E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867

Halaman 2971-2994
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Rekonstruksi Pengaturan Alih Daya Pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023: Antara Fleksibilitas Usaha dan Perlindungan Pekerja

Dwi Wibowo[1], Sri Enny Mainiarti[2], Bramminor Prahara[3], Firman Nurdiansyah Sunandar[4]
[1-4]Fakultas Hukum, Universitas Sehati Indonesia, Indonesia
e-mail: firman@usindo.ac.id

Abstrak

Penghapusan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengaburkan batas antara pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang dalam alih daya, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 meninggalkan kekosongan hukum mengenai pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaturan alih daya pasca-putusan tersebut dapat menyeimbangkan fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja dengan memakai teori tujuan hukum Radbruch dan prinsip perbedaan Rawls. Kami melakukan penelitian hukum doktrinal atas 9 instrumen hukum nasional, 2 instrumen komparatif, dan 2 putusan Mahkamah Konstitusi yang terbit pada 2003-2026. Kami menerapkan pendekatan perundang-undangan, kasus, sejarah, konseptual, dan perbandingan dengan interpretasi sistematis dan teleologis. Temuan menunjukkan bahwa penghapusan Pasal 65 mereduksi kata “sebagian” menjadi norma kabur, dan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak memuat kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan sehingga menimbulkan konflik norma dengan putusan tersebut. Prinsip pengalihan perlindungan pekerja (*transfer of undertakings*, TUPE) juga gagal menjaga masa kerja saat vendor berganti karena tanggung jawab hanya dibebankan pada perusahaan alih daya. Dengan demikian, kepastian hukum menuntut Model Alih Daya Berkeadilan (*Fair Outsourcing Model*) dengan lima pilar: klasifikasi pekerjaan yang objektif, tanggung jawab berjenjang, operasionalisasi TUPE, jaminan hak normatif, dan pengawasan berbasis data terintegrasi. Penelitian ini mengganti pemisahan kontraktual mutlak dengan doktrin tanggung jawab verifikasi berjenjang dalam hubungan kerja segitiga. Hasilnya menjadi dasar bagi pembentuk undang-undang dan Kementerian Ketenagakerjaan untuk merevisi peraturan pemerintah dan menyusun peraturan menteri.

Kata kunci: *Pengaturan Alih Daya; Inkonstitusionalitas Bersyarat; Hubungan Kerja Segitiga; Transfer of Undertakings (TUPE); Model Alih Daya Berkeadilan.*

Abstract

The repeal of Article 65 of Law Number 13 of 2003 on Manpower by Law Number 6 of 2023 on Job Creation blurred the line between core and non-core outsourced work, and Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 left a legal vacuum on outsourceable work and user company liability. This study examines how outsourcing regulation after the decision can balance business flexibility and worker protection, using Radbruch's theory of legal objectives and Rawls's difference principle. We conducted a doctrinal legal study of 9 national legal instruments, 2 comparative instruments, and 2 Constitutional Court decisions issued between 2003 and 2026. We applied statutory, case, historical, conceptual, and comparative approaches with systematic and teleological interpretation. The findings show that the repeal of Article 65 reduced the word "partial" to a vague norm, and that Government Regulation Number 35 of 2021 lacks criteria for outsourceable work, creating a conflict of norms with the decision. The transfer of undertakings principle (TUPE) also fails to preserve length of service when vendors change because liability rests solely on the outsourcing company. Legal certainty therefore requires a Fair Outsourcing Model with five pillars: objective job classification, tiered liability, TUPE operationalization, guaranteed normative rights, and data-integrated supervision. This study replaces strict contractual separation with a doctrine of tiered verification responsibility in triangular employment relationships. It gives lawmakers and the Ministry of Manpower a basis for revising the government regulation and drafting a ministerial regulation.

Keywords: *Outsourcing Regulation; Conditional Unconstitutionality; Triangular Employment Relationship; Transfer of Undertakings (TUPE); Fair Outsourcing Model.*

LATAR BELAKANG

Restrukturisasi rezim hukum ketenagakerjaan di Indonesia melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang telah memicu ketegangan normatif yang akut antara agenda deregulasi pasar kerja dan mandat konstitusional perlindungan pekerja. Salah satu episentrum konflik norma (*antinomi*) tersebut terletak pada perombakan arsitektur hukum hubungan kerja alih daya (*outsourcing*). Penghapusan Pasal 65 serta perubahan substansi Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Pasal 81 angka 18, angka 19, dan angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara radikal meruntuhkan demarkasi yuridis antara kegiatan usaha utama (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non-core business*). Akibatnya, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tidak lagi dibatasi oleh parameter objektif pada tingkat undang-undang, melainkan didelegasikan secara terbuka kepada pemerintah sebagaimana dirumuskan dalam norma Pasal 64 ayat (2). Kondisi kekaburan norma (*vague norm*) dan kekosongan batasan substantif ini diintervensi oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan pada tanggal 31 Oktober 2024. Dalam putusan tersebut, Mahkamah

Konstitusi menyatakan Pasal 64 ayat (2) inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) sepanjang tidak dimaknai bahwa menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. Kendati putusan tersebut mengoreksi delegasi blangko pada tingkat undang-undang, penolakan Mahkamah Konstitusi untuk menghidupkan kembali norma Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meninggalkan celah hukum mengenai kriteria limitatif pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta mekanisme pertanggungjawaban hukum para pihak.

Kesenjangan antara hukum dalam teks (*law in books*) dan hukum dalam praktik (*law in action*) pada tata kelola alih daya tersebut terkonfirmasi melalui berbagai indikator empiris dan kelembagaan terkini. Berdasarkan laporan *World Justice Project (WJP) Rule of Law Index* periode 2023–2024, capaian indeks negara hukum Indonesia pada dimensi Penegakan Regulasi (*Regulatory Enforcement*, Faktor 6) dan Hak Fundamental (*Fundamental Rights*, Faktor 4) khususnya sub-indikator penegakan hak dasar ketenagakerjaan masih stagnan pada kisaran skor 0,52 hingga 0,55, yang mengindikasikan lemahnya kapasitas pengawasan negara terhadap kepatuhan korporasi. Di ranah yudisial, data Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) menunjukkan bahwa perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara konsisten melampaui 1.300 perkara per tahun pada tingkat kasasi dan ribuan perkara pada pengadilan tingkat pertama, dengan dominasi sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak dan pengabaian hak normatif pada skema kerja kontrak serta alih daya. Secara regulatif, anomali normatif juga tampak pada keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada Pasal 18 dan Pasal 19 hanya mengatur aspek formalitas hubungan kerja tanpa menetapkan rincian batasan jenis pekerjaan. Ketidaksinkronan antara instrumen pelaksana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan mandat konstitusional Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menciptakan ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*) yang menempatkan pekerja alih daya dalam kerentanan struktural akibat absennya hubungan kerja langsung dengan perusahaan pemberi pekerjaan (*user company*).

Diskursus akademik dalam lima tahun terakhir memperlihatkan polarisasi teoretis yang tajam dalam memetakan dinamika hukum alih daya dan fleksibilitas pasar kerja. Kelompok sarjana pertama menyoroti dimensi ekonomi-politik dan cacat hierarki perundang-undangan dalam pembentukan rezim *Omnibus Law*. Mahy (2022) serta Caraway (2023) membuktikan bahwa klaster ketenagakerjaan dalam regulasi Cipta Kerja dirancang melalui pendekatan deregulasi ekstrem yang mensubordinasikan perlindungan kepastian kerja di bawah imperatif daya saing investasi. Sejalan dengan temuan tersebut, Butt (2023) mengkritisi fenomena pembangkangan legislatif dan lambannya respons eksekutif dalam menindaklanjuti putusan inkonstitusional bersyarat Mahkamah Konstitusi, yang berujung pada berlanjutnya ketidakpastian hukum di tingkat implementasi. Pada tataran doktrinal nasional, penelitian yang dilakukan oleh Hafizh et

al. (2022), Yuliardi dan Santoso (2022), serta Ardelia et al. (2024) mengonfirmasi bahwa penghapusan batasan pekerjaan penunjang dalam Undang-Undang Cipta Kerja menggeser risiko fluktuasi bisnis secara asimetris kepada pekerja melalui penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berulang. Namun, literatur pada kelompok ini cenderung memfokuskan analisisnya pada kritik pencabutan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa merumuskan arsitektur norma pengganti yang operasional pasca-intervensi yudisial terbaru.

Pada kutub pemikiran yang lebih luas, kelompok sarjana kedua menempatkan isu alih daya dalam diskursus global mengenai fragmentasi tempat kerja (*the fissured workplace*) dan hubungan kerja segitiga (*triangular employment relationship*). Dalam literatur hukum perburuhan internasional, Countouris dan De Stefano (2020) serta De Stefano dan Aloisi (2022) memetakan bagaimana korporasi modern menggunakan perantara pihak ketiga untuk menghindari kewajiban hukum sebagai pemberi kerja langsung, sebuah fenomena yang oleh Ford dan Ward (2021) diidentifikasi sangat masif terjadi di negara-negara berkembang kawasan Asia Tenggara. Perdebatan teoretis yang mengemuka mempertentangkan paradigma positivisme hukum kontrak yang bertumpu pada asas *privity of contract* di tradisi *common law* untuk membatasi tanggung jawab hukum secara ketat hanya pada perusahaan penyedia jasa melawan paradigma perlindungan konstitusional di tradisi *civil law* yang menuntut intervensi negara untuk melindungi pihak yang lemah secara sosio-ekonomis. Dalam konteks perbandingan hukum, Uni Eropa telah menginstitusionalisasikan prinsip *Transfer of Undertakings (Protection of Employment)* (TUPE) melalui *Council Directive 2001/23/EC* serta standar *International Labour Organization* (ILO) *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)* untuk menjamin keberlanjutan hak pekerja ketika terjadi peralihan penyedia jasa. Di Indonesia, meskipun prinsip TUPE telah diadopsi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan kodifikasi ke dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, kajian Wijayanti (2022) dan Khakim (2022) menunjukkan bahwa ketiadaan mekanisme pertanggungjawaban berjenjang pada perusahaan pemberi pekerjaan membuat prinsip TUPE sering kali tereduksi menjadi formalitas administratif saat terjadi pergantian vendor alih daya.

Berdasarkan pemetaan literatur tersebut, terdapat tiga celah penelitian (*research gap*) mendasar yang belum terjawab secara tuntas oleh studi-studi terdahulu. Pertama, dari aspek norma, kajian-kajian sebelumnya umumnya berhenti pada evaluasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 atau sekadar mendeskripsikan substansi awal Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga belum mengkaji secara sistematis implikasi yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap disharmoni norma dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, dari aspek teoretis dan kontekstual, penelitian terdahulu cenderung memosisikan fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja dalam dikotomi *zero-sum game* yakni menganggap penguatan hak pekerja pasti mematikan efisiensi usaha serta gagal merumuskan konstruksi pertanggungjawaban hukum perusahaan pemberi pekerjaan (*user company*) yang secara faktual menikmati manfaat produksi tetapi terbebas dari ikatan perjanjian kerja. Ketiga, dari aspek metodologis, mayoritas literatur lokal masih didominasi oleh kajian

normatif-deskriptif yang menginventarisasi pasal perundang-undangan secara terpisah, tanpa mengintegrasikan analisis *ratio decidendi* lintas putusan Mahkamah Konstitusi (Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023) dengan pendekatan sejarah hukum dan filsafat keadilan untuk menghasilkan model rekonstruksi regulasi yang preskriptif.

Untuk menjembatani celah penelitian tersebut, naskah ini membangun kerangka analitis dengan mengintegrasikan tiga landasan teoretis utama. Pertama, teori tujuan hukum Gustav Radbruch (1950) yang menuntut keseimbangan triad nilai dasar hukum, yakni kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), keadilan (*Gerechtigkeit*), dan kemanfaatan (*Zweckmäßigkeit*). Radbruch menegaskan bahwa manakala kepastian hukum formal dalam regulasi positif menghasilkan ketidakadilan yang ekstrem bagi kelompok rentan, maka nilai keadilan harus memperoleh prioritas normatif. Kedua, teori keadilan distributif John Rawls (1999) melalui prinsip perbedaan (*difference principle*), yang menggariskan bahwa ketimpangan struktur sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan secara moral dan hukum apabila diatur sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kelompok yang paling kurang beruntung (*the least advantaged*), yang dalam struktur hubungan industrial direpresentasikan oleh pekerja alih daya. Ketiga, teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon (1987) mengenai perlindungan hukum preventif dan represif yang dipadukan dengan optik hukum progresif Satjipto Rahardjo (2009), yang memandang bahwa hukum hadir untuk martabat manusia dan tidak boleh terperangkap dalam formalisme teks kontrak bisnis yang mengabaikan kesejahteraan pekerja. Bertolak dari sintesis teoretis tersebut, penelitian yuridis normatif ini mengajukan proposisi hukum bahwa dalam hubungan kerja segitiga (*triangular employment relationship*), pendelegasian pengaturan alih daya tanpa pembatasan kriteria jenis pekerjaan yang terukur serta pemisahan absolut tanggung jawab hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya akan mereduksi pekerja menjadi sekadar komoditas efisiensi produksi; oleh karena itu, kepastian hukum bagi fleksibilitas usaha hanya dapat bersenyawa dengan keadilan konstitusional Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 apabila norma alih daya direkonstruksi melalui penetapan batas objektif karakteristik pekerjaan, pelembagaan prinsip TUPE yang mengikat kesinambungan masa kerja, serta pembebanan kewajiban verifikasi kepatuhan hukum secara berjenjang kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi orisinal terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan dan pembaruan politik hukum ketatanegaraan di Indonesia. Pertama, secara teoretis-doktrinal, penelitian ini merumuskan konsep *fair outsourcing model* yang merekonsiliasi ketegangan antara doktrin efisiensi ekonomi korporasi dan doktrin perlindungan hak konstitusional pekerja melalui pendekatan proporsionalitas. Kedua, secara normatif, kajian ini menetapkan batas kondisi (*boundary conditions*) baru dalam hubungan hukum segitiga dengan mengonstruksikan skema tanggung jawab verifikasi dan pengawasan kepatuhan bagi perusahaan pemberi pekerjaan tanpa menghapus kedudukan perusahaan alih daya sebagai pemberi kerja langsung, sekaligus mengoperasionalkan jaminan akumulasi masa kerja dalam prinsip TUPE. Ketiga, secara praktis-regulatif, penelitian ini menyediakan cetak biru akademik bagi

pembentuk undang-undang dan Kementerian Ketenagakerjaan dalam merevisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta menyusun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai tindak lanjut imperatif dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Tesis sentral yang dipertahankan sepanjang naskah ini adalah bahwa pemaknaan konstitusional dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak akan mampu mengakhiri prekarisasi pekerja alih daya secara substantif apabila tidak ditindaklanjuti dengan rekonstruksi menyeluruh terhadap lima pilar pengaturan, meliputi pembatasan jenis dan bidang pekerjaan yang objektif, penguatan tanggung jawab berjenjang antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya, jaminan keberlanjutan hubungan kerja berbasis prinsip TUPE, kepastian pemenuhan hak normatif, serta transformasi pengawasan ketenagakerjaan berbasis data terintegrasi. Guna menguji dan mempertahankan tesis tersebut, alur analisis dalam penelitian ini diarahkan untuk menjawab dua isu hukum utama, yakni bagaimana konstruksi pengaturan alih daya dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam mewujudkan keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan hak-hak pekerja, serta bagaimana rekonstruksi pengaturan alih daya yang ideal guna menjamin kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan pekerja tanpa mengeliminasi fleksibilitas perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Setelah bagian pendahuluan ini, naskah akan memaparkan metode penelitian hukum normatif yang digunakan, dilanjutkan dengan pembahasan mendalam mengenai anatomi pengaturan alih daya pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 beserta formulasi rekonstruksi model alih daya yang berkeadilan, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan serta rekomendasi kebijaka.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif (doktrinal) yang bekerja di bawah paradigma pospositivisme hukum dan konstitusionalisme progresif (Rahardjo, 2009; Taekema, 2021). Desain doktrinal ini dipilih untuk mengurai antinomi norma, kekaburan batas pendelegasian wewenang, serta kekosongan parameter substantif pasca-penghapusan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pengucapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (Ardelia et al., 2024). Unit analisis penelitian mencakup norma hukum positif alih daya (*outsourcing*), konstruksi pertanggungjawaban dalam hubungan kerja segitiga (*triangular employment relationship*), serta pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) putusan pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi. Guna membedah unit analisis tersebut, penelitian ini mengintegrasikan lima pendekatan operasional: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk mengevaluasi struktur hierarki dan sinkronisasi vertikal-horizontal antarnorma pasca-regulasi Cipta Kerja (Mahy, 2022); pendekatan kasus (*case approach*) untuk membedah struktur penalaran hakim konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 (Butt, 2023); pendekatan sejarah

(*historical approach*) untuk melacak pergeseran politik hukum alih daya sejak rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hingga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan perbandingan (*comparative approach*) untuk mengkonstruksikan *fair outsourcing model* berdasarkan standar ketenagakerjaan internasional (Countouris & De Stefano, 2020).

Bahan hukum primer dikumpulkan melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Nasional, Basis Data Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Lembaran Negara/Tambahan Lembaran Negara (LN/TLN), dan Direktori Putusan Mahkamah Konstitusi. Kriteria inklusi ditetapkan pada regulasi nasional periode 2003–2026 yang mengatur alih daya, perjanjian kerja, jaminan sosial, dan perselisihan hubungan industrial, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat *erga omnes* atas norma alih daya; sedangkan peraturan menteri yang telah dicabut sebelum rezim Cipta Kerja dieksklusi dari analisis keberlakuan positif. Korpus akhir bahan hukum primer mencakup 9 peraturan perundang-undangan nasional UUD NRI Tahun 1945, UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 2 Tahun 2004, UU Nomor 40 Tahun 2004, UU Nomor 24 Tahun 2011, UU Nomor 11 Tahun 2020, Perppu Nomor 2 Tahun 2022, UU Nomor 6 Tahun 2023, dan PP Nomor 35 Tahun 2021 ditambah 2 instrumen komparatif (*European Union Council Directive 2001/23/EC* dan *ILO Employment Relationship Recommendation No. 198 Tahun 2006*) serta 2 putusan pengadilan (Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Nomor 168/PUU-XXI/2023). Bahan hukum sekunder dijaring dari basis data Scopus, Web of Science, dan SINTA periode 2020–2026 menggunakan kata kunci terstruktur ("outsourcing" AND "Omnibus Law", "fissured workplace", "TUPE", dan "Putusan MK 168/PUU-XXI/2023"), dilengkapi literatur filsafat hukum, *WJP Rule of Law Index*, dan Laporan Tahunan Mahkamah Agung RI hingga menghasilkan 21 literatur sekunder otoritatif yang memenuhi kejenuhan informasi normatif.

Operasionalisasi konsep bertumpu pada tiga indikator evaluasi norma. Pertama, konsep kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) (Radbruch, 1950) diukur melalui kejelasan parameter pembatasan jenis pekerjaan alih daya pada Pasal 64 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta konsistensi vertikalnya terhadap Pasal 18 dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Hafizh et al., 2022). Kedua, konsep keadilan distributif dan proporsionalitas (Rawls, 1999) dioperasionalkan berdasarkan keseimbangan distribusi beban risiko usaha dan kewajiban verifikasi kepatuhan berjenjang antara perusahaan pemberi pekerjaan (*user company*) dan perusahaan alih daya (Yuliardi & Santoso, 2022). Ketiga, konsep perlindungan hukum preventif dan represif (Hadjon, 1987) diukur dari efektivitas pelembagaan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) pada Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menjamin akumulasi masa kerja saat pergantian vendor, pemenuhan hak normatif, serta penegakan pengawasan ketenagakerjaan (Wijayanti, 2022).

Pemecahan masalah hukum dilakukan menggunakan interpretasi gramatikal atas pergeseran frasa kewenangan *"Pemerintah"* menjadi *"Menteri"* pada Pasal 64 ayat (2), interpretasi sistematis terhadap UU Nomor 40 Tahun 2004, UU Nomor 24 Tahun 2011, dan PP Nomor 35 Tahun 2021, interpretasi historis atas penghapusan Pasal 65, serta

interpretasi teleologis berdasarkan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1)–(2), Pasal 28I ayat (2), dan Pasal 33 ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Disharmoni antara peraturan pelaksana dan putusan konstitusional diselesaikan melalui asas *lex superior derogat legi inferiori* dan *lex posterior derogat legi priori*, disertai konstruksi penghalusan hukum (*rechtsverfijning*) guna membatasi penyerahan pekerjaan agar tidak mencakup aktivitas inti produksi secara sewenang-wenang. Analisis yudisial dilakukan menggunakan matriks perbandingan putusan untuk memetakan *ratio decidendi* dan *obiter dictum* pada Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dan pertimbangan hukum angka [3.15.5.1] Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 melalui silogisme deduktif dan penalaran abduktif. Keabsahan analisis (*robustness*) dijaga melalui triangulasi sumber bahan hukum, verifikasi status keberlakuan regulasi di pangkalan data JDIH BPK, dan *peer debriefing*. Penelitian ini mematuhi etika akademik dengan melakukan anonimisasi subjek ilustrasi kasus sengketa (PT A dan PT B) serta menjamin keterbukaan seluruh nomor regulasi dan putusan pengadilan untuk replikabilitas penelitian (*data availability*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Anatomi Konflik Norma, Pergeseran Politik Hukum, dan Kekosongan Parameter Substantif dalam Rezim Alih Daya

Penelusuran doktrinal terhadap korpus 9 peraturan perundang-undangan nasional pada pangkalan data Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Nasional dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) periode 2003–2026 memperlihatkan terjadinya pergeseran struktural yang radikal dalam arsitektur hukum alih daya (*outsourcing*) di Indonesia. Pelacakan melalui pendekatan sejarah (*historical approach*) menunjukkan bahwa evolusi pengaturan alih daya terbagi ke dalam tiga fase politik hukum utama: fase pembatasan ketat di bawah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), fase deregulasi terbuka di bawah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian digantikan oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (LNRI Tahun 2023 Nomor 41, TLNRI Nomor 6856), serta fase koreksi konstitusional pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Pemetaan status keberlakuan dan struktur rumusan norma alih daya lintas rezim beserta instrumen peraturan pelaksananya disajikan secara komparatif pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Matriks Evolusi Historis, Hierarki, dan Status Keberlakuan Norma Pengaturan Alih Daya di Indonesia (2003–2026)

Dimensi Pengaturan	Rezim UU No. 13 Tahun 2003 (Pra-Omnibus Law)	Rezim UU No. 6 Tahun 2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021	Rezim Pasca-Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 (Status Terkini)	Temuan Anomali / Konflik Norma (Antinomi)
Dasar Penyerahan Pekerjaan	Pasal 64: Perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa	Pasal 81 angka 18 (mengubah Pasal 64 ayat (1)): Penyerahan sebagian	Pasal 64 ayat (1): Konstitusional dan tetap berlaku mengikat.	Penyatuan nomenklatur pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa

	pekerja/buruh secara tertulis.	pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian alih daya tertulis.		pekerja mengaburkan batas antara *job contracting* dan *labor-only contracting*.
Batasan Jenis Pekerjaan (*Core* vs *Non-Core*)	Pasal 65 ayat (2) & Pasal 66 ayat (1): Dibatasi ketat pada kegiatan penunjang, terpisah dari kegiatan utama, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.	Pasal 81 angka 19: **Menghapus Pasal 65**. Pasal 64 ayat (2) & (3): "Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan..." yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Pasal 64 ayat (2) dinyatakan **inkonstitusional bersyarat**: "Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan... sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan...".	**Kekosongan Hukum (*Rechtsvacuum*) & Konflik Vertikal**: Pasal 65 tetap tidak berlaku; PP No. 35 Tahun 2021 (Pasal 18–20) tidak memuat rincian jenis pekerjaan; delegasi beralih dari PP ke Peraturan Menteri.
Bentuk Hubungan Kerja & Prinsip TUPE	Pasal 65 ayat (7) & Pasal 66 ayat (2): PKWTT atau PKWT jika memenuhi syarat; sanksi beralih menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja demi hukum (Pasal 65 ayat (8) & Pasal 66 ayat (4)).	Pasal 81 angka 20 (mengubah Pasal 66 ayat (1) & (3)): Hubungan kerja berdasarkan PKWT atau PKWTT tertulis; wajib memuat syarat pengalihan perlindungan hak (TUPE) bagi PKWT jika objek pekerjaan tetap ada.	Pasal 66 ayat (1) & (3): Konstitusional; diperkuat dengan pemaknaan Pasal 56 ayat (3) bahwa batas maksimum PKWT penyelesaian pekerjaan tertentu adalah 5 tahun termasuk perpanjangan.	**Reduksi Sanksi Hukum**: Dihapusnya sanksi peralihan status hubungan kerja demi hukum (*by operation of law*) ke perusahaan pemberi pekerjaan jika terjadi pelanggaran syarat alih daya.
Subjek Pertanggungjawaban Hukum	Pasal 66 ayat (2) huruf c & ayat (4): Tanggung jawab pada penyedia jasa, namun beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan jika melanggar syarat limitatif.	Pasal 66 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021: Perlindungan, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan menjadi tanggung jawab penuh perusahaan alih daya.	Pasal 66 ayat (2): Konstitusional (permohonan pengujian ditolak oleh MK).	**Isolasi Tanggung Jawab (*Liability Shield*)**: Ketiadaan norma yang membebankan kewajiban verifikasi atau tanggung jawab renteng kepada perusahaan pemberi pekerjaan (*user company*).

Sumber: Diolah penulis dari korpus bahan hukum primer (UU No. 13/2003, UU No. 6/2023, PP No. 35/2021, dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023).

Berdasarkan matriks pada Tabel 1, analisis menggunakan interpretasi gramatikal, sistematis, dan historis menghasilkan tiga temuan doktrinal utama terkait cacat konstruksi norma. Pertama, melalui interpretasi gramatikal terhadap Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 64 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penggunaan kata *"sebagian"* dalam frasa *"menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya"* secara semantik mengandung arti bagian dari keseluruhan (*pars pro toto*), yang secara logis melarang penyerahan seluruh aktivitas perusahaan kepada pihak ketiga. Akan tetapi, penghapusan Pasal 65 melalui Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghilangkan empat indikator kumulatif yang sebelumnya mendefinisikan batas

"sebagian" tersebut, yakni terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung/tidak langsung, merupakan kegiatan penunjang secara keseluruhan, serta tidak menghambat proses produksi secara langsung. Akibatnya, kata *"sebagian"* tereduksi menjadi norma kabur (*vague norm*) tanpa referensi kuantitatif maupun kualitatif pada tingkat undang-undang.

Kedua, pengujian melalui interpretasi sistematis dan asas preferensi hukum *lex superior derogat legi inferiori* serta *lex posterior derogat legi priori* menyingkapkan adanya konflik norma vertikal (*antinomi*) dan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Sebelum putusan tersebut diucapkan pada 31 Oktober 2024, Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mendelegasikan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada *"Pemerintah"* melalui instrumen Peraturan Pemerintah. Namun, penelusuran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (LNRI Tahun 2021 Nomor 45, TLNRI Nomor 6647) khususnya Bagian Kedua tentang Alih Daya pada Pasal 18, Pasal 19, dan Pasal 20 membuktikan bahwa peraturan pelaksana tersebut sama sekali tidak memuat daftar, kriteria, ataupun parameter jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, melainkan hanya mengulang ketentuan administratif mengenai PKWT/PKWTT dan perizinan berusaha. Ketika Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengubah subjek penerima delegasi pada Pasal 64 ayat (2) dari *"Pemerintah"* menjadi *"Menteri"*, maka ketentuan pendelegasian kepada Peraturan Pemerintah pada Pasal 64 ayat (3) beserta klaim kecukupan pengaturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kehilangan landasan validitasnya secara *lex posterior* dan *lex superior*.

Ketiga, pengujian koherensi internal melalui interpretasi alternatif yakni membandingkan interpretasi tekstual-positivistik melawan interpretasi teleologis-konstitusional menunjukkan adanya disharmoni sistemik terkait penghapusan sanksi peralihan hubungan kerja. Pada rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) menetapkan sanksi keperdataan yang tegas: apabila syarat pembatasan jenis pekerjaan dilanggar, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja alih daya beralih menjadi pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam rezim Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan sanksi peralihan status demi hukum tersebut dihapus sepenuhnya dan digantikan oleh Pasal 66 ayat (2) yang mengisolasi seluruh tanggung jawab perlindungan, upah, kesejahteraan, syarat kerja, serta perselisihan semata-mata pada perusahaan alih daya. Signifikansi praktis dari temuan doktrinal ini sangat krusial terhadap akses keadilan (*access to justice*) dan perlindungan hak pekerja: tanpa batas jenis pekerjaan yang berlaku efektif dan tanpa ancaman peralihan hubungan kerja demi hukum ke perusahaan pemberi pekerjaan, sekitar 100% risiko insolvensi atau gagal bayar perusahaan alih daya atas hak normatif (sebagaimana diatur dalam Pasal 88A Undang-Undang Ketenagakerjaan serta kewajiban jaminan sosial dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011) ditanggung secara sepihak oleh pekerja, sementara perusahaan pemberi pekerjaan menikmati imunitas hukum di balik tirai perjanjian bisnis antarperusahaan.

Munculnya kekaburan norma dan isolasi tanggung jawab dalam Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bukanlah ketidaksengajaan redaksional, melainkan manifestasi dari pergeseran paradigma politik hukum ketenagakerjaan yang mereduksi hukum menjadi instrumen fasilitasi modal. Apabila dibedah menggunakan teori tujuan hukum Gustav Radbruch (1950), konstruksi Pasal 64 dan Pasal 66 dalam rezim Cipta Kerja mengalami distorsi akut karena mereduksi kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) semata-mata sebagai kepastian investasi bagi pelaku usaha untuk melakukan efisiensi biaya tenaga kerja, sembari mengorbankan nilai keadilan (*Gerechtigkeit*) bagi pekerja. Radbruch (1950) menegaskan bahwa manakala hukum positif secara sengaja mengabaikan persamaan derajat manusia dan menciptakan ketidakadilan yang tak tertoleransi (*unerträgliches Maß*), maka kepastian hukum formal tersebut kehilangan sifat mengikatnya secara moral-filosofis. Dalam konteks ini, penerapan konstruksi penghalusan hukum (*rechtsverfijning*) menjadi mutlak diperlukan: kata *"sebagian"* pada Pasal 64 ayat (1) tidak boleh ditafsirkan secara bebas oleh korporasi melalui klausul perjanjian perdata, melainkan harus dipersempit maknanya secara limitatif agar mengecualikan pekerjaan inti (*core business*) yang menentukan eksistensi operasional perusahaan.

Dilihat dari optik hukum progresif Satjipto Rahardjo (2009) dan metodologi *rule of law* Sanne Taekema (2021), pelepasan tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan melalui Pasal 66 ayat (2) memperlihatkan jebakan formalisme hukum kontrak yang memisahkan teks hukum dari realitas sosiologis tempat kerja. Secara formal-doktrinal, hubungan alih daya dipecah menjadi dua kotak perjanjian yang terpisah: perjanjian penyediaan jasa antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya (*business-to-business*), serta perjanjian kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja. Namun, secara faktual, pekerja alih daya mengintegrasikan tenaganya ke dalam proses produksi perusahaan pemberi pekerjaan, mematuhi standar operasional di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan, dan menghasilkan nilai tambah ekonomi langsung bagi perusahaan pemberi pekerjaan. Ketika hukum positif membiarkan perusahaan pemberi pekerjaan berlindung di balik asas *privity of contract* untuk menolak tanggung jawab atas keterlambatan upah atau pengabaian pendaftaran BPJS oleh vendor alih daya, maka hukum telah gagal menjalankan fungsi teleologisnya sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), serta prinsip efisiensi berkeadilan pada Pasal 33 ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi sekaligus memperluas spektrum literatur mutakhir mengenai dampak *Omnibus Law* dan fragmentasi hubungan kerja. Temuan bahwa penghapusan Pasal 65 menciptakan kerentanan struktural bagi pekerja sejalan dengan kesimpulan Mahy (2022) dan Caraway (2023) yang menyatakan bahwa klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja melemahkan posisi tawar buruh secara sistematis demi fleksibilitas pasar kerja. Penelitian ini juga menguatkan temuan doktrinal Hafizh et al. (2022), Yuliardi dan Santoso (2022), serta Ardelia et al. (2024) bahwa absennya parameter pekerjaan penunjang memicu perluasan praktik alih daya ke sektor produksi utama. Akan tetapi, studi ini melampaui dan mengoreksi keterbatasan penelitian-penelitian terdahulu tersebut dalam dua aspek fundamental. Pertama, studi

Hafizh et al. (2022) dan Yuliardi dan Santoso (2022) dilakukan sebelum lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, sehingga argumen mereka masih bertumpu pada tuntutan pengembalian rezim Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara utuh. Penelitian ini membuktikan bahwa pasca-Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 di mana Mahkamah Konstitusi secara eksplisit menolak menghidupkan kembali Pasal 65 diskursus akademik tidak lagi relevan jika hanya meratapi penghapusan Pasal 65, melainkan harus bergeser pada pengisian kekosongan hukum di tingkat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan revisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, di tingkat global, temuan tentang isolasi tanggung jawab pada Pasal 66 ayat (2) mengonfirmasi tesis *the fissured workplace* dari Countouris dan De Stefano (2020) serta De Stefano dan Aloisi (2022), yang menunjukkan bahwa korporasi modern di negara maju maupun berkembang (Ford & Ward, 2021) memanfaatkan rekayasa hukum segitiga untuk mengeksternalisasi kewajiban ketenagakerjaan kepada entitas subkontraktor yang bermodal lemah.

Bedah *Ratio Decidendi* Mahkamah Konstitusi dan Problematika Operasionalisasi Prinsip TUPE dalam Hubungan Kerja Segitiga

Sesuai dengan rancangan pendekatan kasus (*case approach*), penelitian ini membedah korpus 2 putusan pengadilan konstitusional yang memiliki daya ikat *erga omnes* terhadap rezim alih daya di Indonesia, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 (diucapkan pada 17 Januari 2012) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (diucapkan pada 31 Oktober 2024). Pembedahan struktur penalaran hakim konstitusi melalui pemisahan antara pertimbangan hukum pengikat (*ratio decidendi*), pernyataan tambahan (*obiter dictum*), amar putusan, serta dampak pergeseran yurisprudensinya dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Matriks Perbandingan *Ratio Decidendi*, *Obiter Dictum*, dan Implikasi Yurisprudensi Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Alih Daya

Parameter Analisis Putusan	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023	Sintesis Pola Pertimbangan Hakim & Disparitas / Perkembangan Yurisprudensi
Objek Pengujian & Pemohon	Pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 (diajukan oleh Didik Suprijadi / Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia).	Pengujian formil dan materiil UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, termasuk Pasal 81 angka 18 (Pasal 64), angka 19 (hapusnya Pasal 65), dan angka 20 (Pasal 66) (diajukan oleh konsorsium serikat pekerja/buruh).	Kedua putusan lahir dari krisis kepastian kerja pekerja alih daya akibat posisi tawar yang timpang dalam hubungan kontraktual segitiga.
Ratio Decidendi (Pertimbangan Hukum Pengikat)	Pekerja alih daya tidak boleh kehilangan hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan layak (Pasal 27 ayat (2) & Pasal 28D ayat (2) UUD 1945) hanya karena berakhirnya kontrak antara perusahaan pemberi kerja dan vendor.	Pertimbangan Hukum [3.15.5.1]: Ketidakjelasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam Pasal 64 ayat (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengancam hak dasar pekerja (upah, jaminan sosial, kondisi kerja layak). Penetapan sebagian pelaksanaan	Konsistensi & Evolusi Yurisprudensi: MK secara konsisten menolak menyatakan praktik alih daya inkonstitusional secara mutlak, tetapi menetapkan *constitutional guardrail* (pagar pembatas konstitusional). Putusan 27/PUU-IX/2011 mengunci aspek kontinuitas hak

	Hubungan kerja PKWT dalam alih daya hanya sah jika memuat syarat pengalihan perlindungan hak (prinsip TUPE) apabila objek pekerjaan tetap ada.	pekerjaan tidak boleh dibiarkan kabur pada istilah "Pemerintah", melainkan harus ditetapkan secara spesifik oleh Menteri Ketenagakerjaan sesuai jenis dan bidang pekerjaan yang diperjanjikan. Selain itu, PKWT penyelesaian pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat (3)) dibatasi maksimal 5 tahun.	saat pergantian vendor (TUPE), sedangkan Putusan 168/PUU-XXI/2023 mengunci aspek kewenangan pembatasan jenis pekerjaan dan durasi maksimum PKWT.
Obiter Dictum (Pertimbangan Pengarah)	Alih daya adalah kebijakan ekonomi yang wajar sepanjang tidak menempatkan pekerja sebagai komoditas semata; negara wajib mengawasi agar tidak terjadi eksploitasi manusia oleh manusia.	Fleksibilitas pasar kerja merupakan kebutuhan adaptasi ekonomi global, namun menteri dalam menyusun aturan teknis harus memberikan standar yang jelas agar pekerja mengetahui batasan pekerjaan yang sah untuk dialihdayakan.	Hakim konstitusi berusaha menyeimbangkan nilai kemanfaatan ekonomi (investasi) dengan keadilan distributif bagi pekerja.
Amar Putusan Terkait Alih Daya	Mengabulkan sebagian: Menyatakan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No. 13/2003 inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak memuat syarat pengalihan perlindungan hak bagi pekerja yang objek pekerjaannya tetap ada.	Mengabulkan sebagian: Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU No. 6/2023 inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak dimaknai *"Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan... sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya"*. Menolak permohonan atas penghapusan Pasal 65 dan perubahan Pasal 66.	Celah Implementasi Yudisial: Penolakan MK untuk membatalkan penghapusan Pasal 65 menyerahkan beban perlindungan substantif sepenuhnya pada diskresi regulasi eksekutif (Peraturan Menteri).

Sumber: Diolah penulis melalui ekstraksi matriks putusan atas Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.

Temuan pada Tabel 2 menunjukkan adanya kesinambungan sekaligus celah dalam konstruksi yurisprudensi Mahkamah Konstitusi. Pada satu sisi, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 telah berhasil melembagakan doktrin *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) ke dalam sistem hukum positif Indonesia, yang kemudian dikodifikasikan oleh pembentuk undang-undang ke dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penjelasan Pasal 66 ayat (3) menggariskan bahwa perusahaan alih daya yang baru wajib memberikan perlindungan hak sekurang-kurangnya sama dengan yang diberikan oleh perusahaan alih daya sebelumnya sepanjang objek pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang sama masih tetap ada. Pada sisi lain, dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 (Pertimbangan Hukum angka [3.15.5.1]), Mahkamah Konstitusi menyadari bahaya hilangnya Pasal 65 terhadap kepastian status kerja, sehingga mengintervensi Pasal 64 ayat (2) dan sekaligus membatasi masa berlaku PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai pada Pasal 56 ayat (3) paling lama 5 (lima) tahun termasuk perpanjangan.

Akan tetapi, pengujian penerapan norma tersebut terhadap tiga anatomi kasus nyata dan ilustratif menyingkapkan disfungsi operasional prinsip TUPE dan perlindungan hak normatif di tingkat empiris-praktis:

1. Kasus Peralihan Vendor pada Objek Pekerjaan Tetap (Preseden Petugas Pembaca Meter Listrik & Kasus Ilustratif Pengemasan Manufaktur PT A ke PT B): Dalam perkara yang melatarbelakangi Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 (Didik Suprijadi) serta kasus pengemasan produk manufaktur di mana 50 pekerja telah bekerja selama 4 tahun di bawah PT A sebelum vendor diganti menjadi PT B, objek pekerjaan terbukti bersifat permanen dan terus ada pada perusahaan pemberi pekerjaan yang sama. Namun, ketika kontrak bisnis PT A berakhir, PT A memutus hubungan kerja dan PT B merekrut sebagian pekerja dengan perjanjian kerja baru yang mereset masa kerja kembali menjadi 0 (nol) tahun, bahkan menolak sebagian pekerja lama atas dalih otonomi seleksi rekrutmen internal PT B. Hasil analisis normatif menunjukkan bahwa Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak memiliki norma sanksi maupun mekanisme prosedural yang memaksa perusahaan pemberi pekerjaan untuk mewajibkan PT B mengakuisisi pekerja PT A beserta akumulasi masa kerjanya dalam dokumen tender pengadaan jasa.
2. Kasus Gagal Bayar Hak Normatif dan Pengabaian Jaminan Sosial (Kasus Tenaga Kebersihan Pusat Perbelanjaan): Ketika perusahaan alih daya menunggak pembayaran upah selama dua bulan (melanggar Pasal 88A Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan tidak mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan serta BPJS Kesehatan (melanggar Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011), pekerja yang menuntut perusahaan pemberi pekerjaan (pengelola pusat perbelanjaan) ditolak dengan argumen Pasal 66 ayat (2) bahwa tanggung jawab hukum sepenuhnya berada pada perusahaan alih daya.
3. Kasus Pengalihdayaan Aktivitas Produksi Inti: Absennya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pasca-Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memungkinkan perusahaan manufaktur mengalihdayakan hampir seluruh lini perakitan utamanya kepada vendor pihak ketiga, menggantikan pekerja tetap (PKWTT) dengan pekerja alih daya berstatus PKWT.

Signifikansi praktis dari disfungsi norma ini sangat nyata: meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah membatasi durasi PKWT maksimal 5 tahun, praktik pergantian badan hukum vendor dari PT A ke PT B pada tahun keempat yang diikuti penghapusan masa kerja membuat pekerja alih daya terjebak dalam siklus kontrak sementara seumur hidup (*permanent temporariness*) tanpa pernah mencapai syarat kompensasi atau pengangkatan menjadi pekerja tetap, serta harus menempuh birokrasi litigasi yang panjang di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Mengapa prinsip TUPE yang telah diadopsi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 gagal mencegah penghapusan masa kerja saat pergantian vendor? Apabila dianalisis menggunakan teori keadilan distributif John Rawls (1999), kegagalan tersebut berakar pada ketimpangan asimetris struktur dasar hubungan industrial segitiga. Dalam skema alih daya, keputusan untuk mengganti PT A dengan PT B sepenuhnya ditentukan oleh kalkulasi efisiensi biaya perusahaan pemberi pekerjaan. Ketika efisiensi biaya tersebut dicapai melalui lelang vendor termurah (*race to the bottom*), vendor baru (PT B) menekan biaya tenaga kerja dengan cara mereset masa kerja pekerja lama agar terhindar dari tunjangan senioritas dan skala upah berkala. Hal ini secara terang-terangan melanggar *difference principle* (prinsip perbedaan) Rawls (1999), yang mensyaratkan bahwa setiap ketimpangan posisi sosial-ekonomi hanya sah apabila rekayasa institusionalnya justru memberikan perlindungan maksimum bagi pihak yang paling rentan (*the least advantaged*), yakni pekerja alih daya.

Dari perspektif teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon (1987), rezim Pasal 64 dan Pasal 66 saat ini mengalami defisit perlindungan hukum preventif yang parah dan terlalu membebankan penyelesaian masalah pada perlindungan hukum represif pasca-sengketa. Menyerahkan pemulihan hak pekerja yang direset masa kerjanya atau ditunggak upahnya semata-mata pada gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (UU Nomor 2 Tahun 2004) adalah ilusi keadilan, mengingat biaya transaksi litigasi tidak sebanding dengan kemampuan ekonomi pekerja alih daya. Selain itu, ketiadaan tindakan proaktif dari pengawas ketenagakerjaan sebelum perjanjian alih daya dieksekusi membuat norma Pasal 66 ayat (3) menjadi macan kertas (*lex imperfecta*).

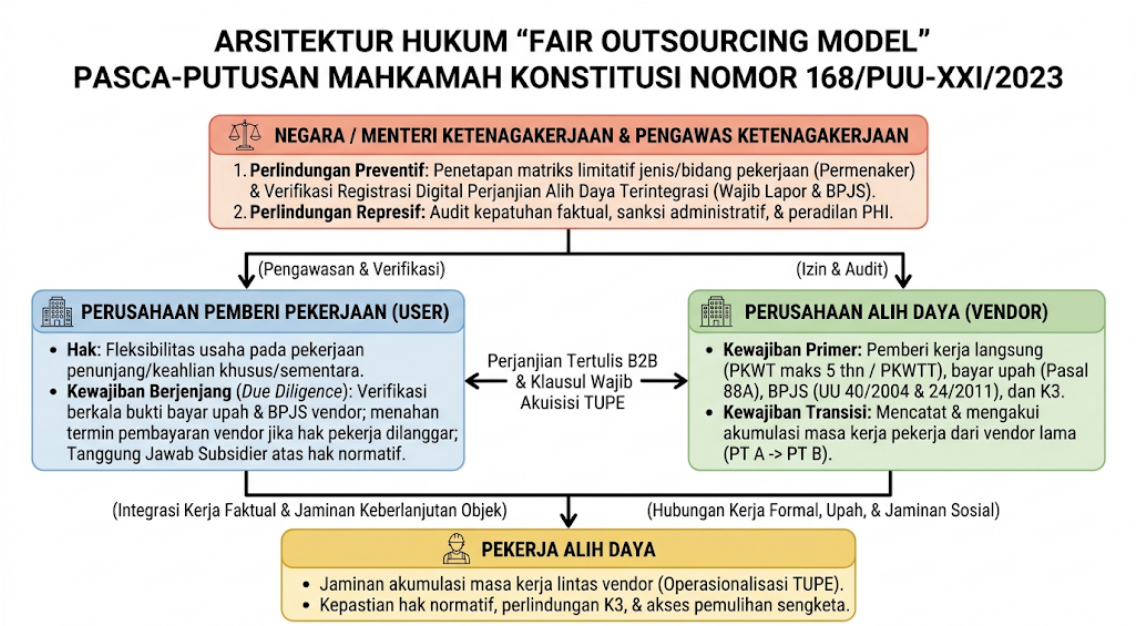
Untuk mengangkat permasalahan lokal Indonesia ini ke dalam diskursus hukum global, temuan di atas harus dihadapkan dengan instrumen hukum internasional dan perbandingan lintas sistem hukum (*civil law* dan *common law*). Kegagalan implementasi Pasal 66 ayat (3) di Indonesia merupakan kasus klasik dari *incomplete legal transplant* (transplantasi hukum yang tidak utuh). Ketika Mahkamah Konstitusi mengadopsi doktrin TUPE pada tahun 2012, Indonesia mengimpor konsep perlindungan dari hukum perburuhan Eropa tanpa mengimpor mekanisme institusional pengikatnya. Di Uni Eropa (tradisi *civil law* kontinental) melalui *Council Directive 2001/23/EC* serta di Inggris (tradisi *common law*) melalui *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006*, pengalihan kontrak layanan (*service provision change*) secara otomatis mengalihkan hubungan kerja beserta seluruh akumulasi masa kerja (*continuity of employment*), hak pensiun, dan syarat kerja dari vendor lama (*transferor*) ke vendor baru (*transferee*) demi hukum (*by operation of law*), disertai kewajiban informasi dan konsultasi dengan serikat pekerja sebelum peralihan terjadi. Di samping itu, sesuai dengan *ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)* dan Pasal 7 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) yang telah diratifikasi Indonesia, negara wajib memberantas hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*) dan menetapkan mekanisme tanggung jawab bersama (*joint and several liability*) antara pengguna tenaga kerja dan penyedia jasa atas pemenuhan upah dan jaminan sosial (Countouris & De Stefano, 2020; Wijayanti, 2022).

Namun, analisis perbandingan ini menuntut penetapan batas kondisi (*boundary conditions*) mengenai validitas eksternal temuan. Berbeda dengan yurisdiksi Uni Eropa yang memiliki tingkat formalisasi pasar kerja di atas 85% dan cakupan perundingan bersama (*collective bargaining coverage*) yang kuat, pasar tenaga kerja di negara berkembang seperti Indonesia dan kawasan Asia Tenggara (Ford & Ward, 2021; Caraway, 2023) dicirikan oleh dualisme pasar kerja dengan sektor informal yang besar serta fragmentasi serikat pekerja di tingkat perusahaan vendor. Oleh karena itu, transplantasi murni model Eropa yang hanya mengandalkan perundingan bipartit antara serikat pekerja dan perusahaan alih daya tidak akan efektif di Indonesia. Batas kondisi berlakunya prinsip TUPE di negara berkembang mensyaratkan dua prasyarat struktural: (1) intervensi regulatif negara yang mewajibkan pencantuman klausul akuisisi pekerja lama dan masa kerjanya sebagai syarat sah kontrak komersial antara perusahaan pemberi pekerjaan dan vendor baru; serta (2) pembebanan tanggung jawab subsidier atau renteng kepada perusahaan pemberi pekerjaan yang memiliki kapasitas finansial lebih kuat. Upaya menutup celah prekarisasi dalam hubungan kerja segitiga ini secara langsung berkontribusi pada pencapaian agenda global Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* / SDGs), khususnya SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, Target 8.8 tentang perlindungan hak pekerja dan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja rentan) dan SDG 16 (Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh, Target 16.3 tentang penegakan *rule of law* dan akses keadilan yang setara bagi seluruh lapisan masyarakat).

Konstruksi *Fair Outsourcing Model*: Rekonstruksi Norma, Pertanggungjawaban Berjenjang, dan Transformasi Pengawasan

Guna menjawab isu hukum kedua sekaligus mengatasi lima kelemahan mendasar yang ditemukan pada subbagian sebelumnya yakni kekaburan jenis pekerjaan, absennya tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan, lemahnya operasionalisasi TUPE, kerentanan hak normatif, serta pasifnya pengawasan penelitian ini merumuskan konstruksi preskriptif yang disebut sebagai Model Alih Daya Berkeadilan (*Fair Outsourcing Model*). Model ini dirancang menggunakan prinsip proporsionalitas untuk mengintegrasikan efisiensi operasional perusahaan dengan perlindungan hak konstitusional pekerja. Alur kerja arsitektur hukum, pembagian beban tanggung jawab, serta mekanisme pengawasan dalam model tersebut divisualisasikan pada Gambar 1.

E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 2971-2994
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026



Gambar 1. Diagram Konseptual *Fair Outsourcing Model* dalam Hubungan Kerja Segitiga
(*Sumber: Konstruksi analitis penulis berdasarkan sintesis Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan No. 168/PUU-XXI/2023*).

Sebagaimana dipetakan pada Gambar 1, *Fair Outsourcing Model* bertumpu pada lima pilar rekonstruksi normatif yang terukur dan sistematis:

1. Pilar Pertama: Klasifikasi Objektif Jenis dan Bidang Pekerjaan Alih Daya. Menindaklanjuti pemaknaan Pasal 64 ayat (2) oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, penetapan pekerjaan oleh Menteri Ketenagakerjaan tidak boleh menggunakan pendekatan daftar bebas, melainkan harus didasarkan pada 6 (enam) indikator kumulatif-objektif, meliputi karakteristik pekerjaan, kebutuhan operasional perusahaan, sifat pekerjaan, tingkat kompetensi/keahlian yang diperlukan, keterkaitan dengan kegiatan utama perusahaan, serta dampak pengalihdayaan terhadap kepastian kerja. Berdasarkan enam indikator tersebut, pekerjaan diklasifikasikan ke dalam lima tipologi yang memisahkan secara tegas antara pekerjaan yang diizinkan dan yang dilarang untuk dialihdayakan, sebagaimana dirinci dalam Tabel 3.
2. Pilar Kedua: Konstruksi Tanggung Jawab Berjenjang (*Tiered Accountability / Due Diligence Liability*). Tanpa menghapus kedudukan perusahaan alih daya sebagai pemberi kerja formal (Pasal 66 ayat (2)), perusahaan pemberi pekerjaan dibebani kewajiban hukum uji tuntas (*mandatory due diligence*), yang mencakup: (a) verifikasi legalitas dan kemampuan finansial vendor

sebelum kontrak ditandatangani; (b) kewajiban mensyaratkan bukti pembayaran upah dan pelunasan iuran BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan bulan berjalan dari vendor sebagai syarat pencairan tagihan (*invoice*) termin biaya jasa (*escrow/withholding mechanism*); (c) evaluasi kepatuhan berkala setiap semester; serta (d) tanggung jawab renteng secara subsidier atas tunggakan upah dan jaminan sosial apabila perusahaan pemberi pekerjaan terbukti lalai melakukan verifikasi berkala terhadap vendor yang wanprestasi.

3. Pilar Ketiga: Penguatan Mekanisme Operasional Prinsip TUPE. Untuk mencegah penghapusan masa kerja saat pergantian vendor (seperti dari PT A ke PT B) sepanjang objek pekerjaan tetap ada, regulasi teknis harus mewajibkan: (a) inventarisasi dan pelaporan daftar pekerja eksisting beserta rekam jejak masa kerjanya oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada dinas ketenagakerjaan sebelum tender vendor baru dibuka; (b) pencantuman klausul wajib rekrut kembali (*mandatory absorption*) oleh vendor baru tanpa masa percobaan (*probation*); (c) pengakuan akumulasi masa kerja secara berkelanjutan untuk perhitungan skala upah, tunjangan, dan uang kompensasi PKWT; serta (d) konversi status menjadi PKWTT apabila akumulasi masa kerja lintas vendor pada objek pekerjaan yang sama telah melampaui batas maksimum 5 (lima) tahun sesuai rasio Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 atas Pasal 56 ayat (3).
4. Pilar Keempat: Jaminan Pemenuhan Hak Normatif dan Kesetaraan Kesejahteraan. Pekerja alih daya dijamin haknya atas upah yang layak sesuai struktur dan skala upah (Pasal 88A), pendaftaran wajib dalam seluruh program jaminan sosial (JKK, JKM, JHT, JP, JKP pada BPJS Ketenagakerjaan dan JKN pada BPJS Kesehatan), waktu kerja dan istirahat, serta standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang setara dengan pekerja langsung di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Pilar Kelima: Transformasi Pengawasan Ketenagakerjaan Berbasis Data Terintegrasi. Menggabungkan pengawasan preventif dan represif melalui digitalisasi pencatatan perjanjian alih daya pada sistem Kementerian Ketenagakerjaan (Wajib Lapor Ketenagakerjaan dalam Jaringan) yang terhubung secara *real-time* dengan basis data kepesertaan BPJS. Pengawas ketenagakerjaan tidak hanya memeriksa dokumen administratif perjanjian B2B, tetapi wajib melakukan inspeksi faktual di lokasi kerja untuk memverifikasi kesesuaian antara jenis pekerjaan yang tertulis dalam akta perjanjian dengan pekerjaan nyata yang dilakukan pekerja di lapangan.

Untuk mengoperasionalkan kelima pilar tersebut ke dalam instrumen hukum positif, Tabel 3 menyajikan matriks perbandingan antara kelemahan norma saat ini (*ius constitutum*) dan rumusan konkret rekonstruksi norma yang diusulkan (*ius constituendum*) untuk revisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Tabel 3. Matriks Preskriptif Rekonstruksi Norma Pengaturan Alih Daya (*Ius Constitutum* vs. *Ius Constituendum*)

Pilar Rekonstruksi	Kelemahan Norma Saat Ini (Ius Constitutum: UU No. 6/2023 & PP No. 35/2021)	Rumusan Norma Rekonstruksi yang Diusulkan (Ius Constituendum: Revisi PP No. 35/2021 & Permenaker Baru)	Target Instrumen Hukum & Signifikansi Praktis
1. Kriteria Jenis dan Bidang Pekerjaan	Pasal 64 ayat (2) pasca-MK 168/2023 mendelegasikan kepada Menteri, tetapi PP No. 35/2021 (Pasal 18–20) kosong dari kriteria substantif.	*"Menteri menetapkan jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan melalui konsultasi tripartit nasional, yang dibatasi secara limitatif pada: (a) pekerjaan penunjang kegiatan usaha di luar alur produksi utama; (b) pekerjaan yang membutuhkan keahlian/kompetensi khusus tersertifikasi dan bersifat independen; atau (c) pekerjaan tambahan yang bersifat sementara. Pekerjaan yang berkaitan langsung dengan proses inti produksi dilarang untuk dialihdayakan."*	Revisi Pasal 18 PP No. 35/2021 & Permenaker Pelaksana Pasal 64 ayat (2). Mencegah substitusi pekerja tetap dengan pekerja alih daya pada lini utama produksi.
2. Tanggung Jawab Berjenjang (*Tiered Liability*)	Pasal 66 ayat (2) UU 6/2023 jo. Pasal 19 ayat (2) PP 35/2021 membebankan tanggung jawab tunggal hanya pada perusahaan alih daya.	*"Perusahaan alih daya bertanggung jawab penuh sebagai pemberi kerja atas pemenuhan hak normatif pekerja. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib melakukan verifikasi kepatuhan pembayaran upah dan iuran jaminan sosial pekerja alih daya setiap bulan sebagai syarat pembayaran jasa, dan bertanggung jawab secara subsidier/renteng apabila lalai melakukan verifikasi tersebut."*	Penambahan ayat baru pada Pasal 19 PP No. 35/2021 & Revisi UU Ketenagakerjaan. Menghapus imunitas hukum perusahaan pemberi pekerjaan atas gagal bayar vendor.
3. Operasionalisasi Prinsip TUPE & Akumulasi Masa Kerja	Pasal 66 ayat (3) UU 6/2023 hanya memuat klausul normatif pengalihan perlindungan tanpa mekanisme pencatatan masa kerja dan sanksi.	*"Dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya pada objek pekerjaan yang tetap ada, perusahaan pemberi pekerjaan wajib mencantumkan syarat pengambilalihan pekerja lama dalam perjanjian alih daya baru, dan perusahaan alih daya baru wajib mengakui akumulasi masa kerja sebelumnya untuk perhitungan upah, kompensasi, dan batas maksimum PKWT 5 (lima) tahun."*	Revisi Pasal 19 ayat (1) PP No. 35/2021 & Permenaker. Menghentikan praktik reset masa kerja menjadi nol tahun saat pergantian vendor.
4. Pengawasan Berbasis Data & Sanksi Administratif/Keperdataan	Pengawasan hanya bersifat administratif pasif saat pendaftaran perjanjian kerja.	*"Perjanjian alih daya wajib didaftarkan secara elektronik disertai lampiran analisis jabatan dan bukti kepesertaan BPJS aktif. Pelanggaran terhadap batasan jenis pekerjaan atau pengabaian prinsip TUPE berakibat pencabutan izin operasional*	Revisi Pasal 20 PP No. 35/2021 & Permenaker Pengawasan. Mengintegrasikan perlindungan preventif dan represif secara efektif.

	perusahaan alih daya dan peralihan tanggung jawab pemenuhan hak pekerja kepada perusahaan pemberi pekerjaan."

Sumber: Rumusan preskriptif penulis berdasarkan analisis doktrinal dan konstitusional.

Dari segi kontribusi teoretis, penelitian ini memberikan nilai tambah orisinal pada khazanah ilmu hukum perburuhan dan hukum tata negara dengan mendekonstruksi doktrin pemisahan mutlak hubungan kontrak dalam hubungan kerja segitiga (*strict contractual separation*) dan menggantinya dengan konsep Tanggung Jawab Verifikasi Berjenjang (*Tiered Verification Responsibility*) di bawah payung *Fair Outsourcing Model*. Selama ini, literatur hukum ketenagakerjaan terjebak dalam dikotomi ekstrem antara mempertahankan *privity of contract* (yang membebaskan perusahaan pemberi pekerjaan dari segala kewajiban) atau menuntut penghapusan total sistem alih daya. Dengan memadukan prinsip proporsionalitas, keadilan distributif Rawls (1999), perlindungan preventif-represif Hadjon (1987), dan hukum progresif Rahardjo (2009), studi ini membuktikan bahwa fleksibilitas usaha dan perlindungan konstitusional pekerja bukanlah dua kutub *zero-sum game*. Penempatan kewajiban uji tuntas (*due diligence*) dan mekanisme penahanan pembayaran termin (*withholding mechanism*) pada perusahaan pemberi pekerjaan menciptakan insentif kepatuhan internal (*self-enforcing compliance*) tanpa harus merusak struktur perjanjian kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja. Lebih jauh lagi, pengintegrasian batas maksimum PKWT 5 tahun (Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023) ke dalam perhitungan akumulasi masa kerja lintas vendor (Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011) merupakan terobosan dogmatis yang menutup celah penyelundupan hukum melalui rotasi badan hukum vendor.

Dari segi implikasi praktis dan kebijakan, temuan penelitian ini menurunkan empat rekomendasi konkret yang dapat langsung dieksekusi oleh para pemangku kepentingan hukum di Indonesia:

1. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintah (Regulator Eksekutif): Segera menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan baru sebagai tindak lanjut imperatif Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan merevisi Pasal 18–20 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan mengadopsi rumusan norma pada Tabel 3. Penetapan jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan wajib melibatkan Dewan Pengupahan/Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional dan dilarang menggunakan klausul karet yang mengizinkan pengalihdayaan lini produksi inti. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengintegrasikan sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan dengan sistem tagihan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan guna mendeteksi tunggakan iuran vendor secara otomatis.
2. Bagi Pembentuk Undang-Undang (DPR RI dan Presiden): Dalam penyusunan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru (sebagaimana diperintahkan dalam amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 untuk memisahkan klaster ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023), pembentuk undang-undang harus mengkodifikasikan lima pilar *Fair Outsourcing Model*, khususnya norma tanggung jawab subsidier perusahaan

pemberi pekerjaan dan sanksi konversi hubungan kerja menjadi PKWTT apabila batas akumulasi 5 tahun pada objek pekerjaan yang sama dilampaui.

3. Bagi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengawas Ketenagakerjaan: Dalam memeriksa sengketa pemutusan hubungan kerja atau hak normatif pekerja alih daya, Hakim PHI dan Pengawas Ketenagakerjaan tidak boleh hanya terpaku pada kebenaran formal akta PKWT vendor baru, melainkan wajib menerapkan penemuan hukum progresif dengan memeriksa kontinuitas faktual objek pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Apabila terbukti objek pekerjaan tetap sama, hakim wajib memperhitungkan masa kerja pekerja sejak bekerja pada vendor pertama (PT A) dalam menetapkan besaran uang kompensasi atau pesangon.
4. Bagi Pelaku Usaha (Perusahaan Pemberi Pekerjaan dan Perusahaan Alih Daya) serta Serikat Pekerja: Perusahaan pemberi pekerjaan harus merestrukturisasi kontrak pengadaan jasa alih daya dengan memasukkan *Service Level Agreement* (SLA) kepatuhan ketenagakerjaan yang mewajibkan vendor melampirkan bukti transfer upah dan lunas BPJS sebelum pencairan pembayaran jasa, serta mewajibkan vendor pemenang tender baru untuk menyerap pekerja vendor lama. Serikat pekerja perlu memperluas cakupan advokasi dan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar mencakup klausul pengawasan penggunaan tenaga kerja alih daya di lingkungan perusahaan pemberi pekerjaan.

Meskipun penelitian ini telah menyajikan analisis doktrinal dan preskripsi regulasi yang komprehensif, terdapat sejumlah keterbatasan penelitian (*limitations*) yang perlu dikemukakan secara objektif. Pertama, penelitian ini menggunakan desain yuridis normatif yang bertumpu pada bahan hukum primer dan sekunder serta korpus putusan Mahkamah Konstitusi, sehingga belum memetakan secara kuantitatif-empiris proporsi kepatuhan perusahaan pemberi pekerjaan di berbagai sektor industri pasca-diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Kedua, analisis putusan pengadilan dalam studi ini difokuskan pada pengujian konstitusionalitas norma di tingkat Mahkamah Konstitusi, dan belum melakukan penambangan data (*text mining*) terhadap ratusan putusan sengketa alih daya tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial di seluruh provinsi. Oleh karena itu, agenda penelitian mendatang (*future research*) disarankan untuk melakukan studi sosio-legal atau *mixed-methods* guna menguji secara empiris efektivitas implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pasca-Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 di kawasan industri manufaktur dan sektor jasa, menganalisis disparitas putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait penerapan prinsip TUPE pasca-tahun 2024, serta memperluas perbandingan hukum dengan negara-negara anggota ASEAN lainnya dalam menghadapi transisi pekerja alih daya konvensional menuju pekerja ekonomi gig berbasis platform digital (*platform work*).

SIMPULAN

Penelitian ini menjawab bagaimana konstruksi pengaturan alih daya pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dapat menyeimbangkan fleksibilitas usaha dan perlindungan hak pekerja, serta bagaimana rekonstruksi idealnya, dengan jawaban bahwa putusan tersebut belum cukup tanpa rekonstruksi menyeluruh atas norma alih daya. Temuan menunjukkan bahwa penghapusan Pasal 65 melahirkan norma kabur dan kekosongan hukum mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, konflik norma antara Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan putusan Mahkamah Konstitusi, serta isolasi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan yang membuat prinsip TUPE tidak berjalan secara operasional. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi melalui *Fair Outsourcing Model* yang menggantikan doktrin pemisahan kontrak mutlak dengan tanggung jawab verifikasi berjenjang, sehingga fleksibilitas usaha dan perlindungan konstitusional pekerja tidak lagi diposisikan sebagai *zero-sum game*. Tesis bahwa prekarisasi pekerja alih daya hanya dapat diakhiri melalui rekonstruksi lima pilar pengaturan, yaitu pembatasan jenis pekerjaan, tanggung jawab berjenjang, operasionalisasi TUPE, pemenuhan hak normatif, dan pengawasan berbasis data terintegrasi, pun terkonfirmasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Artikel Jurnal

Ardelia, T. A., Hibahtillah, M. A., Imon, S. A., Ningrum, G. P., Damayanti, R., Naelufar, R., Agung, M. F. N., & Aini, A. N. (2024). Analisis kedudukan pekerja outsourcing: Kajian terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Media Hukum Indonesia (MHI), 2*(4), 284–290. https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254

Butt, S. (2023). Constitutional Court decisions on the Omnibus Law: Conditional unconstitutionality and legislative compliance in Indonesia. *Asian Journal of Law and Society, 10*(2), 215–238. https://doi.org/10.1017/als.2023.12

Caraway, T. L. (2023). Labor under siege: The Omnibus Law and the authoritarian turn in Indonesia. *Indonesia, 115*(1), 21–38. https://doi.org/10.1353/ind.2023.0002

Countouris, N., & De Stefano, V. (2020). The future of the employment relationship: Protecting workers in fissured workplaces. *International Labour Review, 159*(4), 489–511. https://doi.org/10.1111/ilr.12198

De Stefano, V., & Aloisi, A. (2022). *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour*. Hart Publishing.

Ford, M., & Ward, K. (2021). Union engagement with precarious workers in Southeast Asia. *Journal of Industrial Relations, 63*(4), 520–541. https://doi.org/10.1177/00221856211000405

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Bina Ilmu.

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. https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.309

Khakim, A. (2022). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Citra Aditya Bakti.

Mahy, P. (2022). Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster. *Asian Journal of Comparative Law, 17*(1), 51–75. https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7

Radbruch, G. (1950). Legal philosophy. In K. Wilk (Trans.), *The legal philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin* (pp. 43–224). Harvard University Press.

Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia*. Genta Publishing.

Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (Rev. ed.). Belknap Press of Harvard University Press.

Taekema, S. (2021). Methodologies of rule of law research: Why legal philosophy needs empirical and doctrinal scholarship. *Law and Philosophy, 40*(1), 33–66. https://doi.org/10.1007/s10982-020-09388-1

Wijayanti, A. (2022). Reconstruction of outsourcing legal protection in Indonesia based on constitutional justice. *Yuridika, 37*(2), 311–330. https://doi.org/10.20473/ydk.v37i2.34512

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. https://doi.org/10.32662/golrev.v5i1.2045

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

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

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (diucapkan 31 Oktober 2024).

Instrumen Hukum Internasional

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 1966. (Diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005.)
International Labour Organization. (2006). *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*.