

ABSTRAK

Dinamika pengaturan kedudukan pekerja *outsourcing* masih belum terlindungi di dalam beberapa norma. Aspek utama dari beberapa perubahan regulasi yang dibahas terkait dengan batas waktu kerja dalam PKWT dan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Terbitnya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menetapkan dengan mengembalikan kewenangan penetapan jenis pekerjaan *outsourcing* kepada Menteri Ketenagakerjaan dan menetapkan batas maksimal lima tahun PKWT. Akan tetapi, tidak memberikan kejelasan terkait dengan masa pembaruan PKWT dan ketidakjelasan jenis pekerjaan *outsourcing*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika perubahan kebijakan *outsourcing*, mengkaji implikasi yuridis yang timbul akibat perubahan regulasi tersebut, dan menilai keselarasan kebijakan *outsourcing* dengan aspek keadilan dalam Pancasila.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang menggambarkan secara komprehensif terkait dengan permasalahan tertentu didasarkan atas fakta dan data yang didapatkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis-normatif yang berbasis pada telaah data-data sekunder melalui studi kepustakaan yang bertujuan untuk memvalidasi data sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif sehingga mempermudah interpretasi hasil analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika pengaturan kebijakan *outsourcing* di Indonesia terus mengalami perubahan, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Perpu Nomor 2 Tahun 2022, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hingga Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang terus memberikan sedikit perubahan terkait batasan sistem *outsourcing*. Perubahan regulasi tersebut lebih menguntungkan bagi perusahaan dalam mempekerjakan pekerja *outsourcing*, namun belum sepenuhnya menjamin kepastian kerja dan perlindungan hak-hak pekerja, terkhususnya mengenai batas waktu kerja PKWT dalam sistem *outsourcing* dan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Ditinjau dari aspek keadilan, kebijakan *outsourcing* belum sepenuhnya berpihak pada pekerja, melainkan lebih menguntungkan pengusaha, sehingga diperlukan pengaturan turunan yang menetapkan batasan waktu kerja *outsourcing* dan jenis pekerjaan *outsourcing* guna mewujudkan keadilan dalam nilai-nilai Pancasila.

Kata Kunci: Pekerja Outsourcing, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Aspek Keadilan