap dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja, terutama dalam aspek kepastian status kerja, jaminan sosial, dan hak-hak normatif lainnya (Sri Handayani, 2025)

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor:168/PUU-XXI/2023 kemudian menjadi tonggak penting yang menegaskan perlunya perbaikan dalam proses pembentukan dan substansi Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan disahkannya **Undang-Undang Cipta Kerja** pemerintah berupaya menyesuaikan berbagai ketentuan agar sesuai dengan amanat konstitusi dan aspirasi masyarakat, termasuk dalam pengaturan mengenai sistem *outsourcing* dan kontrak kerja yang lebih fleksibel (Mulfirana et al., 2025).

Namun demikian, implementasi pengaturan tersebut di lapangan masih menimbulkan berbagai persoalan, baik dari sisi pelaksanaan teknis, kepastian hukum, maupun perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai **“Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pengaturan Outsourcing dan Flexibilitas Kontrak Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 168/PUU-XXI/2023** guna memahami sejauh mana regulasi tersebut mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha dan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

B. Metodologi

1. Jenis Penelitian

Penelitian di bidang hukum adalah upaya sistematis dalam mencari dan menemukan norma hukum, prinsip-prinsip, dan teori-teori hukum yang dibutuhkan untuk menyelesaikan problematika hukum tertentu (Marzuki, 2011). Keberadaan metodologi penelitian bersifat fundamental dalam setiap aktivitas riset karena berfungsi sebagai

kerangka kerja yang membantu peneliti dalam mengeksplorasi, menganalisis, serta memahami persoalan yang dikaji untuk memperoleh hasil yang ditargetkan. (Soekanto, 1989)

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual dilakukan dengan menelaah permasalahan melalui sudut pandang berbagai konsep hukum yang relevan (Marzuki, 2010). Dengan didasari pada kedua pendekatan tersebut, peneliti akan mencari, mengkaji dan menemukan jawaban atas rumusan masalah yang peneliti bahas.

Pendekatan perundang-undangan digunakan sebagai metode untuk menelaah suatu permasalahan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam penelitian ini, fokus analisis diarahkan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan dengan menelaah berbagai pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Penerapan pendekatan ini menuntut peneliti untuk berlandaskan pada asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang dikaji (Marzuki, 2010). Melalui kajian terhadap berbagai pandangan dan ajaran dalam disiplin ilmu hukum, peneliti dapat menemukan gagasan-gagasan yang menghasilkan pemahaman hukum, konsep-konsep hukum, serta asas-asas hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. (Marzuki, 2010).

3. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Sumber hukum utama atau bahan hukum primer adalah materi hukum yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks penelitian ini, hukum primer yang relevan adalah sebagai berikut:
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang
 - 3) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
 - 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta Kompensasi.
 - 6) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023
- b. Sumber hukum sekunder adalah materi hukum yang terdiri dari publikasi ilmiah seperti buku, jurnal hukum, pemikiran para pakar hukum (doktrin), perkara-perkara hukum, yurisprudensi, dan hasil diskusi simposium terbaru yang berhubungan dengan topik penelitian (Jhony Ibrahim, 2006).
- c. Sumber hukum tersier merupakan bahan-bahan hukum penunjang yang berperan sebagai penjelas atau pemberi arahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya mencakup naskah penjelasan undang-undang, ensiklopedia di bidang hukum, dan indeks pada majalah-majalah hukum.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pengaturan *Outsourcing* dan Fleksibilitas Kontrak Kerja Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Pembahasan mengenai implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pengaturan *outsourcing* dan fleksibilitas kontrak kerja sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan adanya dinamika regulasi yang mencerminkan ketegangan antara kepentingan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan perlindungan hak-hak pekerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak serta-merta membatalkan seluruh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang pengesahan Perpu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang serta implikasi yuridisnya Mahkamah Konstitusi hanya menyatakan pasal-pasal tertentu yang diuji bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga Undang-Undang Cipta Kerja tetap berlaku secara umum dengan kewajiban penyesuaian

implementasi sesuai tafsir konstitusional yang diberikan oleh Mahkamah Konstitusi (Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023). Dengan demikian, putusan ini bersifat korektif dan interpretatif, bukan pembatalan menyeluruh terhadap rezim hukum ketenagakerjaan dalam Omnibus Law.

Dalam rangka memperjelas dinamika implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pengaturan outsourcing dan fleksibilitas kontrak kerja, penting untuk melihat praktik konkret yang mencerminkan kondisi sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Contoh kasus dengan karakteristik yang serupa menunjukkan secara nyata perubahan arah kebijakan hukum ketenagakerjaan pasca putusan tersebut.

Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, praktik outsourcing dan fleksibilitas kontrak kerja dapat ditemukan, misalnya, pada perusahaan manufaktur tekstil di kawasan industri Jawa Barat, di mana pekerjaan operator mesin produksi yang merupakan bagian inti dari proses produksi dialihdayakan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Para pekerja direkrut melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kontrak satu tahun yang diperpanjang secara berulang hingga lebih dari lima tahun, meskipun pekerjaan tersebut bersifat tetap dan berkelanjutan. Dalam praktiknya, pekerja tidak memperoleh kepastian status kerja, jaminan pengangkatan sebagai pekerja tetap, maupun perlindungan yang memadai ketika kontrak tidak diperpanjang. Kondisi ini dimungkinkan karena Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi memberikan batasan tegas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga membuka ruang interpretasi luas bagi pengusaha untuk menerapkan outsourcing pada pekerjaan inti demi efisiensi biaya tenaga kerja (Hafizh et al., 2022; Handayani, 2025). Praktik tersebut mencerminkan dominasi pendekatan fleksibilitas pasar tenaga kerja yang mengutamakan kemanfaatan ekonomi, namun mengorbankan aspek keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja sebagaimana dikritisi dalam kerangka nilai dasar hukum *Gustav Radbruch*, dimana menurut gustav nilai dasar hukum meliputi keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sebagai landasan dalam pembentukan dan penerapan hukum (Radbruch, 1946).

Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Sebaliknya, setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, perubahan praktik dengan karakteristik yang serupa dapat dilihat pada perusahaan logistik dan distribusi nasional yang sebelumnya menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk seluruh kegiatan pergudangan, termasuk pengelolaan stok dan distribusi barang sebagai inti kegiatan usaha. Pasca putusan Mahkamah Konstitusi, perusahaan tersebut menyesuaikan kebijakan dengan menghentikan penggunaan outsourcing pada pekerjaan inti dan mengangkat pekerja gudang sebagai pekerja tetap melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sementara outsourcing hanya diterapkan pada pekerjaan penunjang seperti kebersihan dan keamanan. Selain itu, seluruh PKWT diwajibkan dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dengan konsekuensi hukum bahwa kegagalan memenuhi syarat formil tersebut mengakibatkan perubahan status hubungan kerja secara otomatis. Penyesuaian ini menunjukkan meningkatnya kehati-hatian perusahaan dalam menerapkan fleksibilitas hubungan kerja serta berfungsinya Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai mekanisme korektif yang memperkuat kepastian hukum dan perlindungan pekerja, sekaligus membatasi ruang penyalahgunaan outsourcing dan kontrak kerja jangka pendek (Manusu et al., 2025).

Koreksi normatif ini berdampak pada meningkatnya kepastian hukum dan perlindungan pekerja, sekaligus membatasi ruang penyalahgunaan outsourcing dan kontrak kerja jangka pendek. Manusu et al. (2025) menegaskan bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi, perusahaan cenderung lebih berhati-hati dalam menerapkan fleksibilitas hubungan kerja, karena adanya risiko hukum yang jelas apabila ketentuan perlindungan pekerja diabaikan. Dengan demikian, putusan Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai mekanisme pengimbang yang mengembalikan orientasi hukum ketenagakerjaan pada prinsip keadilan substantif dan perlindungan terhadap pihak yang secara struktural lebih lemah.

Secara keseluruhan, perbandingan kasus sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memperlihatkan pergeseran dari praktik deregulasi yang cenderung eksploitatif menuju implementasi yang lebih berimbang. Perubahan ini menegaskan bahwa fleksibilitas hubungan kerja tidak dapat dilepaskan dari kewajiban negara untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari tujuan hukum ketenagakerjaan.

2. Implementasi Pengaturan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Keseimbangan Antara Perlindungan Hak Pekerja Dengan Kepentingan Pengusaha Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam konteks hubungan industrial tidak dapat dilepaskan dari kerangka metodologi penelitian hukum yang digunakan dalam kajian ini. Penelitian hukum, sebagaimana ditegaskan oleh Peter Mahmud Marzuki, merupakan upaya sistematis untuk menelusuri norma, prinsip, dan konsep hukum yang relevan dalam menjawab persoalan tertentu (Marzuki, 2011). Oleh karena itu, penerapan metode penelitian menjadi fondasi untuk menilai apakah Undang-Undang Cipta Kerja benar-benar menghadirkan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepentingan pengusaha. Dalam kerangka tersebut, implementasi regulasi ketenagakerjaan perlu diuji melalui analisis normatif dan pendekatan doktrinal yang komprehensif. Pendekatan metodologis ini sejalan dengan pandangan Soerjono Soekanto yang menekankan pentingnya metodologi sebagai alat untuk memahami fenomena hukum secara objektif (Soekanto, 1989).

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) menjadi instrumen utama untuk menelaah muatan substansi UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021. Ketentuan-ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa pemerintah berusaha melakukan reformasi struktural di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan ruang fleksibilitas bagi pelaku usaha, khususnya melalui kebijakan *outsourcing* yang lebih longgar dan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang lebih adaptif. Namun demikian, pertanyaan normatif yang harus dijawab adalah apakah fleksibilitas tersebut berada dalam batas keadilan. Hal ini penting mengingat teori tiga nilai dasar hukum Gustav Radbruch menegaskan bahwa hukum harus mengandung unsur keadilan, kepastian, dan kemanfaatan secara simultan (Radbruch, 1946). Oleh sebab itu, setiap bentuk regulasi harus dinilai berdasarkan keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan perlindungan martabat pekerja.

Melalui pendekatan konseptual (*conceptual approach*), penelitian ini turut menganalisis doktrin-doktrin hukum ketenagakerjaan yang berkembang. Konsep hubungan industrial yang berkeadilan menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi yang setara, sebagaimana dijelaskan oleh Wijayanti yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan pasca reformasi harus menjamin perlindungan pekerja sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi (Wijayanti, 2009). Dalam konteks UU Cipta Kerja, hadirnya fleksibilitas kontrak kerja dan ruang *outsourcing* yang luas menimbulkan dinamika baru dalam hubungan industrial. Berdasarkan penelitian Hafizh et al., praktik *outsourcing* setelah UU Cipta Kerja memiliki tujuan efisiensi tetapi pada praktiknya masih menimbulkan potensi ketidaksetaraan hubungan kerja karena minimnya kepastian status pekerja (Hafizh et al., 2022). Dari sudut pandang doktrin tersebut, fleksibilitas yang diberikan UU Cipta Kerja berpotensi melemahkan keseimbangan jika tidak diiringi pengawasan efektif.

Hasil penelitian empiris dalam berbagai literatur sekunder juga menunjukkan bahwa implementasi UU Cipta Kerja belum sepenuhnya mencerminkan keseimbangan tersebut. Sri Handayani dalam penelitiannya menemukan bahwa pekerja pada sektor industri tertentu masih menghadapi ketidakpastian terkait perlindungan hak ketika mekanisme *outsourcing* dan PKWT diterapkan tanpa batasan yang jelas (Handayani, 2025). Hal ini diperkuat oleh temuan Manusu et al., yang mengungkapkan bahwa pekerja harian tetap setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja sering tidak memperoleh kepastian hukum terkait status hubungan kerja maupun kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (Manusu et al., 2025). Fakta ini menunjukkan bahwa secara substantif regulasi memberikan ruang fleksibilitas, namun secara implementatif belum sepenuhnya menjamin perlindungan hak pekerja sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2).

Dalam perspektif kebijakan publik, implementasi UU Cipta Kerja juga harus dianalisis melalui pendekatan model Van Meter dan Van Horn yang menekankan bahwa keberhasilan suatu kebijakan ditentukan oleh faktor regulasi, sumber daya, komunikasi, serta kondisi sosial ekonomi (Van Meter, 1975). Penelitian Mulfirana et al. menunjukkan bahwa implementasi UU Cipta Kerja dalam tata kelola ketenagakerjaan masih menghadapi hambatan, terutama pada aspek pemahaman pelaku usaha dan lemahnya pengawasan pemerintah (Mulfirana et al., 2025). Hambatan tersebut berimplikasi langsung pada ketidakseimbangan perlindungan antara pekerja dan pengusaha dalam praktiknya. Ketidakefektifan implementasi kebijakan menyebabkan efektivitas norma tidak tercapai sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa Omnibus Law memiliki implikasi yuridis terhadap perlindungan hak pekerja karena menggeser beberapa prinsip ketenagakerjaan yang sebelumnya lebih protektif. Syakinah et al. menjelaskan bahwa Omnibus

Law cenderung memperkuat fleksibilitas pasar tenaga kerja, namun di sisi lain melemahkan perlindungan hak-hak pekerja jika tidak dilengkapi dengan instrumen pengawasan yang memadai (Syakinah et al., 2025). Perspektif tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja sangat bergantung pada efektivitas implementasi, bukan hanya pada desain regulasinya.

Di sisi lain, beberapa studi mendukung pandangan bahwa UU Cipta Kerja memberikan manfaat bagi iklim investasi dan kemudahan usaha. Issue dan Samudera menjelaskan bahwa kebijakan UU Cipta Kerja pasca pandemi dinilai mampu mendukung stabilitas ekonomi dan mendorong pertumbuhan sektor industri melalui penyederhanaan regulasi dan peningkatan fleksibilitas hubungan kerja (Issue & Samudera, 2025). Jika dilihat dari perspektif kemanfaatan ekonomi, fleksibilitas ini memberikan insentif bagi pengusaha untuk memperluas lapangan kerja dan mengembangkan produktivitas. Namun demikian, merujuk kembali pada teori Radbruch, manfaat ekonomi tidak boleh mengabaikan nilai keadilan substantif bagi pekerja.

Dengan demikian, berdasarkan analisis melalui pendekatan metodologis, normatif, dan doktrinal, dapat disimpulkan bahwa implementasi UU Cipta Kerja belum sepenuhnya mencerminkan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Secara normatif regulasi telah mengatur perlindungan, tetapi secara implementatif pekerja masih menghadapi ketidakpastian hukum, khususnya terkait sistem *outsourcing*, PKWT, dan kompensasi. Keseimbangan baru dapat tercapai apabila pemerintah memperkuat pengawasan, memperjelas batasan fleksibilitas kontrak kerja, serta memastikan adanya mekanisme perlindungan yang efektif.

D. Kesimpulan

1. Implementasi UU Cipta Kerja sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan kecenderungan liberalisasi hubungan kerja melalui perluasan *outsourcing* dan fleksibilitas perjanjian kerja waktu tertentu, dengan orientasi utama pada efisiensi pengusaha dan perlindungan pekerja yang masih lemah. Pasca putusan Mahkamah Konstitusi, dilakukan sejumlah penyesuaian normatif dan prosedural, namun kerangka fleksibilitas tetap dipertahankan. Akibatnya, persoalan substantif terkait kepastian status kerja dan pembatasan *outsourcing* belum sepenuhnya teratasi, sehingga potensi ketidakpastian bagi pekerja masih tetap ada.
2. Secara normatif, UU Cipta Kerja memuat beberapa instrumen perlindungan pekerja, seperti kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu dan pengaturan alih daya, namun dalam praktiknya keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepentingan pengusaha belum tercapai. Pekerja masih menghadapi ketidakpastian status dan lemahnya posisi tawar, sementara pengusaha memperoleh fleksibilitas dan efisiensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemanfaatan ekonomi lebih dominan dibandingkan nilai keadilan, sehingga keseimbangan hubungan industrial yang berkeadilan masih memerlukan penguatan kebijakan implementatif dan pengawasan yang efektif.

E. Referensi

- Hafizh, M., et al. (2022). *Alih Daya dan Kepastian Hubungan Kerja dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, 7(2), 145–162.
- Handayani, Sri. (2025). *Perlindungan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum, 14(1), 88–105.
- Ibrahim, Jhony. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Issue, R., & Samudera, A. (2025). *Dinamika Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Rezim Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Manusu, F., et al. (2025). *Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Perlindungan Pekerja Alih Daya*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 55(1), 30–49.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulfirana, N., et al. (2025). *Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Kebijakan Publik, 10(1), 55–73.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Kompensasi.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

- Radbruch, Gustav. (1946). *Gesetzliches Unrecht und Übergesetzliches Recht*. Heidelberg: Süddeutsche Juristen-Zeitung.
- Soekanto, Soerjono. (1989). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Syakinah, N., et al. (2025). *Omnibus Law dan Pergeseran Perlindungan Hak Pekerja*. *Jurnal Socio-Legal Studies*, 9(1), 1–18.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Van Meter, Donald S., & Van Horn, Carl E. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.