JURNAL RIKSA CENDEKIA NUSANTARA
Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Jurnal Riksa Cendikia Nusantara
Volume 2, No.7, 2026
E-ISSN: 3110-8377

Ketidakjelasan Jenis Pekerjaan Alih Daya dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2026

Shenny Darma

Univeritas Padjadjaran
Email: shennydarma23@gmail.com

Abstrak

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 diterbitkan sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 untuk memberikan kepastian mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Meskipun demikian, penggunaan frasa "layanan penunjang operasional" tanpa definisi yang jelas menimbulkan potensi multitafsir dan membuka peluang pengalihan pekerjaan core business melalui mekanisme alih daya. Selain itu, ketentuan peralihan selama dua tahun juga menimbulkan persoalan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang masih ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan klasifikasi baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan pengaturan jenis pekerjaan alih daya antara rezim Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 serta mengkaji perlindungan hukum pekerja selama masa transisi. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus yang dianalisis secara kualitatif melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah memberikan pembatasan yang lebih jelas dibandingkan Undang-Undang Cipta Kerja, namun masih menyisakan kekaburan norma pada kategori layanan penunjang operasional. Di samping itu, ketentuan peralihan selama dua tahun belum memberikan kepastian mengenai status dan perlindungan hukum pekerja yang masih dipekerjakan pada pekerjaan core business, sehingga diperlukan penyempurnaan regulasi untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan pekerja secara optimal.

Kata kunci: alih daya, kepastian hukum, perlindungan hukum, pekerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026.

Article Info
Received date: 04 July 2026 Revised date: 23 July 2026 Accepted date: 24 July 2026

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Jurnal Riksa Cendikia Nusantara

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai strategi guna meningkatkan efisiensi dan daya saing, salah satunya melalui praktik alih daya (outsourcing). Sistem alih daya pada dasarnya merupakan mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui hubungan kontraktual yang bertujuan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Di Indonesia, praktik alih daya telah menjadi bagian penting dalam hubungan industrial karena memberikan fleksibilitas bagi pelaku usaha sekaligus membuka kesempatan kerja bagi masyarakat. Namun demikian, di balik manfaat tersebut, praktik alih daya juga menimbulkan berbagai persoalan hukum yang berkaitan dengan kepastian hubungan kerja dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja (Husni, 2020).

Pengaturan mengenai alih daya di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada rezim tersebut, pembentuk undang-undang membatasi pelaksanaan alih daya hanya terhadap pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pembatasan tersebut dimaksudkan untuk mencegah perusahaan mengalihkan pekerjaan inti (core business) kepada

perusahaan penyedia jasa pekerja sehingga tetap menjamin perlindungan terhadap pekerja dan kepastian hubungan kerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Seiring berjalannya waktu, pemerintah melakukan reformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Salah satu perubahan mendasar yang dilakukan adalah penghapusan ketentuan mengenai pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perubahan tersebut menimbulkan berbagai perdebatan karena dianggap membuka ruang yang lebih luas bagi perusahaan untuk menyerahkan pekerjaan kepada pihak ketiga tanpa batasan yang jelas (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023).

Perubahan kebijakan tersebut kemudian menjadi objek pengujian konstitusional di Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa praktik alih daya tetap diperbolehkan sepanjang disertai dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja dan diatur secara jelas melalui peraturan pelaksana. Mahkamah juga menekankan pentingnya kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum maupun penyalahgunaan dalam praktik ketenagakerjaan (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023).

Sebagai tindak lanjut atas putusan tersebut, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum mengenai ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan sekaligus memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja alih daya. Dalam Pasal 3 ayat (2), peraturan tersebut mengatur enam jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, salah satunya adalah layanan penunjang operasional (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026).

Meskipun telah memberikan klasifikasi terhadap jenis pekerjaan alih daya, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 masih menyisakan persoalan normatif yang cukup mendasar. Salah satu persoalan tersebut adalah penggunaan istilah "layanan penunjang operasional" tanpa disertai definisi maupun indikator yang jelas mengenai ruang lingkup pekerjaan yang termasuk di dalamnya. Akibatnya, norma tersebut berpotensi menimbulkan multitafsir baik bagi perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan alih daya, maupun pekerja itu sendiri (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026).

Ketidakjelasan norma mengenai layanan penunjang operasional dapat membuka peluang bagi perusahaan untuk menafsirkan secara luas jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dalam praktiknya, pekerjaan yang sesungguhnya merupakan bagian dari kegiatan inti perusahaan dapat dikualifikasikan sebagai layanan penunjang operasional sehingga dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Kondisi tersebut berpotensi mengaburkan batas antara pekerjaan inti (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*supporting business*) yang selama ini menjadi prinsip penting dalam pengaturan outsourcing di Indonesia.

Di sisi lain, tidak adanya parameter objektif mengenai layanan penunjang operasional juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja alih daya. Pekerja akan sulit mengetahui apakah pekerjaan yang mereka lakukan secara hukum memang termasuk kategori pekerjaan yang dapat dialihdayakan atau sebaliknya merupakan pekerjaan inti yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetap perusahaan pengguna. Ketidakpastian tersebut dapat berdampak terhadap perlindungan hak-hak normatif maupun keberlangsungan hubungan kerja.

Permasalahan tersebut semakin kompleks dengan adanya ketentuan peralihan dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 yang memberikan waktu penyesuaian selama dua tahun terhadap pelaksanaan pekerjaan alih daya. Masa transisi tersebut memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan penyesuaian terhadap jenis pekerjaan yang dialihdayakan sesuai dengan ketentuan baru. Namun demikian, selama masa penyesuaian tersebut muncul pertanyaan mengenai kepastian status pekerja yang telah bekerja pada jenis pekerjaan yang nantinya dinilai tidak sesuai dengan pengaturan baru (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026).

Dalam perspektif teori kepastian hukum, suatu norma hukum seharusnya dirumuskan secara jelas, konsisten, dan mudah dipahami sehingga dapat memberikan pedoman perilaku bagi masyarakat. Norma yang bersifat kabur (*vague norms*) berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran dan mengurangi efektivitas pelaksanaan hukum. Oleh karena itu, kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan menjadi salah satu prasyarat penting untuk mewujudkan kepastian hukum dalam hubungan industrial (Radbruch, sebagaimana dikutip dalam berbagai literatur teori hukum).

Selain asas kepastian hukum, perlindungan terhadap pekerja juga merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Negara memiliki kewajiban untuk memastikan

bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada pelaku usaha tidak mengorbankan hak-hak pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi memiliki posisi tawar lebih lemah. Pengaturan mengenai outsourcing pada hakikatnya harus mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan terhadap pekerja.

Apabila frasa layanan penunjang operasional tidak memiliki batasan yang jelas, maka perusahaan dapat memperluas ruang lingkup outsourcing hingga mencakup pekerjaan yang sebenarnya berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan praktik penggunaan pekerja alih daya pada sektor-sektor strategis tanpa adanya jaminan perlindungan yang memadai. Pada akhirnya, tujuan pembentukan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 untuk memberikan kepastian hukum justru berpotensi tidak tercapai.

Di samping itu, ketidakjelasan jenis pekerjaan alih daya juga dapat menimbulkan perbedaan penafsiran dalam proses pengawasan ketenagakerjaan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Aparat pengawas ketenagakerjaan, mediator, maupun hakim dapat memiliki interpretasi yang berbeda mengenai apakah suatu pekerjaan termasuk kategori layanan penunjang operasional atau pekerjaan inti perusahaan. Perbedaan penafsiran tersebut berpotensi menciptakan inkonsistensi dalam penegakan hukum.

Kajian mengenai outsourcing selama ini lebih banyak membahas perlindungan hak-hak pekerja, hubungan kerja, maupun implementasi Undang-Undang Cipta Kerja. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji ketidakjelasan norma mengenai jenis pekerjaan alih daya pasca berlakunya Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 masih relatif terbatas. Padahal, aspek tersebut memiliki arti penting dalam menentukan batasan praktik outsourcing yang sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji lebih lanjut mengenai ketidakjelasan pengaturan jenis pekerjaan alih daya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja alih daya. Analisis terhadap persoalan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan sekaligus menjadi rekomendasi bagi pembentuk kebijakan untuk menyempurnakan pengaturan mengenai praktik alih daya di Indonesia agar selaras dengan asas kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*) yang bertujuan untuk mengkaji ketidakjelasan pengaturan mengenai jenis pekerjaan alih daya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja alih daya. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah hukum sebagai norma yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan doktrin hukum yang berkembang dalam literatur. Adapun pendekatan yang digunakan meliputi statute approach untuk menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan alih daya, *case approach* untuk mengkaji Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai dasar pembentukan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026, serta conceptual approach untuk menganalisis konsep kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Jenis Pekerjaan Alih Daya Pasca Berlakunya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 dengan Undang-Undang Cipta Kerja

Alih daya (*outsourcing*) merupakan salah satu bentuk fleksibilitas hubungan kerja yang berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan efisiensi dunia usaha dalam menghadapi persaingan ekonomi global (Lalu Husni, 2020). Dalam praktiknya, sistem alih daya memungkinkan perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Meskipun demikian, penerapan alih daya harus tetap memperhatikan prinsip perlindungan pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945). Oleh sebab itu, pembatasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan menjadi aspek penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pelaku usaha (Abdul Khakim, 2014). Kejelasan norma tersebut juga menjadi perwujudan asas kepastian hukum dalam negara hukum (rechtstaat).

Sebelum lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003). Pengaturan tersebut pada dasarnya membatasi praktik outsourcing hanya terhadap pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003). Ketentuan tersebut kemudian dipertegas melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yang memberikan klasifikasi pekerjaan penunjang secara lebih rinci (Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012). Dengan demikian, pembentuk peraturan pada saat itu berupaya mencegah praktik pengalihan pekerjaan inti perusahaan kepada pihak ketiga (Lalu Husni, 2020). Model pengaturan tersebut memberikan pedoman yang relatif jelas bagi perusahaan maupun aparat pengawas ketenagakerjaan.

Perubahan mendasar terjadi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU No. 6 Tahun 2023). Dalam rezim tersebut, Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus sehingga tidak lagi terdapat pembatasan eksplisit mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (UU No. 6 Tahun 2023). Regulasi baru hanya mempertahankan pengaturan mengenai penyedia jasa pekerja melalui perubahan Pasal 66 tanpa memberikan batasan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya (UU No. 6 Tahun 2023). Kondisi tersebut memunculkan kekhawatiran bahwa perusahaan dapat menyerahkan pekerjaan inti kepada pihak ketiga tanpa parameter yang jelas. Akibatnya, perlindungan hukum terhadap pekerja berpotensi mengalami pelemahan.

Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja menuai kritik dari berbagai kalangan akademisi maupun serikat pekerja (Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023). Salah satu alasan utama kritik tersebut adalah hilangnya batas yang tegas antara pekerjaan utama (core business) dan pekerjaan penunjang (supporting business). Ketiadaan batas tersebut dinilai dapat membuka peluang praktik outsourcing secara tidak terbatas sehingga merugikan pekerja (Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023). Selain itu, kondisi tersebut juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan hubungan industrial. Oleh karena itu, permohonan pengujian konstitusional diajukan ke Mahkamah Konstitusi.

Melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa praktik outsourcing tetap diperbolehkan sepanjang diatur secara jelas dan disertai perlindungan yang memadai terhadap pekerja (Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023). Mahkamah pada pokoknya menilai bahwa pembentuk peraturan perlu memberikan kepastian mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan melalui peraturan pelaksana (Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023). Pertimbangan tersebut didasarkan pada prinsip negara hukum dan perlindungan hak konstitusional pekerja. Dengan demikian, Mahkamah tidak melarang outsourcing, tetapi menghendaki adanya regulasi yang lebih jelas. Amar dan pertimbangan tersebut kemudian menjadi dasar diterbitkannya Permenaker Nomor 7 Tahun 2026.

Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya (Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Regulasi ini mengatur bahwa pekerjaan alih daya dibatasi pada enam jenis pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) (Pasal 3 ayat (2) Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Keenam jenis pekerjaan tersebut terdiri atas layanan kebersihan, penyediaan makanan dan minuman, tenaga pengamanan, penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja, layanan penunjang operasional, serta pekerjaan penunjang pada sektor pertambangan, perminyakan, gas, dan ketenagalistrikan (Pasal 3 ayat (2) Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Kehadiran pengaturan ini pada dasarnya menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk mengembalikan pembatasan outsourcing. Namun demikian, masih terdapat sejumlah persoalan normatif dalam implementasinya.

Apabila dibandingkan dengan rezim Undang-Undang Cipta Kerja, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah memberikan kepastian yang lebih baik mengenai ruang lingkup pekerjaan outsourcing. Sebelumnya, Undang-Undang Cipta Kerja tidak memuat daftar jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (UU No. 6 Tahun 2023). Sebaliknya, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memberikan klasifikasi pekerjaan secara eksplisit melalui Pasal 3 ayat (2) (Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Perubahan tersebut dapat dipandang sebagai bentuk implementasi terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Namun, efektivitasnya tetap bergantung pada kejelasan rumusan setiap kategori pekerjaan.

Permasalahan utama justru muncul pada penggunaan frasa "layanan penunjang operasional" sebagai salah satu jenis pekerjaan outsourcing (Pasal 3 ayat (2) huruf e Permenaker Nomor 7 Tahun

2026). Frasa tersebut tidak diberikan definisi ataupun indikator yang dapat digunakan untuk menentukan ruang lingkupnya. Akibatnya, tidak terdapat parameter objektif mengenai pekerjaan apa saja yang termasuk dalam kategori tersebut. Ketiadaan definisi tersebut berpotensi menimbulkan multitafsir di antara pelaku usaha maupun aparat penegak hukum. Dalam perspektif kepastian hukum, kondisi demikian merupakan kelemahan normatif yang patut dikritisi.

Secara konseptual, istilah "penunjang operasional" dapat dimaknai secara sangat luas apabila tidak dibatasi oleh norma yang jelas. Sebagai contoh, perusahaan dapat berpendapat bahwa kegiatan administrasi, teknologi informasi, pemasaran, atau layanan pelanggan merupakan bagian dari penunjang operasional. Di sisi lain, pihak lain dapat menganggap pekerjaan tersebut sebagai bagian dari kegiatan inti perusahaan tergantung karakteristik usahanya. Perbedaan penafsiran tersebut menunjukkan adanya kekaburan norma (vagueness) dalam pengaturan. Kekaburan norma tersebut berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan hukum.

Dalam teori kepastian hukum, hukum harus dirumuskan secara jelas sehingga dapat diprediksi dan diterapkan secara konsisten oleh masyarakat maupun aparat penegak hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2021). Norma yang kabur akan membuka ruang interpretasi yang berbeda sehingga menciptakan ketidakpastian hukum. Oleh sebab itu, pengaturan mengenai jenis pekerjaan outsourcing idealnya memuat definisi operasional yang konkret. Kejelasan tersebut penting untuk mencegah penyalahgunaan oleh perusahaan. Selain itu, pekerja juga memperoleh kepastian mengenai status hubungan kerjanya.

Apabila dibandingkan dengan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, pengaturan dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 justru lebih sederhana namun menyisakan ruang interpretasi yang lebih luas. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 sebelumnya menghubungkan pekerjaan penunjang dengan aktivitas yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi. Sebaliknya, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 menggunakan istilah layanan penunjang operasional tanpa memberikan penjelasan lebih lanjut. Akibatnya, terjadi pergeseran dari norma yang relatif spesifik menjadi norma yang lebih terbuka. Pergeseran tersebut memerlukan perhatian serius dalam implementasinya.

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, pembatasan jenis pekerjaan outsourcing memiliki fungsi untuk melindungi pekerja dari praktik alih daya yang berlebihan. Pembatasan tersebut juga menjaga agar pekerjaan inti perusahaan tetap berada di bawah hubungan kerja langsung dengan pemberi kerja. Dengan demikian, pekerja memperoleh kepastian mengenai jenjang karier maupun keberlangsungan hubungan kerjanya. Sebaliknya, penghapusan batasan dapat memperbesar risiko terjadinya outsourcing terhadap pekerjaan strategis perusahaan. Risiko tersebut pernah menjadi salah satu alasan diajukannya pengujian Undang-Undang Cipta Kerja di Mahkamah Konstitusi.

Kehadiran enam kategori pekerjaan dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 merupakan perkembangan positif dibandingkan rezim sebelumnya yang tidak memiliki klasifikasi eksplisit. Akan tetapi, keberhasilan regulasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah kategori yang diatur, melainkan juga oleh kejelasan substansi setiap kategori. Dalam hal ini, frasa layanan penunjang operasional menjadi titik lemah regulasi tersebut. Ketidakjelasan tersebut dapat mengurangi efektivitas pembatasan yang ingin dibangun oleh pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan interpretasi yang lebih ketat dalam pelaksanaannya.

Selain menimbulkan persoalan bagi pekerja, ketidakjelasan norma juga dapat menyulitkan aparat pengawas ketenagakerjaan. Pengawas akan menghadapi kesulitan ketika harus menentukan apakah suatu pekerjaan masih termasuk layanan penunjang operasional atau telah menjadi pekerjaan inti perusahaan. Akibatnya, proses pengawasan menjadi sangat bergantung pada penafsiran subjektif. Kondisi tersebut berpotensi menciptakan inkonsistensi dalam penegakan hukum. Inkonsistensi tersebut pada akhirnya merugikan seluruh pihak yang terlibat.

Persoalan yang sama juga dapat muncul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Hakim mungkin memiliki interpretasi yang berbeda mengenai cakupan layanan penunjang operasional apabila tidak terdapat definisi normatif yang jelas. Perbedaan penafsiran tersebut dapat menghasilkan putusan yang tidak seragam. Dari perspektif kepastian hukum, kondisi demikian tidak ideal dalam sistem hukum nasional. Oleh karena itu, diperlukan penguatan norma melalui regulasi yang lebih rinci.

Secara komparatif, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tidak memberikan pembatasan eksplisit mengenai jenis pekerjaan outsourcing, sedangkan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah berupaya mengisi kekosongan tersebut melalui enam kategori pekerjaan. Meskipun demikian, salah satu kategori yang diatur masih mengandung kekaburan norma sehingga belum

sepenuhnya memenuhi tujuan pembentukan regulasi. Dengan kata lain, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 telah memperbaiki keadaan dibanding rezim sebelumnya tetapi belum menyelesaikan seluruh persoalan hukum. Hal ini menunjukkan perlunya penyempurnaan pengaturan di tingkat pelaksanaan. Penyempurnaan tersebut dapat dilakukan melalui revisi atau pedoman teknis yang lebih rinci.

Berdasarkan analisis tersebut, penulis berpendapat bahwa pembatasan jenis pekerjaan outsourcing dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 merupakan langkah progresif dalam melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Namun demikian, penggunaan frasa layanan penunjang operasional tanpa definisi yang jelas masih menyisakan ketidakpastian hukum yang berpotensi membuka ruang perluasan outsourcing terhadap pekerjaan inti perusahaan. Oleh karena itu, pemerintah perlu menetapkan indikator yang objektif dan terukur mengenai ruang lingkup layanan penunjang operasional agar tujuan perlindungan pekerja dan kepastian hukum dapat tercapai secara optimal. Dengan adanya parameter yang jelas, praktik outsourcing akan lebih mudah diawasi dan diterapkan secara konsisten. Pada akhirnya, keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan pekerja dapat diwujudkan secara lebih efektif.

Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya dalam Masa Transisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 Terhadap Peralihan dan Potensi Pengalihan Pekerjaan Core Business

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlandaskan pada nilai keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Dalam konteks hubungan kerja, negara berkewajiban menciptakan regulasi yang mampu memberikan kepastian hukum sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja (Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2020). Perlindungan tersebut menjadi semakin penting dalam sistem alih daya karena hubungan kerja melibatkan lebih dari satu subjek hukum, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan alih daya, dan pekerja. Kompleksitas hubungan tersebut berpotensi menimbulkan kerentanan terhadap posisi pekerja apabila tidak diatur secara jelas. Oleh sebab itu, setiap perubahan regulasi mengenai outsourcing harus memperhatikan aspek perlindungan hukum secara menyeluruh.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa praktik alih daya pada dasarnya tetap diperbolehkan sepanjang disertai perlindungan yang memadai bagi pekerja (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023). Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah menyatakan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan agar fleksibilitas hubungan kerja tidak menghilangkan hak konstitusional pekerja atas kepastian dan perlakuan yang adil. Mahkamah juga memberikan mandat kepada pembentuk kebijakan untuk mengatur kembali mekanisme outsourcing melalui peraturan pelaksana. Dengan demikian, perlindungan pekerja menjadi salah satu tujuan utama lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026. Hal tersebut menunjukkan bahwa orientasi regulasi tidak hanya ditujukan bagi kepentingan dunia usaha, tetapi juga bagi pekerja.

Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya (Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Selain mengatur pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, regulasi tersebut juga memuat ketentuan peralihan yang memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan penyesuaian. Ketentuan tersebut pada dasarnya bertujuan memberikan waktu yang cukup agar pelaku usaha dapat menyesuaikan model bisnis dan hubungan kerja yang telah berjalan. Namun demikian, keberadaan masa transisi tersebut juga menimbulkan konsekuensi hukum terhadap pekerja yang masih ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengaturan baru. Oleh karena itu, diperlukan analisis mengenai efektivitas perlindungan hukum selama masa peralihan tersebut.

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memberikan masa penyesuaian selama dua tahun sejak peraturan diundangkan bagi perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya untuk menyesuaikan jenis pekerjaan yang dialihdayakan (Pasal 10 Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Ketentuan ini secara normatif dimaksudkan agar perusahaan memiliki waktu yang memadai untuk melakukan reorganisasi terhadap hubungan kontraktual yang telah berjalan. Akan tetapi, selama periode tersebut pekerja tetap dapat dipekerjakan berdasarkan pola outsourcing yang sebelumnya berlaku. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan pekerja tetap menjalankan pekerjaan yang termasuk kategori

core business meskipun pengaturan baru menghendaki pembatasan jenis pekerjaan. Akibatnya, tujuan perlindungan hukum belum sepenuhnya terwujud selama masa transisi.

Persoalan tersebut semakin kompleks apabila dikaitkan dengan tidak adanya pengaturan khusus mengenai status pekerja selama masa penyesuaian dua tahun. Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 tidak secara eksplisit mengatur apakah pekerja yang telah ditempatkan pada pekerjaan inti wajib dialihkan menjadi pekerja langsung perusahaan pengguna atau tetap berada di bawah perusahaan alih daya hingga masa transisi berakhir (Permenaker Nomor 7 Tahun 2026). Ketiadaan pengaturan tersebut menimbulkan ruang interpretasi yang berbeda dalam praktik. Perusahaan dapat menafsirkan bahwa hubungan kerja yang telah ada tetap sah sampai batas waktu penyesuaian berakhir. Sebaliknya, pekerja dapat berpendapat bahwa penempatan pada pekerjaan inti seharusnya segera dihentikan demi menjamin kepastian hukum.

Dari perspektif asas kepastian hukum, ketentuan peralihan seharusnya memberikan pedoman yang jelas mengenai hak dan kewajiban seluruh pihak selama masa transisi (Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, 2021). Apabila norma peralihan hanya memberikan batas waktu tanpa mengatur konsekuensi hukum terhadap hubungan kerja yang sedang berjalan, maka potensi ketidakpastian hukum menjadi semakin besar. Dalam konteks outsourcing, ketidakpastian tersebut terutama dirasakan oleh pekerja yang tidak mengetahui apakah status pekerjaannya akan berubah setelah masa transisi berakhir. Kondisi demikian dapat menimbulkan keresahan dan mengurangi rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, ketentuan peralihan idealnya disertai mekanisme perlindungan yang lebih rinci.

Selain kepastian hukum, ketentuan peralihan juga harus dikaji dari perspektif asas perlindungan pekerja (labor protection principle). Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, pekerja dipandang sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah dibandingkan pemberi kerja sehingga memerlukan intervensi negara (Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia). Oleh sebab itu, setiap kebijakan transisi seharusnya dirancang untuk meminimalkan dampak negatif terhadap pekerja. Apabila perlindungan tersebut tidak diberikan secara memadai, maka tujuan pembentukan regulasi menjadi tidak tercapai. Dengan kata lain, masa transisi tidak boleh menjadi alasan untuk mengurangi hak-hak pekerja.

Keberadaan masa penyesuaian selama dua tahun berpotensi dimanfaatkan oleh perusahaan untuk tetap mempertahankan praktik outsourcing terhadap pekerjaan inti (core business). Selama belum terdapat tindakan pengawasan atau penegakan hukum yang efektif, perusahaan dapat menunda perubahan struktur hubungan kerja hingga batas akhir masa transisi. Akibatnya, pekerja tetap menjalankan pekerjaan yang sesungguhnya tidak lagi sesuai dengan semangat pembatasan outsourcing dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026. Situasi tersebut berpotensi menciptakan ketidakadilan bagi pekerja. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat mengurangi efektivitas implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Dalam praktik hubungan industrial, pekerja outsourcing yang ditempatkan pada pekerjaan inti sering kali menghadapi keterbatasan dalam memperoleh kepastian karier maupun perlindungan terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Status hubungan kerja yang berada di bawah perusahaan penyedia jasa menyebabkan pekerja tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna. Akibatnya, pekerja memiliki keterbatasan dalam mengakses jenjang promosi maupun fasilitas tertentu yang diberikan kepada pekerja tetap. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan outsourcing tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga menyangkut perlindungan hak-hak pekerja secara substantif. Oleh karena itu, pembatasan jenis pekerjaan outsourcing memiliki arti penting dalam sistem ketenagakerjaan.

Ketentuan peralihan dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 juga tidak memberikan mekanisme penyelesaian apabila setelah dua tahun masih ditemukan perusahaan yang mengalihdayakan pekerjaan di luar enam kategori yang diperbolehkan. Tidak adanya pengaturan mengenai status pekerja maupun konsekuensi terhadap hubungan kerja berpotensi menimbulkan sengketa di kemudian hari. Perselisihan tersebut dapat terjadi antara pekerja dengan perusahaan alih daya maupun dengan perusahaan pengguna. Akibatnya, penyelesaian sengketa kemungkinan besar harus dilakukan melalui mekanisme hubungan industrial. Hal ini menunjukkan perlunya pengaturan yang lebih komprehensif sejak awal.

Dari sudut pandang perlindungan hukum preventif, pemerintah seharusnya tidak hanya menetapkan batas waktu penyesuaian, tetapi juga menyusun pedoman implementasi mengenai tahapan transisi. Pedoman tersebut dapat memuat mekanisme identifikasi pekerjaan yang masih termasuk core business maupun pekerjaan penunjang. Selain itu, perlu ditentukan langkah yang wajib dilakukan

perusahaan apabila ditemukan pekerja outsourcing pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan baru. Dengan adanya pedoman tersebut, risiko terjadinya multitafsir dapat diminimalkan. Pada akhirnya, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi lebih efektif.

Aspek pengawasan ketenagakerjaan juga memegang peranan penting selama masa transisi berlangsung. Pengawas ketenagakerjaan perlu memastikan bahwa perusahaan benar-benar melakukan penyesuaian secara bertahap sesuai dengan amanat Permenaker Nomor 7 Tahun 2026. Tanpa pengawasan yang efektif, ketentuan peralihan hanya akan menjadi formalitas administratif yang tidak memiliki daya paksa. Akibatnya, praktik outsourcing terhadap pekerjaan inti dapat terus berlangsung hingga batas waktu penyesuaian berakhir. Kondisi tersebut bertentangan dengan tujuan perlindungan pekerja.

Selain pengawasan, transparansi informasi kepada pekerja juga menjadi bagian dari perlindungan hukum yang penting. Pekerja perlu mengetahui apakah jenis pekerjaan yang dilakukannya termasuk dalam kategori yang diperbolehkan berdasarkan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026. Informasi tersebut dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya apabila terjadi pelanggaran. Di sisi lain, keterbukaan informasi juga dapat mendorong perusahaan untuk lebih berhati-hati dalam menerapkan outsourcing. Dengan demikian, hubungan industrial yang sehat dapat terwujud.

Dari perspektif teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum tidak hanya diwujudkan melalui penyelesaian sengketa setelah terjadi pelanggaran (represif), tetapi juga melalui mekanisme pencegahan (preventif). Dalam konteks ketentuan peralihan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026, pendekatan preventif menjadi sangat penting agar pekerja tidak dirugikan selama masa penyesuaian. Regulasi yang jelas, pengawasan yang efektif, dan informasi yang transparan merupakan instrumen perlindungan preventif yang dapat diterapkan. Dengan demikian, potensi sengketa hubungan industrial dapat diminimalkan sejak awal.

Apabila dibandingkan dengan tujuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, ketentuan peralihan dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 belum sepenuhnya memberikan kepastian mengenai perlindungan pekerja yang terdampak. Fokus utama pengaturan masih berada pada penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan tanpa memberikan pengaturan rinci mengenai hak pekerja selama proses tersebut. Padahal, pekerja merupakan pihak yang paling rentan menerima dampak perubahan kebijakan. Oleh sebab itu, diperlukan penguatan norma yang secara eksplisit mengatur perlindungan pekerja selama masa transisi. Penguatan tersebut dapat diwujudkan melalui revisi regulasi atau penerbitan petunjuk teknis pelaksanaan.

Penulis berpendapat bahwa selama masa penyesuaian dua tahun, pekerja yang ditempatkan pada pekerjaan core business seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat melalui mekanisme pengawasan dan evaluasi berkala oleh pemerintah. Apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa suatu pekerjaan tidak termasuk dalam enam kategori yang diperbolehkan, maka perusahaan seharusnya diwajibkan melakukan penyesuaian sebelum berakhirnya masa transisi. Pendekatan demikian lebih sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja dan asas kepastian hukum. Selain itu, mekanisme tersebut juga mencegah perusahaan menunda perubahan hingga batas akhir masa penyesuaian. Dengan demikian, implementasi regulasi menjadi lebih efektif.

Berdasarkan keseluruhan analisis, dapat disimpulkan bahwa ketentuan peralihan selama dua tahun dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 masih menyisakan celah hukum yang berpotensi mengurangi perlindungan terhadap pekerja alih daya. Meskipun dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada perusahaan melakukan penyesuaian, regulasi tersebut belum mengatur secara tegas status pekerja yang masih ditempatkan pada pekerjaan core business selama masa transisi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka peluang penyalahgunaan oleh perusahaan yang menunda penyesuaian hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengaturan mengenai mekanisme transisi, pengawasan, dan konsekuensi hukum bagi pelanggaran agar perlindungan pekerja dapat diwujudkan secara optimal. Dengan adanya penyempurnaan tersebut, tujuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 untuk mewujudkan keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja dapat tercapai secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaturan mengenai jenis pekerjaan alih daya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 merupakan bentuk implementasi atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menghendaki adanya pembatasan terhadap pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Berbeda dengan rezim Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang tidak memberikan batasan eksplisit mengenai jenis pekerjaan alih daya, Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 melalui Pasal 3 ayat (2) telah menetapkan enam jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yaitu layanan kebersihan, penyediaan makanan dan minuman, tenaga pengamanan, penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja, layanan penunjang operasional, serta pekerjaan penunjang pada sektor pertambangan, perminyakan, gas, dan ketenagalistrikan. Meskipun demikian, keberadaan frasa "layanan penunjang operasional" tanpa disertai definisi maupun indikator yang jelas menimbulkan kekaburan norma (vague norm) yang berpotensi membuka ruang multitafsir dalam praktik.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 juga belum memberikan jaminan kepastian hukum yang optimal. Ketentuan yang memberikan waktu penyesuaian selama dua tahun bagi perusahaan untuk menyesuaikan jenis pekerjaan yang dialihdayakan tidak disertai dengan pengaturan yang tegas mengenai status pekerja yang masih ditempatkan pada pekerjaan core business selama masa transisi tersebut. Ketiadaan norma mengenai mekanisme perlindungan, pengawasan, maupun konsekuensi hukum terhadap pelanggaran berpotensi menyebabkan pekerja tetap dipekerjakan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan semangat pembatasan outsourcing sebagaimana diamanatkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan regulasi melalui pemberian definisi yang lebih spesifik mengenai layanan penunjang operasional, penetapan parameter objektif untuk membedakan pekerjaan penunjang dan pekerjaan inti, serta penguatan ketentuan peralihan yang menjamin perlindungan hukum pekerja selama masa penyesuaian sehingga tercipta keseimbangan antara fleksibilitas dunia usaha, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Depok: Rajawali Pers, 2020.

Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana, 2021.

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Jurnal

Olivia, Fitria, dan Damairia Engelina Nababan. "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023." *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 5, no. 3 (2025): 1159–1171. https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.2115.

Peraturan Perundang-Undangan

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 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

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