

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI MELALUI
PERMENAKER NOMOR 7 TAHUN 2026 DALAM PERLINDUNGAN
HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA ALIH DAYA**
*IMPLEMENTATION OF THE CONSTITUTIONAL COURT DECISION
THROUGH MINISTER OF MANPOWER REGULATION NUMBER 7 OF
2026 IN THE PROTECTION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF
OUTSOURCED WORKERS*

**Yohanes Brilian Jemadur, Amirullah Fadhel Rahlevi, Hery Gosbi Siregar
dan Prasetya Nasrudin Zaky**

Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Korespondensi Penulis : yohanes.brilian.jemadur-2025@fh.unair.ac.id,
amirullah.fadhel.rahlevi-2025@fh.unair.ac.id, prasetya.nasrudin.zaky-
2025@fh.unair.ac.id, hery.gosbi.siregar-2025@fh.unair.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Jemadur, Yohanes Brilian, Amirullah Fadhel Rahlevi, Hery Gosbi Siregar dan Prasetya Nasrudin Zaky. *Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dalam Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Pengaturan pekerjaan alih daya tidak hanya berkaitan dengan hubungan industrial, tetapi juga menyangkut perlindungan hak konstitusional pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberi arah konstitusional terhadap pembatasan pekerjaan alih daya. Sebagai tindak lanjut, pemerintah menerbitkan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Artikel ini menganalisis implementasi putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker tersebut dalam perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memperkuat perlindungan pekerja, tetapi masih menyisakan persoalan multitafsir dan efektivitas pengawasan.

Kata Kunci: Alih Daya, Hak Konstitusional, Pekerja, Permenaker, Putusan Mahkamah Konstitusi

ABSTRACT

The regulation of outsourced work is not merely a matter of industrial relations, but also concerns the protection of workers' constitutional rights. Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 provides a constitutional direction for limiting outsourced work. As a follow-up, the government issued Minister of Manpower Regulation Number 7 of 2026 concerning Outsourced Work. This article analyzes the implementation of the Constitutional Court decision through

Yohanes Brilian Jemadur, Amirullah Fadhel Rahlevi, Hery Gosbi Siregar dan Prasetya Nasrudin Zaky

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dalam Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya

the regulation in protecting the constitutional rights of outsourced workers. This research uses normative legal method. The study finds that the regulation strengthens worker protection, but still leaves issues of interpretation and supervision effectiveness.

Keywords: *Constitutional Court Decision, Constitutional Rights, Ministerial Regulation, Outsourced Work, Workers*

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan alih daya atau *outsourcing* merupakan salah satu isu penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.¹ Dalam praktiknya, alih daya sering dipandang sebagai instrumen fleksibilitas usaha karena memungkinkan perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.² Namun, dari sisi pekerja, alih daya kerap menimbulkan persoalan serius, terutama berkaitan dengan kepastian hubungan kerja, perlindungan upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta keberlanjutan pekerjaan.³ Oleh karena itu, isu alih daya tidak dapat hanya ditempatkan sebagai persoalan hubungan industrial, tetapi juga harus dilihat sebagai persoalan konstitusional.

Dalam perspektif hukum tata negara, pekerja alih daya merupakan warga negara yang memiliki hak konstitusional.⁴ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵ Selain itu, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 menjamin hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil.⁶ Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁷ Dengan demikian, hubungan kerja alih daya harus dipandang sebagai ruang berlakunya kewajiban negara untuk melindungi hak konstitusional pekerja.

¹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 2016.

² I Made Kantikha, dkk., *Implikasi Hukum terhadap Penghapusan Sistem Alih Daya pada Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan, Vol.5, No.1 (2025), p.409-426.

³ I Made Kantikha, *Buku Ajar Outsourcing (Alih Daya)*, Nusantara Pers Indonesia, Pati, 2026.

⁴ Damaria Engelina Nababan dan Fitria Olivia, *Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol.5, No.3 (2025), p.5233-5244.

⁵ Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2025.

⁶ Pasal 28d ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁷ Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Persoalan alih daya menguat setelah perubahan ketentuan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.⁸ Perubahan tersebut menimbulkan perdebatan mengenai batas pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Kekhawatiran utama muncul karena tanpa batasan yang jelas, alih daya berpotensi diterapkan secara luas, termasuk terhadap pekerjaan yang sebenarnya bersifat pokok atau inti dalam proses produksi. Hal ini dapat melemahkan posisi pekerja dan menciptakan ketidakpastian hukum.

Mahkamah Konstitusi kemudian memeriksa persoalan tersebut dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam pertimbangannya, Mahkamah menegaskan pentingnya kejelasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan agar pekerja alih daya memperoleh perlindungan hukum yang adil mengenai status kerja dan hak-hak dasarnya, seperti upah, jaminan sosial dan kondisi kerja yang layak. Mahkamah juga menilai bahwa persoalan alih daya berkaitan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945.

Sebagai tindak lanjut atas Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Dalam konsideransnya, Permenaker ini secara eksplisit menyebutkan bahwa pengaturan pekerjaan alih daya dilakukan untuk melaksanakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sekaligus sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 membatasi pekerjaan alih daya pada kegiatan penunjang, yaitu layanan kebersihan, penyediaan makanan dan minuman, pengamanan, penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja/buruh,

⁸ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Pasal 81 angka 18 UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

layanan penunjang operasional, serta pekerjaan penunjang di bidang pertambangan, perminyakan, gas dan ketenagalistrikan.⁹ Selain itu, Permenaker ini juga mewajibkan adanya Perjanjian Alih Daya tertulis yang memuat perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya, termasuk upah, upah kerja lembur, waktu kerja dan waktu istirahat, cuti tahunan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan, serta hak atas berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Dari perspektif hukum tata negara, menarik untuk dikaji apakah Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 benar-benar dapat dipandang sebagai bentuk implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya. Kajian ini penting karena terdapat tiga lapis persoalan. Pertama, bagaimana kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai putusan yang bersifat final dan mengikat terhadap pembentukan regulasi teknis oleh kementerian. Kedua, bagaimana kedudukan Permenaker sebagai peraturan menteri dalam sistem peraturan perundang-undangan. Ketiga, apakah substansi Permenaker tersebut cukup memadai untuk menjamin perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif.¹¹ Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus.¹² Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah UUD NRI 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026. Pendekatan konseptual digunakan untuk menjelaskan konsep negara hukum, hak konstitusional, daya ikat putusan Mahkamah Konstitusi dan perlindungan pekerja.¹³ Pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai dasar konstitusional lahirnya pengaturan teknis mengenai pekerjaan alih daya.

⁹ Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

¹⁰ Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, p.55-56.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, p.133-177.

¹³ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, p.151-154.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel yang berjudul “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dalam Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya” berupaya menelaah hubungan antara putusan Mahkamah Konstitusi, pembentukan regulasi teknis oleh pemerintah dan perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya. Kajian ini penting karena pengaturan alih daya tidak hanya menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, tetapi juga berkaitan dengan tanggung jawab negara dalam menjamin hak atas pekerjaan, kepastian hukum, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 perlu dianalisis tidak semata-mata sebagai peraturan teknis ketenagakerjaan, melainkan sebagai bentuk implementasi konstitusional atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pembentukan regulasi teknis di bidang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 mengimplementasikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait pekerja alih daya?
3. Apakah Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah memberikan perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja alih daya?

B. PEMBAHASAN

1. Kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pembentukan Regulasi Teknis di Bidang Ketenagakerjaan

Mahkamah Konstitusi merupakan lembaga negara yang memiliki fungsi utama sebagai pengawal konstitusi atau *the guardian of the constitution*.¹⁴ Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, Mahkamah Konstitusi diberi kewenangan untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁵

¹⁴ Erli Salia, *Peran Mahkamah Konstitusi dalam Mewujudkan Negara Hukum yang Demokratis*, Doctrinal: Jurnal Magister Ilmu Hukum, Vol.1, No.1 (2016).

¹⁵ Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kewenangan tersebut menempatkan Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga yang berperan memastikan agar setiap norma undang-undang tidak bertentangan dengan konstitusi. Oleh karena itu, putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang tidak hanya memiliki arti yuridis bagi para pihak yang mengajukan permohonan, tetapi juga memiliki pengaruh konstitusional terhadap pembentukan dan pelaksanaan norma hukum di Indonesia.¹⁶

Secara konstitusional, putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final.¹⁷ Sifat final tersebut berarti bahwa terhadap putusan Mahkamah Konstitusi tidak tersedia upaya hukum lain. Selain final, putusan Mahkamah Konstitusi juga bersifat mengikat. Sifat mengikat tersebut tidak hanya berlaku bagi para pihak dalam perkara, melainkan juga bagi seluruh warga negara, lembaga negara dan penyelenggara pemerintahan.¹⁸ Dengan demikian, putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara pengujian undang-undang memiliki karakter *erga omnes*, yaitu berlaku umum terhadap semua pihak. Mahkamah Konstitusi sendiri menegaskan bahwa putusannya memiliki kekuatan final dan mengikat dalam sistem ketatanegaraan Indonesia.¹⁹

Dalam konteks negara hukum, sifat final dan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi melahirkan suatu kewajiban bagi pembentuk norma untuk menindaklanjutinya.²⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi sendiri tidak boleh dipahami hanya sebagai dokumen yudisial yang berhenti pada pembatalan atau penafsiran norma undang-undang. Lebih dari itu, putusan Mahkamah Konstitusi harus dipahami sebagai suatu sumber arah konstitusional bagi pembentuk undang-undang, pemerintah, kementerian dan lembaga negara lainnya dalam membentuk atau menyesuaikan regulasi.

¹⁶ Agung Budi Laksono, Supriyadi dan Ferry Anggriawan, *Analisis Yuridis Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Bhirawa Law Journal, Vol.6, No.1 (2025).

¹⁷ Melani Safitri dan Arif Wibowo, *Peranan Mahkamah Konstitusi di Negara Indonesia (Menenal Mahkamah Konstitusi)*, Jurnal Penelitian Multidisiplin, Vol.2, No.1 (2023).

¹⁸ Adirandi M. Rajab, Sofyan Muhammad, Henraman dan Yoga Andriyan, *Sengketa Kewenangan Lembaga Negara dalam Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Adiminstrasi Publik, Vol.5, No.1 (2025).

¹⁹ Celcilia Aina Putri dan Hufron, *Kekuatan Mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Pembentukan Norma Hukum Baru*, RIGGS, Vol.4, No.4 (2025).

²⁰ Celcilia Aina Putri dan Hufron, *Kekuatan Mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Pembentukan Norma Hukum Baru*.

Apabila Mahkamah Konstitusi menyatakan suatu norma bertentangan dengan UUD NRI 1945 atau memberikan tafsir konstitusional terhadap norma tertentu, maka organ negara yang berwenang wajib menyesuaikan regulasi agar sejalan dengan putusan tersebut.²¹

Kedudukan putusan Mahkamah Konstitusi menjadi semakin penting dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan privat antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga menyangkut hak konstitusional warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak tiap-tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara itu, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 menjamin hak atas kepastian hukum yang adil dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, setiap kebijakan ketenagakerjaan, termasuk kebijakan mengenai pekerjaan alih daya, harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hak konstitusional pekerja.

Dalam hubungan tersebut, putusan Mahkamah Konstitusi dapat berfungsi sebagai koreksi konstitusional terhadap arah kebijakan ketenagakerjaan.²² Ketika terdapat norma undang-undang yang dianggap membuka ruang ketidakpastian hukum atau melemahkan perlindungan pekerja, Mahkamah Konstitusi dapat memberikan tafsir atau batasan agar norma tersebut tidak bertentangan dengan konstitusi. Hal ini menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi tidak hanya berperan sebagai *negative legislator* yang membatalkan norma, tetapi dalam praktik tertentu juga memberikan arah normatif bagi pembentuk peraturan.²³ Arah normatif tersebut harus dijadikan dasar dalam penyusunan regulasi teknis di bawah undang-undang.

²¹ Abdul Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Implikasinya dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

²² Fernando Lahea, dkk., *Analisis Yuridis Pemenuhan Keadilan bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol.2, No.3 (2025).

²³ Adena Fitri Puspita Sari dan Purwono Sungkono Raharjo, *Mahkamah Konstitusi sebagai Negative Legislator dan Positive Legislator*, Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, Vol.1, No.4 (2022).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan salah satu contoh putusan yang memberikan arah konstitusional terhadap pengaturan ketenagakerjaan, khususnya mengenai pekerjaan alih daya. Dalam putusan tersebut, Mahkamah menilai pentingnya kejelasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Kejelasan tersebut diperlukan agar pekerja alih daya memperoleh perlindungan hukum yang adil, terutama berkaitan dengan status kerja, upah, jaminan sosial, serta kondisi kerja yang layak.²⁴ Mahkamah juga menghubungkan persoalan alih daya dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil.²⁵

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak hanya berdampak pada penafsiran norma dalam undang-undang ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi dasar konstitusional bagi pemerintah untuk menyusun regulasi teknis mengenai pekerjaan alih daya. Pemerintah tidak dapat mengabaikan putusan tersebut karena sifatnya final dan mengikat. Sebaliknya, pemerintah berkewajiban untuk menerjemahkan pertimbangan Mahkamah ke dalam instrumen hukum yang lebih operasional agar dapat diterapkan dalam praktik hubungan industrial.²⁶

Regulasi teknis di bidang ketenagakerjaan umumnya dibentuk dalam bentuk peraturan pemerintah, peraturan presiden, atau peraturan menteri. Dalam hal pekerjaan alih daya, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Berdasarkan data JDIH Kementerian Ketenagakerjaan, Permenaker tersebut ditetapkan dan diundangkan pada 30 April 2026, serta berbentuk peraturan menteri yang mengatur pekerjaan alih daya.

²⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap UUD NRI 1945.

²⁵ Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28d ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

²⁶ Eka N.A.M. Sihombing dan Cynthia Hadita, *Bentuk Ideal Tindak Lanjut atas Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang*, Jurnal Asosiasi Pengajar Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara, Vol.1, No.1 (2022).

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 secara eksplisit ditempatkan sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.²⁷ Pemerintah juga menyatakan bahwa regulasi ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum, memperkuat perlindungan hak pekerja/buruh, serta menjaga keberlangsungan usaha. Dengan demikian, terdapat hubungan langsung antara putusan Mahkamah Konstitusi dan pembentukan regulasi teknis oleh kementerian.

Namun, dalam perspektif hukum tata negara, keberadaan Permenaker sebagai tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi tetap perlu dianalisis secara kritis. Peraturan menteri merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan yang keberadaannya diakui sepanjang diperintahkan oleh peraturan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.²⁸ Oleh karena itu, Permenaker tidak boleh menciptakan norma yang bertentangan dengan undang-undang, peraturan pemerintah, maupun putusan Mahkamah Konstitusi. Sebaliknya, Permenaker harus menjadi instrumen teknis yang menjabarkan norma yang lebih tinggi secara operasional.

Dalam konteks ini, kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pembentukan regulasi teknis ketenagakerjaan dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, putusan Mahkamah Konstitusi menjadi sumber kewajiban konstitusional bagi pemerintah untuk menyesuaikan regulasi. Kedua, putusan Mahkamah Konstitusi menjadi pedoman substansial agar regulasi teknis tidak menyimpang dari perlindungan hak konstitusional pekerja. Ketiga, putusan Mahkamah Konstitusi menjadi standar pengujian terhadap apakah regulasi teknis yang dibentuk pemerintah telah mencerminkan nilai kepastian hukum, keadilan dan perlindungan hak pekerja.²⁹

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi memiliki kedudukan penting dalam pembentukan regulasi teknis di bidang ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut tak hanya menjadi dasar yuridis formal, tetapi juga menjadi dasar konstitusional substantif.

²⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

²⁸ Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, 2007.

²⁹ Pasal 27 ayat (2), Pasal 28d ayat (1) dan Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam konteks Permenaker Nomor 7 Tahun 2026, putusan Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai landasan bagi pemerintah untuk membatasi pekerjaan alih daya, memperjelas tanggung jawab para pihak dan memperkuat perlindungan hak pekerja.³⁰ Oleh karena itu, pembentukan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 harus dipahami sebagai bagian dari pelaksanaan kewajiban negara untuk menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi sekaligus memenuhi hak konstitusional pekerja alih daya.

2. Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan putusan penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan pengaturan pekerjaan alih daya atau *outsourcing*. Dalam perkara tersebut, salah satu objek pengujian adalah Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³¹ Pasal 64 hasil perubahan tersebut mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis; pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut; dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.³²

Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi menempatkan persoalan alih daya sebagai persoalan yang tidak hanya bersifat teknis ketenagakerjaan, tetapi juga berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.³³

³⁰ Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

³¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³² Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856, Pasal 81 angka 18 yang mengubah Pasal 64 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No.13 Tahun 2003.

³³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hal ini terlihat dari pertimbangan Mahkamah yang merujuk pada perkembangan pengaturan *outsourcing* sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Mahkamah menegaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan untuk pekerjaan pokok perusahaan, hubungan kerja harus dilakukan dengan perusahaan penyedia jasa dan pekerja *outsourcing* harus memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja.³⁴ Bahkan, apabila syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi, status pekerja dapat berubah menjadi pekerja langsung dari perusahaan pemberi kerja.

Arah konstitusional dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga tampak dari penegasan mengenai pentingnya perlindungan bagi pekerja alih daya yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.³⁵ Mahkamah menegaskan bahwa apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya didasarkan pada PKWT, maka pekerja harus tetap memperoleh perlindungan atas hak-haknya. Perlindungan tersebut dilakukan melalui prinsip pengalihan perlindungan hak bagi pekerja atau *Transfer of Undertaking Protection of Employment* apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.³⁶ Dengan demikian, substansi putusan MK tidak hanya menuntut adanya pembatasan pekerjaan alih daya, tetapi juga menuntut adanya jaminan kontinuitas perlindungan hak pekerja.

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 lahir dalam konteks tersebut. Dalam bagian konsiderans, Permenaker ini secara eksplisit menyatakan bahwa pembentukannya ditujukan untuk melaksanakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 168/PUU-XXI/2023.

³⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum Mengenai Pengaturan Pekerjaan Alih Daya yang Merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

³⁵ Wilma Silalahi dan Marsalina Susana, *Analisis Judicial Review Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 Terkait Tenaga Kerja Asing*, Journey: Journal of Multidisciplinary Research, Vol.1, No.3 (2026), p.13-19.

³⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum Mengenai Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* dalam Hubungan Kerja Alih Daya.

Oleh karena itu, Permenaker ini dapat dibaca sebagai instrumen regulasi teknis yang menerjemahkan mandat konstitusional Putusan MK ke dalam norma yang lebih operasional.

Implementasi pertama tampak pada pembatasan jenis dan bidang pekerjaan alih daya. Pasal 2 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menyatakan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya melalui Perjanjian Alih Daya yang dibuat secara tertulis. Selanjutnya, Pasal 3 ayat (1) menentukan bahwa sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut merupakan jenis dan bidang pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan dalam bentuk penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal 3 ayat (2) kemudian membatasi bahwa jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan merupakan kegiatan penunjang. Kegiatan penunjang tersebut meliputi layanan kebersihan, penyediaan makanan dan minuman, pengamanan, penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja/buruh, layanan penunjang operasional, serta pekerjaan penunjang di bidang pertambangan, perminyakan, gas dan ketenagalistrikan.³⁷

Pembatasan tersebut merupakan bentuk implementasi paling nyata dari Putusan Mahkamah Konstitusi. Sebab, salah satu persoalan utama dalam praktik alih daya adalah tidak jelasnya batas antara pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang.³⁸ Dengan menentukan bahwa pekerjaan alih daya hanya dapat dilakukan pada kegiatan penunjang, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 berusaha menutup ruang penggunaan alih daya secara bebas terhadap seluruh jenis pekerjaan. Dalam konteks ini, Permenaker tersebut dapat dipahami sebagai upaya pemerintah untuk mengembalikan alih daya pada karakter dasarnya sebagai penyerahan sebagian pekerjaan, bukan sebagai mekanisme penggantian hubungan kerja langsung untuk pekerjaan inti perusahaan.

³⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

³⁸ Lidia Febrianti, Thamrin Sambah dan Puti Mayang Seruni, *Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*, Jurnal USM Law Review, Vol.6, No.3 (2023).

Implementasi kedua tampak pada kewajiban Perjanjian Alih Daya secara tertulis. Kewajiban ini sejalan dengan ketentuan Pasal 64 hasil perubahan UU Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan melalui perjanjian alih daya tertulis. Dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026, perjanjian tertulis tersebut tidak hanya diposisikan sebagai dokumen hubungan bisnis antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan pekerja. Hal ini terlihat dari Pasal 4 ayat (1) yang menentukan bahwa Perjanjian Alih Daya paling sedikit memuat pekerjaan yang dialihdayakan, jangka waktu perjanjian, lokasi pelaksanaan pekerjaan, jumlah pekerja/buruh alih daya, perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya, serta hak dan kewajiban perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan.³⁹

Implementasi ketiga adalah pengaturan perlindungan hak pekerja alih daya secara eksplisit dalam Perjanjian Alih Daya. Pasal 4 ayat (1) huruf e Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menyebutkan bahwa perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya paling sedikit meliputi upah, upah kerja lembur, waktu kerja dan waktu istirahat, cuti tahunan, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan, serta hak atas berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini penting karena menjadikan hak pekerja sebagai bagian wajib dari konstruksi Perjanjian Alih Daya.⁴⁰ Dengan demikian, perjanjian alih daya tidak boleh hanya mengatur hubungan komersial antarperusahaan, tetapi juga harus memuat jaminan perlindungan pekerja yang terdampak langsung oleh penyerahan pekerjaan tersebut.⁴¹

Implementasi keempat berkaitan dengan pembagian tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 4 ayat (2) Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menyatakan bahwa perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai

³⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

⁴⁰ Ukok Charles Kairupan, *Konstruksi Perjanjian Kerja Outsourcing dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Tesis, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, 2024.

⁴¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Namun, Pasal 4 ayat (3) menegaskan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan bertanggung jawab memastikan perusahaan alih daya memenuhi perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Norma ini penting karena hubungan alih daya membentuk hubungan segitiga antara pekerja, perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan. Melalui ketentuan tersebut, perusahaan pemberi pekerjaan tidak dapat sepenuhnya melepaskan tanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja dengan alasan tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja alih daya.

Implementasi kelima terlihat pada mekanisme pencatatan Perjanjian Alih Daya. Pasal 5 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 mewajibkan perusahaan alih daya memiliki bukti pencatatan Perjanjian Alih Daya. Permohonan pencatatan diajukan kepada dinas di lokasi pekerjaan dilaksanakan paling lambat tiga hari kerja sejak perjanjian ditandatangani. Dinas berwenang memeriksa Perjanjian Alih Daya yang dicatatkan dan dapat menyanggahkan penerbitan bukti pencatatan apabila perjanjian tidak memenuhi ketentuan mengenai jenis pekerjaan alih daya dalam Pasal 3 ayat (2) dan muatan perjanjian dalam Pasal 4. Dengan demikian, pencatatan tidak semata-mata bersifat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol negara terhadap kesesuaian praktik alih daya dengan pembatasan yang telah ditentukan.⁴²

Implementasi keenam adalah pengaturan pengawasan dan sanksi administratif. Pasal 7 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menyatakan bahwa pengawasan pelaksanaan Peraturan Menteri dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, Pasal 8 mengatur bahwa perusahaan pemberi pekerjaan yang melanggar ketentuan Pasal 3 dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis dan pembatasan kegiatan usaha.

⁴² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

Pembatasan kegiatan usaha tersebut dapat berupa pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu dan/atau penundaan pemberian perizinan berusaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi. Pengaturan sanksi ini menunjukkan bahwa pembatasan pekerjaan alih daya dalam Pasal 3 tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi juga dilengkapi dengan mekanisme penegakan.

Implementasi ketujuh adalah kewajiban perusahaan alih daya sebagai pemegang perizinan berusaha bidang alih daya. Pasal 6 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 mengatur bahwa perusahaan alih daya wajib menerapkan standar keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan; mencatatkan Perjanjian Alih Daya kepada dinas; serta menjalankan kegiatan usaha paling lambat satu tahun sejak perizinan berusaha diterbitkan. Pelanggaran terhadap kewajiban tersebut dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perizinan berusaha berbasis risiko. Ketentuan ini memperlihatkan bahwa Permenaker tidak hanya membebankan kewajiban kepada perusahaan pemberi pekerjaan, tetapi juga mengatur tanggung jawab perusahaan alih daya sebagai pihak yang secara formal memiliki hubungan kerja dengan pekerja/buruh.

Meskipun demikian, implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 masih menyisakan beberapa catatan kritis. Pertama, frasa “layanan penunjang operasional” dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e berpotensi menimbulkan multitafsir. Permenaker tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai batasan “layanan penunjang operasional”. Apabila frasa ini ditafsirkan terlalu luas, maka pembatasan pekerjaan alih daya dapat menjadi longgar dan membuka kembali ruang penggunaan alih daya untuk pekerjaan yang sebenarnya dekat dengan kegiatan inti perusahaan.

Kedua, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 tersebut mengatur ketentuan peralihan yang memberi waktu penyesuaian paling lambat dua tahun sejak tanggal diundangkan bagi jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang telah ada di perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Di sisi dunia usaha, masa transisi dapat dipahami sebagai ruang penyesuaian administratif dan kontraktual. Namun, dari sisi perlindungan pekerja, masa transisi tersebut berpotensi menunda pelaksanaan pembatasan alih daya secara substantif, terutama bagi pekerja yang masih ditempatkan dalam jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kategori kegiatan penunjang.

Ketiga, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 belum secara eksplisit mengulang norma mengenai prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* sebagaimana ditekankan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dan telah dikaitkan dengan perlindungan pekerja alih daya yang bekerja berdasarkan PKWT. Padahal, Putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya pengalihan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai prinsip tersebut dalam Permenaker dapat menjadi celah dalam perlindungan kontinuitas kerja pekerja alih daya, meskipun perlindungan umum terhadap hak pekerja telah dicantumkan dalam Pasal 4.

Dengan demikian, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dapat dinilai sebagai bentuk implementasi regulatif terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Implementasi tersebut tampak dalam pembatasan pekerjaan alih daya pada kegiatan penunjang, kewajiban Perjanjian Alih Daya tertulis, pengaturan muatan perlindungan pekerja, pembagian tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan, pencatatan perjanjian, pengawasan dan sanksi administratif. Namun, efektivitas implementasi tersebut tetap bergantung pada kejelasan tafsir terhadap kategori pekerjaan penunjang, konsistensi pengawasan ketenagakerjaan, penerapan sanksi dan penguatan perlindungan kontinuitas kerja pekerja alih daya.

3. Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026

Perlindungan pekerja alih daya dalam ketentuan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 perlu diletakkan dalam kerangka hak konstitusional pekerja.⁴³

⁴³ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*.

Dalam perspektif hukum tata negara, pekerja alih daya bukan hanya pihak dalam hubungan kerja, tetapi juga warga negara yang memiliki hak konstitusional atas pekerjaan, penghidupan yang layak, kepastian hukum, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁴⁴ Oleh karena itu, pengaturan pekerjaan alih daya tidak dapat dipahami semata-mata sebagai pengaturan teknis hubungan industrial, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab negara untuk memenuhi, melindungi dan menegakkan hak-hak konstitusional pekerja.⁴⁵

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memperlihatkan bahwa persoalan ketenagakerjaan berkaitan erat dengan hak konstitusional pekerja. Dalam perkara tersebut, para Pemohon mendalilkan bahwa sejumlah norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja merugikan hak konstitusional buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 dan Pasal 28D UUD NRI 1945.⁴⁶ Meskipun dalil tersebut tidak seluruhnya dikabulkan, konstruksi pengujian tersebut menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan, termasuk pengaturan alih daya, harus selalu diuji berdasarkan standar perlindungan hak konstitusional pekerja.⁴⁷

Dalam konteks pekerja alih daya, Mahkamah Konstitusi menegaskan kembali pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang berada dalam hubungan kerja alih daya. Merujuk pada pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Mahkamah menegaskan bahwa pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Mahkamah juga menekankan bahwa model *outsourcing* tidak boleh disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan

⁴⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*.

⁴⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*.

⁴⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*.

⁴⁷ Fernando Lahea, dkk., *Analisis Yuridis Pemenuhan Keadilan bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*.

keuntungan perusahaan dengan mengabaikan atau mengorbankan hak-hak pekerja/buruh. Dengan demikian, perlindungan pekerja alih daya harus menjadi ukuran utama dalam menilai konstitusionalitas dan efektivitas setiap regulasi mengenai alih daya.

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memberikan perlindungan konstitusional pertama melalui pembatasan jenis dan bidang pekerjaan alih daya. Pasal 2 Permenaker menyatakan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya melalui Perjanjian Alih Daya yang dibuat secara tertulis. Selanjutnya, Pasal 3 menegaskan bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan merupakan jenis dan bidang pekerjaan dalam bentuk penyediaan jasa pekerja/buruh yang bersifat kegiatan penunjang, meliputi layanan kebersihan, penyediaan makanan dan minuman, pengamanan, penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja/buruh, layanan penunjang operasional, serta pekerjaan penunjang di bidang pertambangan, perminyakan, gas dan ketenagalistrikan.⁴⁸

Pembatasan tersebut memiliki hubungan erat dengan hak atas kepastian hukum. Tanpa pembatasan jenis pekerjaan alih daya, pekerja dapat ditempatkan dalam hubungan kerja yang tidak pasti dan mudah dialihkan dari satu perusahaan ke perusahaan lain.⁴⁹ Dalam konteks ini, Pasal 3 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 berfungsi sebagai instrumen untuk memperjelas batas penggunaan alih daya. Dengan dibatasinya alih daya pada kegiatan penunjang, pekerja memperoleh jaminan bahwa mekanisme alih daya tidak dapat digunakan secara bebas untuk seluruh jenis pekerjaan, terutama pekerjaan yang menjadi inti kegiatan perusahaan pemberi pekerjaan.⁵⁰

Perlindungan kedua tampak melalui kewajiban di dalam perjanjian tertulis. Adapun perjanjian tertulis di dalam hubungan alih daya memiliki arti yang penting karena menjadi dasar kepastian hukum bagi pekerja,

⁴⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

⁴⁹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*.

⁵⁰ Yovita Tiwang, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, Vol.12, No.3 (2023).

perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan. Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 mendefinisikan Perjanjian Alih Daya sebagai kesepakatan tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam penyerahan pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, perjanjian tertulis bukan hanya syarat formal, tetapi juga instrumen yang menentukan kejelasan hak dan kewajiban dalam hubungan alih daya.

Perlindungan ketiga terletak pada kewajiban memuat hak-hak pekerja alih daya dalam Perjanjian Alih Daya. Pasal 4 ayat (1) Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menentukan bahwa Perjanjian Alih Daya paling sedikit harus memuat pekerjaan yang dialihdayakan, jangka waktu perjanjian, lokasi pelaksanaan pekerjaan, jumlah pekerja/buruh alih daya, perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya, serta hak dan kewajiban perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan. Perlindungan dan hak pekerja tersebut paling sedikit meliputi upah, upah kerja lembur, waktu kerja dan waktu istirahat, cuti tahunan, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan, serta hak atas berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 berusaha mengaitkan perjanjian alih daya dengan hak-hak normatif pekerja. Perlindungan hak atas upah, upah lembur, waktu kerja, waktu istirahat, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, THR, serta hak saat hubungan kerja berakhir merupakan bentuk konkret perlindungan terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam konteks Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, hak-hak tersebut juga berkaitan dengan hak pekerja untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan keempat tampak pada pembagian tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 4 ayat (2) Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menentukan bahwa perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Akan tetapi,

Pasal 4 ayat (3) menegaskan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan bertanggung jawab memastikan perusahaan alih daya memenuhi perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengaturan ini penting karena hubungan alih daya memiliki karakter hubungan segitiga. Secara formal, pekerja memiliki hubungan kerja dengan perusahaan alih daya. Namun, secara faktual, pekerjaan sering dilaksanakan di lingkungan perusahaan pemberi pekerjaan dan untuk kepentingan perusahaan pemberi pekerjaan. Karena itu, apabila tanggung jawab hanya dibebankan kepada perusahaan alih daya, terdapat risiko perusahaan pemberi pekerjaan melepaskan diri dari kewajiban perlindungan pekerja. Dengan adanya kewajiban untuk memastikan pemenuhan hak pekerja, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memperluas akuntabilitas perusahaan pemberi pekerjaan dalam hubungan alih daya.

Perlindungan kelima diberi melalui mekanisme pencatatan Perjanjian Alih Daya. Pasal 5 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 mewajibkan perusahaan alih daya memiliki bukti pencatatan Perjanjian Alih Daya. Permohonan pencatatan diajukan kepada dinas di lokasi pekerjaan dilaksanakan paling lambat tiga hari kerja sejak perjanjian ditandatangani. Dinas juga dapat meneguhkan penerbitan bukti pencatatan apabila Perjanjian Alih Daya tidak memenuhi ketentuan mengenai jenis pekerjaan alih daya dalam Pasal 3 ayat (2) dan ketentuan muatan perjanjian dalam Pasal 4.⁵¹

Mekanisme pencatatan tersebut memiliki nilai konstitusional karena memperlihatkan kehadiran negara dalam mengawasi hubungan kerja alih daya. Pencatatan tidak hanya berfungsi sebagai administrasi ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol agar perusahaan tidak membuat perjanjian alih daya yang menyimpang dari batasan jenis pekerjaan atau mengabaikan hak pekerja. Dengan adanya kewenangan dinas untuk meneguhkan penerbitan bukti pencatatan, negara memiliki instrumen awal untuk mencegah praktik alih daya yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.

⁵¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

Perlindungan keenam berkaitan dengan pengawasan dan sanksi administratif. Pasal 7 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menyatakan bahwa pengawasan pelaksanaan peraturan menteri dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Pasal 8 menentukan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan yang melanggar ketentuan Pasal 3 dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis dan pembatasan kegiatan usaha. Pembatasan kegiatan usaha dapat berupa pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu dan/atau penundaan pemberian perizinan berusaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.⁵²

Adanya pengawasan dan sanksi administratif menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 tidak hanya membuat norma perlindungan secara deklaratif, tetapi juga menyediakan instrumen penegakan. Dalam perspektif hak konstitusional, perlindungan hak pekerja tidak cukup berhenti pada pengakuan normatif. Hak pekerja baru memiliki makna apabila terdapat mekanisme yang dapat memastikan pelaksanaan dan penegakannya. Oleh karena itu, keberadaan Pengawas Ketenagakerjaan dan sanksi administratif menjadi bagian penting dari tanggung jawab negara dalam melindungi pekerja alih daya.

Meskipun demikian, perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 masih menyisakan beberapa persoalan. Pertama, frasa “layanan penunjang operasional” dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e berpotensi menimbulkan multitafsir. Permenaker tidak memberikan definisi atau batasan rinci mengenai apa yang dimaksud dengan layanan penunjang operasional. Apabila frasa tersebut ditafsirkan terlalu luas, maka pembatasan pekerjaan alih daya dapat kehilangan efektivitasnya. Dalam keadaan demikian, pekerjaan yang sebenarnya dekat dengan kegiatan inti perusahaan dapat dimasukkan ke dalam kategori penunjang operasional.

⁵² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

Kedua, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 belum secara eksplisit mengatur prinsip pengalihan perlindungan hak pekerja atau *Transfer of Undertaking Protection of Employment* dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya. Padahal, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, dengan merujuk pada Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, menegaskan bahwa apabila perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, maka PKWT tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Prinsip ini penting agar pekerja dapat melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya dan memperoleh kepastian atas kontinuitas pekerjaan.

Ketiga, ketentuan peralihan dalam Pasal 10 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memberikan waktu penyesuaian paling lambat dua tahun sejak tanggal diundangkan bagi jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang telah ada di perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan. Di satu sisi, masa transisi ini dapat dipahami sebagai ruang penyesuaian bagi perusahaan. Namun, dari perspektif perlindungan hak konstitusional pekerja, masa transisi tersebut dapat menunda perlindungan substantif, terutama bagi pekerja yang masih berada pada skema alih daya yang tidak sesuai dengan pembatasan baru.

Keempat, efektivitas perlindungan sangat bergantung pada kapasitas pengawasan ketenagakerjaan. Permenaker memang telah memberikan kewenangan pengawasan kepada Pengawas Ketenagakerjaan, tetapi norma tersebut memerlukan pelaksanaan yang aktif dan konsisten. Jika pengawasan lemah, maka perjanjian tertulis, pencatatan dan kewajiban pemenuhan hak pekerja dapat berubah menjadi formalitas administratif. Dalam keadaan demikian, perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya tidak akan tercapai secara substantif.⁵³

⁵³ Ambar Setyawan, *Analisis Pengaturan Hukum Alih Daya dalam Perspektif Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Indonesia (Studi Komparatif Indonesia dan Filipina)*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2025.

Berdasarkan uraian tersebut, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah memberikan dasar normatif bagi perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya. Perlindungan tersebut terlihat dari pembatasan jenis pekerjaan alih daya, kewajiban Perjanjian Alih Daya tertulis, pencantuman hak-hak pekerja, pembagian tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan, mekanisme pencatatan, pengawasan, serta sanksi administratif. Namun, perlindungan tersebut belum sepenuhnya memadai apabila dilihat dari aspek kejelasan norma, pengaturan kontinuitas perlindungan kerja, masa transisi dan efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dapat dipandang sebagai langkah awal perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya, tetapi masih memerlukan penguatan tafsir, pedoman teknis dan pengawasan yang efektif agar perlindungan tersebut tidak berhenti pada tataran formal.⁵⁴

C. PENUTUP

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki kedudukan penting dalam pembentukan regulasi teknis di bidang ketenagakerjaan. Putusan tersebut tidak hanya bersifat final dan mengikat, tetapi juga menjadi arah konstitusional bagi pemerintah dalam membentuk peraturan pelaksana. Dalam konteks pekerjaan alih daya, Putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pengaturan outsourcing harus diletakkan dalam kerangka perlindungan hak konstitusional pekerja, khususnya hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, kepastian hukum, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 merupakan bentuk implementasi regulatif terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Implementasi tersebut tampak melalui pembatasan jenis dan bidang pekerjaan alih daya hanya pada kegiatan penunjang, kewajiban Perjanjian Alih Daya secara tertulis, pengaturan muatan wajib perjanjian, pencatatan Perjanjian Alih Daya, pembagian tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi pekerjaan, serta pengawasan dan sanksi administratif. Dengan demikian,

⁵⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

Yohanes Brilian Jemadur, Amirullah Fadhel Rahlevi, Hery Gosbi Siregar dan Prasetya Nasrudin Zaky

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dalam Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dapat dipahami sebagai instrumen teknis pemerintah untuk menerjemahkan mandat konstitusional Mahkamah Konstitusi ke dalam norma yang lebih operasional.

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah memberikan dasar normatif bagi perlindungan hak konstitusional pekerja alih daya melalui pembatasan pekerjaan alih daya, kewajiban perjanjian tertulis, pencantuman hak-hak pekerja, pembagian tanggung jawab para pihak, mekanisme pencatatan, pengawasan dan sanksi administratif. Namun, perlindungan tersebut belum sepenuhnya memadai secara substantif karena masih terdapat potensi multitafsir terhadap frasa “layanan penunjang operasional”, belum eksplisitnya pengaturan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment*, masa penyesuaian dua tahun, serta ketergantungan pada efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dapat dipandang sebagai langkah penting dalam perlindungan pekerja alih daya, tetapi masih memerlukan penguatan agar perlindungan hak konstitusional pekerja dapat terlaksana secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asshiddiqie, Jimly. 2010. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Budiarta, I Nyoman Putu. 2016. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*. (Malang: Setara Press).
- Farida, Ike dan Satya Arinanto. 2025. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Kantikha, I Made. 2026. *Buku Ajar Outsourcing (Alih Daya)*. (Pati: Nusantara Pers Indonesia).
- Marzuki, Peter Mahmud. 2017. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana).
- Soeprapto, Maria Farida Indrati. 2007. *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*. (Yogyakarta: Kanisius).
- Thalib, Abdul Rasyid. 2006. *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Implikasinya dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).

Publikasi

- Damanik, Vania Andari, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia*. Jurnal Cendikia ISNU SU. Vol.1. No.2 (2024).
- Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah dan Puti Mayang Seruni. *Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*. Jurnal USM Law Review. Vol.6. No.3 (2023).
- Kantikha, I Made, dkk.. *Implikasi Hukum terhadap Penghapusan Sistem Alih Daya pada Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan. Vol.5. No.1 (2025).
- Lahea, Fernando, dkk.. *Analisis Yuridis Pemenuhan Keadilan bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.2. No.3 (2025).
- Laksono, Agung Budi, Supriyadi dan Ferry Anggriawan. *Analisis Yuridis Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Bhirawa Law Journal. Vol.6. No.1 (2025).
- Nababan, Damaria Engelina dan Fitria Olivia. *Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Arus Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.5. No.3 (2025).
- Putri, Celcilia Aina dan Hufron. *Kekuatan Mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Pembentukan Norma Hukum Baru*. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business. Vol.4. No.4 (2025).
- Rajab, Adirandi M., Sofyan Muhammad, Henraman dan Yoga Andriyan. *Sengketa Kewenangan Lembaga Negara dalam Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Adiminstrasi Publik. Vol.5. No.1 (2025).

Yohanes Brilian Jemadur, Amirullah Fadhel Rahlevi, Hery Gosbi Siregar dan Prasetya Nasrudin Zaky

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 dalam Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya

Safitri, Melani dan Arif Wibowo. *Peranan Mahkamah Konstitusi di Negara Indonesia (Menenal Mahkamah Konstitusi)*. Jurnal Penelitian Multidisiplin. Vol.2. No.1 (2023).

Saifulloh, Putra Perdana Ahmad. *Penafsiran Pembentuk Undang-Undang Membentuk Kebijakan Hukum Terbuka Presidential Threshold dalam Undang-Undang Pemilihan Umum yang Bersumber dari Putusan Mahkamah Konstitusi*. Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional. Vol.11. No.1 (2022).

Salia, Erli. *Peran Mahkamah Konstitusi dalam Mewujudkan Negara Hukum yang Demokratis*. Doctrinal: Jurnal Magister Ilmu Hukum. Vol.1. No.1 (2016).

Sari, Adena Fitri Puspita dan Purwono Sungkono Raharjo. *Mahkamah Konstitusi sebagai Negative Legislator dan Positive Legislator*. Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional. Vol.1. No.4 (2022).

Sihombing, Eka N.A.M. dan Cynthia Hadita. *Bentuk Ideal Tindak Lanjut atas Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang*. Jurnal Asosiasi Pengajar Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara. Vol.1. No.1 (2022).

Silalahi, Wilma dan Marsalina Susana. *Analisis Judicial Review Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 Terkait Tenaga Kerja Asing*. Journey: Journal of Multidisciplinary Research. Vol.1. No.3 (2026).

Tiwang, Yovita. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik. Vol.12. No.3 (2023).

Karya Ilmiah

Kairupan, Ucok Charles. 2024. *Konstruksi Perjanjian Kerja Outsourcing dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Tesis. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia.

Setyawan, Ambar. 2025. *Analisis Pengaturan Hukum Alih Daya dalam Perspektif Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Indonesia (Studi Komparatif Indonesia dan Filipina)*. Tesis. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279..

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

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

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.