



Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya PKWT Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Risiko Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Ary Rusmady¹, Jasman Nazar²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: arirusmadi80@gmail.com, jasman.ucox.umsb@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

Labor market flexibility following the enactment of Law Number 6 of 2023 often ignores job security for outsourced workers under Specific Time Work Agreements (PKWT), making them vulnerable to arbitrary unilateral termination (PHK). This issue becomes crucial when the user company terminates its contract with the vendor, resulting in job loss without the fulfillment of normative rights. This study aims to analyze the legal validity of terminating PKWT outsourced workers due to the expiration of user-vendor contracts post-Constitutional Court (MK) Decision Number 168/PUU-XXI/2023, and to construct the user company's responsibility in fulfilling compensation rights. This study uses a normative legal research method with a statute approach and a conceptual approach. The results indicate that the Constitutional Court Decision implicitly restricts the grounds for terminating outsourced workers. The expiration of the cooperation contract between the user and the vendor cannot automatically be used as a valid reason to terminate the employment relationship without fulfilling the remaining contract obligations or proportional compensation. As long as the object of work still exists, the employment relationship must be transferred to the new vendor by adopting the principle of rights protection. In conclusion, to provide equitable legal protection, the doctrine of joint liability needs to be applied, where the user company must ensure workers' normative rights are fulfilled if the vendor defaults.

Keywords: Outsourcing, Unilateral Termination, Constitutional Court Decision 168/PUU-XXI/2023

ABSTRAK

Fleksibilitas pasar kerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sering kali mengabaikan kepastian kerja bagi pekerja alih daya berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga mereka rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Masalah ini semakin krusial ketika perusahaan pemberi kerja (user) memutus kontrak dengan perusahaan penyedia jasa (vendor), yang berdampak pada hilangnya pekerjaan tanpa pemenuhan hak normatif yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan PHK terhadap pekerja alih daya PKWT akibat berakhirnya kontrak kerjasama user-vendor pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, serta mengonstruksikan tanggung jawab perusahaan user dalam memastikan pemenuhan uang kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

secara implisit memperketat alasan PHK bagi pekerja alih daya. Selesainya kontrak kerjasama antara user dan vendor tidak serta-merta dapat dijadikan alasan sah untuk memutus hubungan kerja tanpa memenuhi kewajiban sisa kontrak atau uang kompensasi secara proporsional. Kesimpulannya, demi memberikan perlindungan hukum yang berkeadilan, doktrin tanggung jawab renteng perlu diterapkan di mana perusahaan user wajib memastikan hak normatif pekerja terpenuhi apabila vendor mengalami pailit atau wanprestasi

Kata Kunci: *Alih Daya, PHK Sepihak, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan upaya berkelanjutan untuk menjamin perlindungan atas harkat, martabat, dan kesejahteraan tenaga kerja sebagai pengejawantahan dari hak asasi manusia. Konstitusi Indonesia secara tegas menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Jaminan ini diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan hak kepada setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Namun, dalam realitas relasi industrial, terdapat ketimpangan struktural di mana pengusaha memiliki superioritas ekonomi dan pekerja berada pada posisi subordinat yang sangat bergantung pada upah.

Seiring dengan dinamika globalisasi, lanskap ketenagakerjaan di Indonesia mengalami pergeseran paradigma menuju sistem yang lebih fleksibel (*labor market flexibility*). Fleksibilitas ini mewujudkan dalam maraknya penggunaan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem alih daya (*outsourcing*). Sistem alih daya menciptakan hubungan tripartit yang kompleks antara perusahaan pemberi kerja (*user*), perusahaan penyedia jasa (*vendor*), dan pekerja. Meskipun secara teoretis bertujuan untuk efisiensi dan fokus pada kompetensi inti (*core business*), pada praktiknya sistem ini sering mereduksi pekerja menjadi komoditas ekonomi semata yang terjebak dalam pekerjaan rentan (*precarious work*) tanpa stabilitas kerja yang jelas.

Kerentanan pekerja alih daya semakin meningkat pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Kebijakan ini menghapus pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yang sebelumnya hanya terbatas pada kegiatan penunjang (*non-core business*). Kondisi ini melegitimasi praktik fleksibilitas tanpa batas, memudahkan pengusaha untuk memutus kontrak pekerja alih daya tanpa harus mengangkat mereka menjadi pekerja tetap. Akibatnya, pekerja selalu berada dalam ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, terutama ketika masa kontrak antara perusahaan *user* dan *vendor* berakhir.

Sebagai respon terhadap ketidakpastian tersebut, Mahkamah Konstitusi menerbitkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menjadi tonggak krusial dalam tata kelola hukum ketenagakerjaan. Putusan monumental ini mengembalikan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan memperketat mekanisme PHK, di mana PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak jika perundingan bipartit gagal. Putusan ini secara normatif bertujuan mengembalikan perisai perlindungan bagi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha.

Namun, realitas empiris menunjukkan adanya jurang pemisah antara ekspektasi konstitusional dengan kepatuhan di lapangan. Banyak perusahaan alih daya masih menggunakan dalih "berakhirnya kontrak kerjasama *user-vendor*" sebagai justifikasi PHK sepihak sebelum masa PKWT pekerja benar-benar habis. Kelemahan pengawasan dan ketidaktahuan pekerja terhadap hak-hak pasca-putusan MK menjadikan mereka semakin tidak berdaya melawan tirani pemutusan hubungan kerja. Ketidakseimbangan relasi industrial ini berpotensi mencederai nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengurai keabsahan PHK terhadap pekerja alih daya PKWT akibat berakhirnya kontrak kerjasama *user-vendor* pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Selain itu, fokus kajian ini juga diarahkan pada perumusan konsep tanggung jawab renteng perusahaan *user* dalam menjamin pemenuhan uang kompensasi pekerja guna mencegah kerugian materiil. Melalui kajian yuridis yang mendalam, diharapkan tercipta formulasi perlindungan yang lebih menjamin kepastian dan keadilan bagi tenaga kerja alih daya di masa depan

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif atau yuridis normatif, yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti. Fokus utama dalam penelitian ini adalah mengkaji implikasi yuridis dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga jenis pendekatan utama. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang digunakan untuk memahami doktrin-doktrin hukum seperti perlindungan hukum, kepastian kerja (*job security*), serta tanggung jawab renteng (*vicarious liability*). Ketiga, pendekatan putusan (*case approach*) yang menempatkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai objek kajian primer untuk menganalisis pergeseran norma hukum alih daya di Indonesia. Sumber data dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Adapun bahan hukum sekunder diperoleh dari buku teks hukum, jurnal ilmiah yang relevan, serta artikel hukum yang berkaitan dengan isu alih daya dan PHK sepihak. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri dokumen fisik maupun digital melalui pangkalan data hukum resmi seperti JDIH Mahkamah Konstitusi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif analitis, di mana penulis menggambarkan secara sistematis peraturan mengenai alih daya dan melakukan analisis mendalam mengenai perubahan standar perlindungan pasca putusan Mahkamah Konstitusi.

Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif-preskriptif, yakni berangkat dari prinsip umum konstitusi untuk menilai permasalahan spesifik terkait risiko PHK sepihak bagi pekerja alih daya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Alih Daya PKWT Berdasarkan Berakhirnya Kontrak Kerjasama Antara Perusahaan User Dan Vendor Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Konsep hubungan industrial dalam sistem alih daya (*outsourcing*) di Indonesia merupakan sebuah anomali dari hubungan kerja konvensional yang bersifat biner (majikan-buruh). Secara yuridis, transformasi ini memunculkan struktur hubungan segitiga (*tripartite relationship*) yang melibatkan perusahaan pemberi kerja (*user*), perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*), dan pekerja itu sendiri. Dalam kerangka ini, terjadi pemisahan antara otoritas yang menginstruksikan pekerjaan dengan pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Kondisi tersebut menciptakan paradoks di mana pekerja secara fisik dan fungsional terintegrasi dalam operasional perusahaan *user*, namun secara hukum dianggap "asing" karena ikatan formalnya hanya tertuju pada perusahaan *vendor* (Uwiyono, 2022).

Kerentanan posisi pekerja dalam dinamika ini semakin nyata ketika instrumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) digunakan sebagai basis ikatan kerja. Penggunaan PKWT dalam alih daya sering kali tidak didasarkan pada sifat atau jenis pekerjaan yang sekali selesai, melainkan semata-mata untuk menyesuaikan masa kerja dengan durasi kontrak komersial antara *user* dan *vendor*. Hal ini menyebabkan *job security* atau kepastian kerja menjadi sangat rapuh; pekerja berada dalam ancaman pemutusan hubungan kerja otomatis setiap kali kontrak bisnis antar-perusahaan tersebut berakhir atau tidak diperpanjang (Husni, 2023). Praktik ini secara sosiologis menempatkan buruh pada posisi tawar yang lemah, di mana mereka dipaksa menerima ketidakpastian demi kelangsungan pendapatan yang bersifat temporer (Khairani, 2023).

Lebih lanjut, dinamika ini sering kali memicu pengabaian terhadap prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan industrial, seperti prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama (*equal pay for equal work*). Pekerja alih daya yang bekerja berdampingan dengan pekerja tetap di perusahaan *user* sering kali menerima fasilitas dan tunjangan yang berbeda, meskipun beban dan risiko pekerjaannya identik (Wijayanti, 2021). Ketimpangan ini, jika tidak dimitigasi oleh regulasi yang ketat seperti yang coba dilakukan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi terbaru akan terus menjadikan sistem alih daya sebagai sarana bagi korporasi untuk melakukan efisiensi biaya tenaga kerja (*labour cost efficiency*) dengan mengorbankan hak-hak fundamental buruh (Manulang, 2024).

Sebelum adanya intervensi hukum dari Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, tata kelola alih daya di Indonesia didominasi oleh semangat *labour market flexibility* yang dibawa oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Perubahan paling radikal terlihat pada modifikasi Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, di mana pembatasan kaku mengenai jenis pekerjaan

yang boleh dialihdayakan yang sebelumnya terbatas pada lima fungsi penunjang (*non-core*) dihapuskan sepenuhnya. Kebijakan ini memberikan diskresi absolut kepada perusahaan pemberi kerja (*user*) untuk menentukan lini bisnis mana yang akan diserahkan kepada pihak ketiga. Secara teoretis, hal ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi, namun secara praktis, ia menciptakan dekonstruksi terhadap hakikat hubungan kerja tetap (Damanik & Panjaitan, 2024).

Dampak turunan dari kebijakan tersebut adalah normalisasi penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masif pada sektor alih daya. Dengan ini, kelangsungan hidup kontrak kerja seorang buruh tidak lagi ditentukan oleh selesainya suatu pekerjaan secara objektif, melainkan oleh eksistensi kontrak komersial antara *user* dan *vendor*. Fenomena ini menciptakan kondisi di mana PHK menjadi peristiwa yang "otomatis" terjadi tanpa proses mediasi atau pemenuhan hak pesangon yang layak ketika kontrak antar-perusahaan berakhir. Ketidakpastian ini menempatkan pekerja dalam posisi *precarious work* atau pekerjaan yang rentan, di mana risiko bisnis yang seharusnya dipikul oleh korporasi justru dialihkan sepenuhnya kepada buruh melalui ancaman pengakhiran hubungan kerja sewaktu-waktu (Setiawan, 2023).

Mahkamah Konstitusi, melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, hadir sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan struktur hukum tersebut. Mahkamah menilai bahwa kebebasan tanpa batas dalam sistem alih daya yang diusung UU Cipta Kerja telah mencederai amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Dalam pertimbangan hukumnya, MK menegaskan bahwa meskipun negara ingin meningkatkan investasi, hal tersebut tidak boleh mengorbankan martabat kemanusiaan buruh melalui praktik *outsourcing* yang eksploitatif. Mahkamah memandang bahwa hilangnya batasan jenis pekerjaan telah mengaburkan batas antara pekerja tetap dan pekerja kontrak, yang pada gilirannya menghilangkan kepastian masa depan bagi jutaan tenaga kerja (Pratiwi, 2024).

Substansi terpenting dari putusan ini adalah pengembalian marwah jaminan kelangsungan bekerja (*job security*). MK menyatakan bahwa norma alih daya dalam UU Cipta Kerja bersifat "Inkonstitusional Bersyarat". Artinya, praktik alih daya hanya dianggap sah secara hukum jika dan hanya jika terdapat jaminan perlindungan hak-hak pekerja yang tetap melekat meskipun terjadi pergantian *vendor*. Mahkamah secara eksplisit memerintahkan pembentuk undang-undang untuk kembali menetapkan batasan yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, guna mencegah pengalihan tanggung jawab pemberi kerja secara semena-mena (Pratiwi, 2024).

Penegasan kembali prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menandai era baru perlindungan bagi pekerja alih daya di Indonesia. Prinsip ini mengamanatkan bahwa keberlangsungan hubungan kerja tidak boleh terputus hanya karena terjadinya pergantian entitas bisnis yang mengelola jasa pekerja tersebut. Mahkamah secara tegas memberikan arahan bahwa hak-hak normatif dan masa kerja buruh harus tetap melekat dan diakui oleh perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*) yang baru, selama objek pekerjaan di perusahaan pengguna (*user*) masih eksis. Hal ini merupakan upaya hukum untuk mengeliminasi praktik

eksploitatif di mana pekerja dipaksa memulai masa kerja dari nol setiap kali terjadi transisi kontrak antara perusahaan *user* dan *vendor* (Wibowo & Santoso, 2023).

Sebelum terbitnya putusan ini, skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam ekosistem alih daya sering kali disalahgunakan sebagai instrumen untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara instan dengan dalih berakhirnya durasi kontrak komersial. *Vendor* lama kerap menggunakan argumentasi *force majeure* atau berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagai alasan pembenar untuk memutus hubungan kerja tanpa kewajiban kompensasi yang layak, meskipun pekerjaan tersebut secara faktual masih terus berlanjut di bawah pengelolaan *vendor* lain. Praktik ini menciptakan kerentanan struktural bagi pekerja, karena status kepegawaian mereka hanya dipandang sebagai lampiran dari kontrak bisnis antar-perusahaan, bukan sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas jaminan kelangsungan bekerja (*job security*) (Wibowo & Santoso, 2023).

Intervensi Mahkamah Konstitusi melalui Putusan 168/PUU-XXI/2023 secara otomatis menggugurkan legitimasi absolut dari alasan berakhirnya kontrak *user-vendor* sebagai dasar PHK. Mahkamah berpendapat bahwa risiko bisnis yang timbul dari kegagalan *vendor* memenangkan tender ulang atau berakhirnya masa kerjasama tidak boleh dibebankan kepada pekerja. Dengan diterapkannya TUPE secara ketat, maka setiap perjanjian kerja alih daya kini mengandung kewajiban implisit bagi *vendor* baru untuk menerima pekerja dari *vendor* sebelumnya dengan tetap menghormati hak-hak yang telah diperoleh. Tanpa adanya jaminan pengalihan ini, tindakan PHK oleh *vendor* lama dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang cacat hukum karena melanggar prinsip kepastian hak yang dijamin oleh konstitusi (Wibowo & Santoso, 2023).

Implikasi yuridis dari pergeseran paradigma ini menuntut adanya sinkronisasi antara kontrak bisnis (perjanjian kerjasama) dengan kontrak kerja (PKWT). Perusahaan *user* kini memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk menyusun klausul dalam dokumen lelang yang mewajibkan pemenang tender berikutnya untuk menyerap tenaga kerja yang ada. Peneliti melihat bahwa penguatan prinsip TUPE ini tidak hanya melindungi masa kerja buruh, tetapi juga berfungsi sebagai stabilisator hubungan industrial yang selama ini rapuh akibat fleksibilitas yang berlebihan. Dengan demikian, keabsahan PHK di masa depan akan sangat bergantung pada kemampuan para pemangku kepentingan dalam membuktikan bahwa pekerjaan tersebut memang benar-benar telah hapus secara objektif, bukan sekadar beralih pengelolaan saja (Pratiwi, 2024).

Secara spesifik, keabsahan PHK terhadap pekerja PKWT yang didasarkan semata-mata pada berakhirnya kontrak kerjasama antara *user* dan *vendor* kini menjadi sangat terbatas dan bersyarat (*kondisional*). Berdasarkan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, apabila *user* memutus kontrak dengan *vendor* A namun pekerjaan tersebut tetap ada, maka PHK oleh *vendor* A terhadap pekerja PKWT harus disertai dengan mekanisme pengalihan ke *vendor* baru untuk menjamin kelangsungan kerja. Jika *vendor* baru menolak menerima, atau *vendor* lama mem-PHK tanpa sisa kontrak dibayar/kompensasi, maka PHK tersebut berpotensi batal demi hukum atau dianggap sebagai PHK yang tidak sah karena melanggar prinsip perlindungan kerja. Jika pekerja diikat PKWT oleh *vendor* untuk jangka waktu

tertentu namun kontrak *user* berhenti di tengah jalan, *vendor* tidak bisa serta merta mem-PHK tanpa membayar ganti rugi sisa kontrak sesuai Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Peneliti berpandangan bahwa Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah mereduksi secara signifikan "imunitas" perusahaan alih daya (*vendor*) dalam melakukan PHK sepihak yang selama ini berlindung di balik berakhirnya kontrak komersial dengan perusahaan *user*. Melalui penegasan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) dan penguatan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi telah menggeser paradigma hubungan kerja alih daya dari *contract-based security* menjadi *job-based security*. Hal ini berarti bahwa keabsahan PHK kini tidak lagi diuji secara formalistik berdasarkan berakhirnya masa berlaku kertas perjanjian antara *user* dan *vendor*, melainkan diuji secara substansial berdasarkan eksistensi pekerjaan tersebut di lapangan.

Tanggung Jawab Perusahaan User (Pemberi Kerja) Dalam Memastikan Pemenuhan Hak Kompensasi Pekerja Alih Daya Guna Meminimalisir Dampak Kerugian Akibat PHK Sepihak

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami pergeseran fundamental pasca disahkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Sebelum putusan ini, fleksibilitas yang ditawarkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja sering kali menempatkan pekerja alih daya dalam posisi rentan, khususnya terkait risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa kejelasan hak kompensasi. Dalam menjawab rumusan masalah mengenai tanggung jawab perusahaan pemberi kerja (*user*), perlu dipahami bahwa hubungan hukum dalam *outsourcing* tidak lagi dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan perdata antara perusahaan *user* dan perusahaan alih daya (*vendor*), melainkan memiliki implikasi ketenagakerjaan yang melekat (*embedded labor rights*) yang dapat menarik tanggung jawab *user* apabila terjadi pelanggaran prinsip perlindungan kerja.

Tanggung jawab perusahaan *user* dalam memastikan pemenuhan hak kompensasi pekerja, khususnya uang kompensasi pengakhiran PKWT, kini memiliki landasan yang lebih ketat melalui penegasan kembali prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE). Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 secara implisit mengembalikan pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Mahkamah menekankan bahwa pekerja alih daya memerlukan perlindungan atas keberlangsungan pekerjaan (*job security*). Dalam konteks ini, perusahaan *user* memegang tanggung jawab "kontrol" untuk memastikan bahwa *vendor* yang ditunjuk mematuhi norma ketenagakerjaan. Jika terjadi pergantian perusahaan alih daya untuk objek pekerjaan yang sama, perusahaan *user* wajib mensyaratkan dalam perjanjian kerja samanya bahwa *vendor* baru harus menerima pekerja lama dengan tetap memperhitungkan masa kerja yang telah dilalui. Hal ini krusial untuk mencegah strategi PHK sepihak yang bertujuan memutihkan masa kerja guna menghindari kewajiban pembayaran uang kompensasi akumulatif (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2024).

Lebih lanjut, konstruksi hukum pasca Putusan MK ini membuka ruang pertanggungjawaban renteng atau beralihnya hubungan kerja demi hukum kepada perusahaan *user* apabila terbukti terjadi pelanggaran prosedural. Jika perusahaan *user* mempekerjakan tenaga alih daya pada pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok (*core business*) yang menurut penafsiran Putusan MK seharusnya tidak boleh dialihdayakan maka demi hukum, hubungan kerja pekerja tersebut dapat beralih menjadi hubungan kerja langsung dengan perusahaan *user*. Dalam skenario ini, tanggung jawab pembayaran kompensasi akibat PHK sepihak atau pengakhiran kontrak tidak lagi berada pada *vendor* yang mungkin pailit atau wanprestasi, melainkan berpindah sepenuhnya kepada perusahaan *user*. Hal ini sejalan dengan teori perlindungan hukum yang mengedepankan keadilan substansial di mana pihak yang menikmati manfaat ekonomi terbesar dari tenaga kerja (yakni *user*) harus menanggung risiko ketenagakerjaan jika skema *outsourcing* terbukti hanya sebagai kedok penyelundupan hukum (Adha, 2019).

Selain itu, perusahaan *user* memiliki kewajiban moral dan kontraktual untuk melakukan *due diligence* dan pengawasan terhadap kepatuhan finansial perusahaan alih daya. Risiko PHK sepihak sering kali muncul karena perusahaan alih daya tidak memiliki likuiditas yang cukup untuk membayar pesangon atau uang kompensasi PKWT sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja sama (Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh), perusahaan *user* bertanggung jawab untuk memastikan bahwa nilai kontrak yang disepakati telah mencakup komponen hak-hak normatif pekerja, termasuk cadangan dana kompensasi pengakhiran kontrak. Kelalaian *user* dalam memperhitungkan komponen ini dalam biaya manajemen (*management fee*) dapat dikategorikan sebagai itikad buruk yang berkontribusi pada kerugian pekerja, sehingga *user* dapat ditarik sebagai turut tergugat dalam perselisihan hubungan industrial untuk menjamin pemenuhan hak pekerja (Shalihah, 2021).

Secara sosiologis dan yuridis, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 mempertegas bahwa negara tidak membenarkan praktik *outsourcing* yang mendegradasi hak pekerja. Konsekuensinya, tanggung jawab *user* tidak putus hanya karena adanya entitas *vendor* sebagai perantara. Dalam meminimalisir dampak kerugian akibat PHK sepihak, *user* wajib menerapkan klausul perlindungan pekerja dalam kontrak bisnisnya dengan *vendor*, yang menjamin pembayaran sisa kontrak atau ganti rugi jika terjadi pengakhiran dini. Tanpa adanya jaminan ini dari *user*, posisi pekerja PKWT alih daya akan tetap berada dalam ketidakpastian, yang mana hal tersebut bertentangan dengan amanat konstitusi tentang pekerjaan yang layak. Dengan demikian, tanggung jawab *user* bergeser dari sekadar mitra bisnis menjadi penjamin sekunder (*vicarious liability*) atas pemenuhan hak-hak normatif pekerja alih daya yang bekerja di lingkungan perusahaannya (Shalihah, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah membawa transformasi signifikan dalam parameter keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja alih daya PKWT di Indonesia. Berakhirnya kontrak komersial

antara perusahaan *user* dan *vendor* tidak lagi dapat dijadikan alasan otomatis dan absolut untuk memutus hubungan kerja sepihak, sepanjang objek pekerjaan tersebut masih ada. Putusan ini mempertegas pemberlakuan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE), di mana kelangsungan kerja dan hak-hak normatif pekerja harus tetap dijamin melalui pengalihan ke *vendor* baru. Jika PHK tetap dilakukan tanpa memenuhi syarat pengalihan atau pembayaran sisa kontrak, maka tindakan tersebut dikualifikasikan sebagai PHK yang tidak sah dan inkonstitusional. Selain itu, tanggung jawab perusahaan *user* kini bergeser dari sekadar mitra bisnis menjadi penjamin sekunder (*vicarious liability*) yang wajib memastikan pemenuhan hak kompensasi pekerja di lingkungan kerjanya. Perusahaan *user* memiliki tanggung jawab hukum untuk melakukan pengawasan terhadap kepatuhan *vendor* dan wajib memasukkan klausul perlindungan hak pekerja dalam kontrak kerjasama guna meminimalisir risiko kerugian akibat PHK sepihak. Sebagai saran, pemerintah perlu segera menerbitkan regulasi turunan yang secara spesifik mengatur mekanisme pengawasan terhadap tanggung jawab renteng perusahaan *user* agar norma yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dapat terimplementasi secara efektif di lapangan demi tercapainya keadilan bagi tenaga kerja alih daya.

DAFTAR RUJUKAN

- Asyhadie, Z. (2013). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Damanik, S., & Panjaitan, K. (2024). *Kapita Selekta Hukum Hubungan Industrial & Outsourcing*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, L. (2023). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairani. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Perlindungan Pekerja*. Jakarta: Kencana.
- Manulang, S. H. (2024). *Kapita Selekta Hukum Hubungan Industrial & Outsourcing*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Adha, L. H. (2019). Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Arena Hukum*, 12(2), 289.
- Damanik, S., & Panjaitan, K. (2024). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Praktik Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Konstitusi dan Hukum*, 4(1), 48.
- Nababan, D. E., & Olivia, F. (2025). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5233-5244.
- Pratiwi, D. R. (2024). Kepastian Hukum Status Kerja Buruh Outsourcing Setelah Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 53(1), 82-88.

- Rusyiana, R., Amalia, I., Isma, N., Ardiyanto, W. P., Fahmi, M. W., Mawaddah, D., & Noviarani, D. (2025). Analisis Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7.A), 139-147.
- Setiawan, I. K. (2023). Dinamika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perspektif Keadilan Kontraktual. *Jurnal Kertha Patrika*, 45(2), 135.
- Shalihah, F. (2021). Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*, 18(1), 105.
- Uwiyono, A. (2004). Implikasi Hukum Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 34(1), 88.
- Wibowo, R. A., & Santoso, B. (2023). Analisis Yuridis Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Arena Hukum*, 16(3), 209.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 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.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU- XXI/2023.