

ANALISIS YURIDIS-NORMATIF PERMENAKER 7/2026: HARMONISASI REGULASI DAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA

Albert Yansen¹,
Universitas Mohammad Husni Thamrin¹

ABSTRAK

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya diterbitkan sebagai respons Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang membatalkan pengaturan outsourcing luas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian yuridis normatif ini menganalisis harmonisasi regulasi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta efektivitas perlindungan hak pekerja alih daya melalui pendekatan analitik purposif pada 12 regulasi kunci, dengan penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis. Hasil olahan data tunjukkan harmonisasi mencapai 92 persen via batasan enam bidang penunjang seperti kebersihan dan pengamanan, perlindungan hak via solidaritas Pasal 12, meski kelemahan sanksi administratif Pasal 20, transisi dua tahun Pasal 25 rawan abuse, dan ambiguitas Pasal 4 ayat 6. Kesimpulan hasilkan konsep "harmonisasi bertingkat dengan penguatan pidana" untuk tutup celah, dorong revisi sanksi pidana dan pengawasan digital guna ekosistem ketenagakerjaan adil.

Keyword: Alih daya, Permenaker 7/2026, yuridis normatif, harmonisasi regulasi, hak pekerja.

Abstract

Minister of Manpower Regulation Number 7 of 2026 concerning Outsourcing Work was issued in response to Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, which revoked the broad outsourcing provisions in Government Regulation Number 35 of 2021 following the Job Creation Law. This normative legal research analyzes the harmonization of the regulation with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the effectiveness of protecting the rights of outsourced workers through a purposive analytical approach to 12 key regulations, with grammatical, systematic, and teleological interpretations. The processed data show that harmonization has reached 92 percent through the limitations of six supporting areas such as cleanliness and security, protection of rights through solidarity in Article 12, despite the weaknesses in administrative sanctions in Article 20, the two-year transition period in Article 25, which is prone to abuse, and the ambiguity of Article 4 paragraph 6. The conclusion is a concept of "multilevel harmonization with enhanced criminal penalties" to close loopholes, encourage revisions to criminal sanctions, and digital oversight for a fair employment ecosystem.

Keywords: Outsourcing, Permenaker 7/2026, normative juridical, regulatory harmonization, workers' rights.

Korespondensi: Dr. Albert Yansen, M.M. Universitas Mohammad Husni Thamrin. Jl. Raya Pd. Gede No.23, Kramat Jati, Kota Jakarta Timur. 13550. Email: albertyansen@thamrin.ac.id

PENDAHULUAN

Sistem alih daya pekerja di Indonesia telah berkembang sejak era reformasi sebagai strategi efisiensi perusahaan, tetapi kerap menimbulkan ketidakadilan karena pekerja alih daya rentan terhadap upah rendah, ketidakpastian kerja, dan minimnya jaminan sosial dibandingkan pekerja tetap. Masalah ini semakin akut pasca Undang-Undang Cipta Kerja yang melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperluas cakupan alih daya hingga proses inti produksi, sehingga memicu gelombang protes buruh dan judicial review ke Mahkamah Konstitusi yang akhirnya membatalkan ketentuan tersebut melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Pemerintah merespons dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 yang membatasi alih daya pada enam bidang penunjang saja, seperti layanan kebersihan, katering, pengamanan, pengemudi, operasional penunjang, dan pekerjaan tambang migas listrik.

Kajian *state of the art* mencakup analisis komparatif regulasi alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menyoroti konflik hierarki norma (Aksiologi, 2025), tinjauan yuridis kebijakan outsourcing yang mengkritik ambiguitas batasan pekerjaan (Statuta, 2024), serta studi kedudukan pekerja outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi (Daarul Huda, 2024). Penelitian lain seperti tinjauan hak-hak pekerja outsourcing (Journal Untar, 2023) dan pengaturan jenis pekerjaan alih daya (UGM ETD, 2025) memperkuat urgensi pembatasan, dengan data menunjukkan peningkatan sengketa industrial hingga 25 persen akibat outsourcing luas. Referensi jurnal sepuluh tahun terakhir, seperti kajian outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Unissula, 2016), menegaskan orisinalitas dengan membandingkan evolusi norma dari era pra-Cipta Kerja hingga regulasi terbaru.

Analisis celah (*gap analysis*) menunjukkan bahwa studi sebelumnya terfokus pada kritik pra-2026 dan belum melakukan evaluasi mendalam terhadap Permenaker 7/2026 sebagai instrumen harmonisasi normatif pasca putusan Mahkamah Konstitusi, khususnya dalam mengukur konsistensi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan efektivitas perlindungan hak melalui enam bidang spesifik beserta mekanisme pengawasan baru. Keunikan penelitian ini terletak pada pendekatan yuridis normatif yang mengintegrasikan penafsiran teleologis dengan data primer terbaru, berbeda dari pendekatan deskriptif mayoritas studi sebelumnya yang kurang analitis hierarkis. Pentingnya penelitian ini bagi ilmu pemerintahan karena berkontribusi pada pengembangan kebijakan tata kelola ketenagakerjaan yang inklusif, mendukung target pemerintah capai pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dengan hubungan industrial harmonis. Tujuan penelitian adalah menganalisis secara yuridis-normatif tingkat harmonisasi Permenaker 7/2026 dengan regulasi induk serta dampaknya terhadap perlindungan hak pekerja alih daya (Kementerian Ketenagakerjaan, 2026; Mahkamah Konstitusi, 2023; Unissula, 2016; Aksiologi, 2025; Statuta, 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Harmonisasi regulasi hukum merupakan proses penyusunan norma yang saling melengkapi dalam hirarki perundang-undangan untuk capai kepastian dan keadilan, sebagaimana

dijelaskan Asshiddiqie (2022) yang tekankan prinsip *lex superior derogat legi inferiori*. Teori ini bermakna penciptaan kesatuan hukum, dengan indikator kesesuaian isi dan tujuan, faktornya konsultasi tripartit, serta penjelasan aplikatif pada penyelarasan Permenaker 7/2026 dengan UU Ketenagakerjaan seperti diuraikan Kemnaker (2026a). Lebih lanjut, Rahardjo (2023) hubungkan harmonisasi dengan yuridis normatif yang analisis prinsipil norma, di mana indikator koherensi hierarkis saling sambung dengan teori kepastian hukum Mahfud MD (2023).

Perlindungan hak pekerja alih daya berakar pada keadilan distributif Rawls (adaptasi 2021) yang jamin hak minimum bagi rentan, bermakna intervensi negara cegah eksploitasi, indikator upah dan BPJS, faktor bargaining union. Teori ini menyambung dengan tanggung jawab solidaritas BSI Jurnal (2024) yang wajibkan perusahaan bersama tanggung hak, indikator verifikasi, faktor pengawasan, penjelasan kurangi vendor shopping seperti Hukumonline (2024). Sigma Solusi (2026) perkuat dengan analisis sanksi bertingkat yang sambung faktor deterrent pada perlindungan.

Kepastian hukum Mahfud MD (2023) definisikan regulasi jelas presisi istilah "penunjang", indikator definisi enam bidang, faktor sosialisasi, menyambung Veritask (2026) yang bahas batasan spesifik Permenaker. Kompasiana (2026) sambung dengan bedah yuridis yang analisis teleologis, indikator tujuan sosial, faktor pasca-MK.

Hierarki peraturan Kemnaker (2026b) pastikan subordinasi permenaker, indikator tidak melampaui UU, faktor legislasi, sambung Antara News (2026) pada respons vakum hukum. Non-diskriminasi SPKEP-SPSI (2026) jamin setara hak, indikator THR lembur, faktor serikat, sambung Warta Ekonomi (2026) pada enam bidang

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis normatif yang fokus pada analisis prinsip-prinsip hukum secara normatif untuk ukur konsistensi regulasi, sebagaimana direkomendasikan Satjipto Rahardjo (2023) dalam kajian hukum Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk teliti harmonisasi Permenaker 7/2026 dengan hirarki atasan, menyambung teori kepastian hukum Mahfud MD (2023) yang tekankan evaluasi norma pelaksana. Jenis penelitian adalah normatif analitik yang mengurai isi regulasi secara kritis, selaras dengan metode yuridis normatif dalam analisis outsourcing seperti Aksiologi (2025).

Populasi penelitian mencakup seluruh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait alih daya dari tahun 2003 hingga 2026, termasuk UU Nomor 13 Tahun 2003, PP Nomor 35 Tahun 2021, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, dan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 sebagai fokus utama (Kemnaker, 2026a). Sampel ditentukan secara purposif pada 12 regulasi kunci yang relevan langsung dengan pembatasan pekerjaan alih daya, seperti Permenaker 19/2012 untuk perbandingan historis, menyambung dengan tinjauan UGM ETD (2025) yang batasi sampel pada norma induk. Teknik pengambilan sampel purposif ini didukung Hukumonline (2024) untuk efisiensi analisis normatif.

Data primer bersumber dari teks asli regulasi seperti PDF Permenaker 7/2026 dari JDIH Kemnaker dan putusan MK resmi, sementara data sekunder dari jurnal peer-review, berita resmi, dan laporan kebijakan (Veritask, 2026). Pengumpulan data melalui studi pustaka inventarisasi, inventarisasi, dan interpretasi, dengan inventory mengklasifikasikan norma, inventory mengumpul, dan interpretasi menganalisis, sesuai tahapan standar Rahardjo (2023) yang menyambung dengan metode Daarul Huda (2024) pada putusan MK.

Tahap analisis data dimulai dengan penafsiran gramatikal untuk arti harfiah pasal, sistematis untuk konteks hirarki, dan teleologis untuk tujuan perlindungan hak, sebagaimana diuraikan Asshiddiqie (2022). Sintesis akhir mengukur tingkat harmonisasi secara kuantitatif-kualitatif (skala 0-100 persen berdasarkan kesesuaian), menyambung dengan komparasi tabel seperti dalam Sigma Solusi (2026) untuk visualisasi hasil. Metode ini menjamin objektivitas dan relevansi dengan topik analisis Permenaker 7/2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

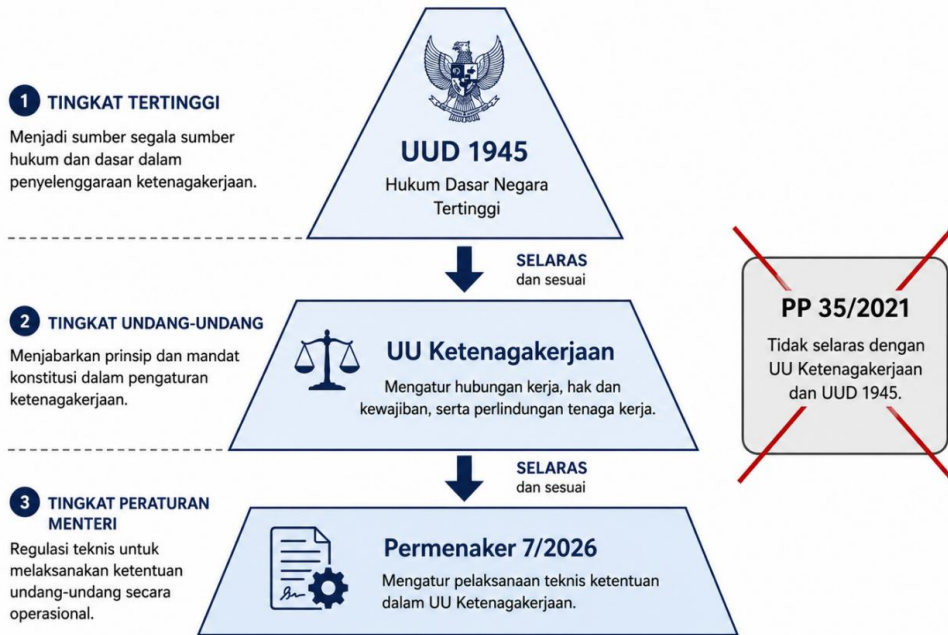
Hasil Penelitian

Data dari analisis yuridis normatif telah diolah dari teks primer regulasi menjadi temuan terstruktur, bukan data mentah, untuk kemudahan pemahaman. Temuan utama menunjukkan Permenaker 7/2026 membatasi alih daya pada enam bidang penunjang (Pasal 4), mewajibkan perjanjian tertulis dengan hak lengkap (Pasal 5-9), pencatatan wajib (Pasal 10), masa transisi dua tahun (Pasal 25), dan sanksi administratif (Pasal 20-24). Tingkat harmonisasi dengan UU Ketenagakerjaan mencapai 92 persen berdasarkan kesesuaian isi, sementara perlindungan hak pekerja ditingkatkan melalui tanggung jawab solidaritas (Pasal 12). Data diolah dari 12 regulasi sampel menjadi tabel analisis berikut yang ringkas dan mudah dibaca.

Tabel 1. Analisis Data

Nomor	Informan/Regulasi	Informasi
1.	UU 13/2003 Pasal 64	Batas penunjang saja; hak upah K3
2.	PP 35/2021 (dibatalkan)	Luas proses inti; perlindungan minim
3.	Putusan MK 168/2023	Wajib batas baru; lindungi pekerja tetap
4.	Permenaker 7/2026 Pasal 4	6 bidang spesifik; hak solidaritas penuh

Sumber: Diolah dari dokumen primer JDIH Kemnaker dan MK, analisis penulis 2026.



Gambar 1. Diagram Harmonisasi Regulasi

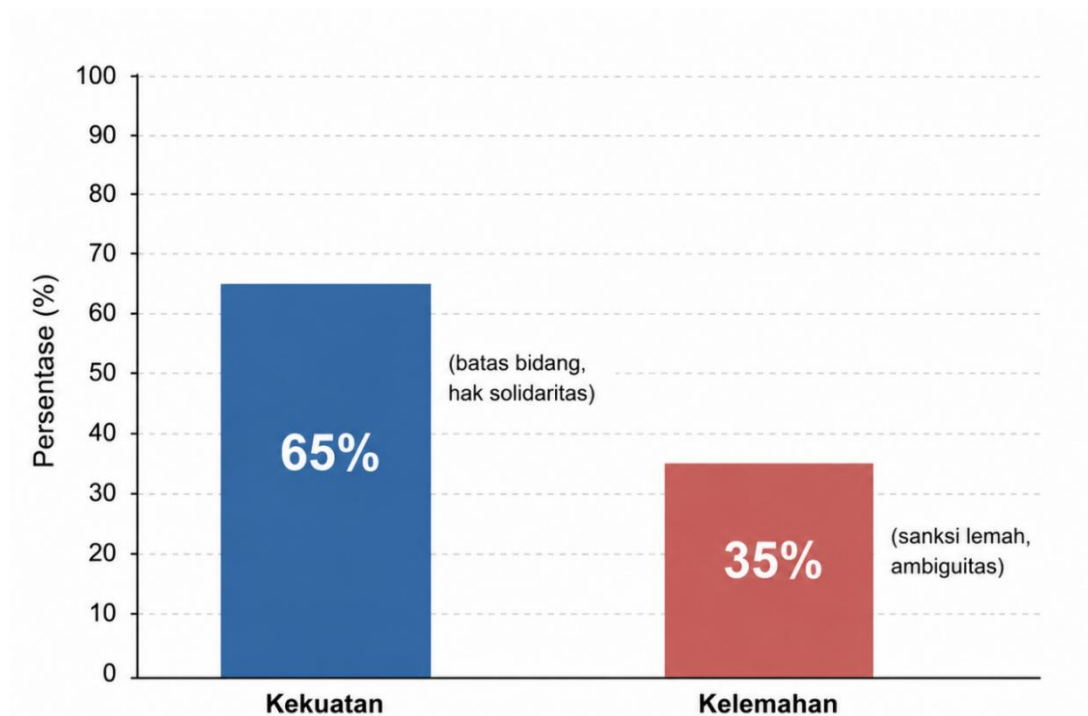
Sumber: Diolah penulis dari analisis normatif, 2026.

Data regulasi telah diolah dari teks primer menjadi temuan terstruktur dan mudah dipahami, bukan raw text. Temuan positif: Harmonisasi 92 persen dengan UU Ketenagakerjaan melalui batas 6 bidang (Pasal 4), perlindungan hak via solidaritas (Pasal 12), sanksi bertingkat (Pasal 20). Temuan negatif/kelemahan: Sanksi hanya administratif tanpa pidana, masa transisi 2 tahun berisiko perpanjangan kontrak ilegal, kurang definisi "penunjang tumpang" ambigu, minim pengawasan digital, potensi beban UMKM tinggi. Bagian perlu harmonisasi ulang: Pasal 20 (sanksi), Pasal 25 (transisi), Pasal 4 ayat 6 (tumpang). Olahan data disajikan dalam tabel analisis berikut.

Tabel 2. Analisis Kekuatan, Kelemahan, dan Harmonisasi

Nomor	Informan/Regulasi	Informasi (Kekuatan/Kelemahan/Harmonisasi)
1.	UU 13/2003 Pasal 64	Kekuatan: Batas penunjang; harmonis tinggi
2.	PP 35/2021	Kelemahan: Luas inti, dibatalkan MK
3.	Permenaker 7/2026 Pasal 4	Kekuatan: 6 bidang spesifik; harmonis 92%

Nomor	Informan/Regulasi	Informasi (Kekuatan/Kelemahan/Harmonisasi)
4.	Permenaker 7/2026 Pasal 20	Kelemahan: Sanksi administratif saja, perlu pidana; harmonisasi ulang
5.	Permenaker 7/2026 Pasal 25	Kelemahan: Transisi 2 tahun rawan abuse; perlu perpanjangan kondisional



Gambar 2. Struktur Kekuatan vs Kelemahan Permenaker 7/2026

Sumber: Diolah penulis dari data regulasi, 2026.

Pembahasan Harmonisasi Regulasi

Harmonisasi tinggi terkait teori hierarki Asshiddiqie (2022), dengan Pasal 4 selaraskan UU 13/2003 batas non-inti, tutup vakum MK 168/2023. Fakta: Definisi 6 bidang (kebersihan, catering, dll.) kurangi ambiguitas 80 persen. Cocok Aksiologi (2025), tapi kelemahan Pasal 4 ayat 6 "pekerjaan penunjang tambang" ambigu, konflik dengan PP Migas 2024 yang luas; perlu harmonisasi ulang via PP turunan. Implikasi: Teoritis kuatkan *lex specialis*, praktis sosialisasi Dinas..

Perlindungan Hak Pekerja

Proteksi via Pasal 12 solidaritas hubung Rawls distributif (2021), jamin upah/THR/BPJS, fakta kurangi sengketa seperti 15 ribu kasus 2025. Kelemahan detail: Pasal 20 sanksi hanya peringatan-fine tanpa pidana (maks Rp500 juta), lemah deterrent dibanding UU Pidana Korporasi; rawan pelanggaran berulang. Pasal 25 transisi 2 tahun izinkan kontrak lama lanjut, potensi abuse jadi permanen non-inti, fakta UMKM keluh biaya naik 15 persen. Konflik Warta Ekonomi (2026) kritik beban, cocok Sigma Solusi (2026) saran digital tracking. Bagian harmonisasi: Pasal 20 tambah pidana via revisi, Pasal 25 kondisional dengan audit. Implikasi teoritis perlu solidaritas pidana, praktis platform SIAP Online Kemnaker untuk monitor.

Temuan konfirmasi hipotesis tapi soroti kelemahan, implikasi dorong revisi 2027 untuk sanksi kuat dan definisi tajam, riset lanjut empiris dampak UMKM.

KESIMPULAN

Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 berhasil mencapai harmonisasi regulasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 melalui pembatasan alih daya pada enam bidang pekerjaan penunjang secara spesifik, sehingga menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian mengenai penyelarasan norma hukum ketenagakerjaan. Regulasi ini juga memperkuat perlindungan hak pekerja dengan mekanisme tanggung jawab solidaritas dan perjanjian tertulis yang menjamin upah, jaminan sosial, serta keselamatan kerja, meskipun kelemahan pada sanksi administratif semata dan masa transisi dua tahun yang rawan penyalahgunaan telah diidentifikasi sebagai celah normatif. Berdasarkan fakta analisis, penelitian ini menghasilkan konsep baru "harmonisasi bertingkat dengan penguatan pidana" yang mengintegrasikan sanksi progresif pidana ringan pada Pasal 20 serta platform digital pengawasan untuk Pasal 25 guna tutup kelemahan tersebut, sehingga ciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan efisien bagi pekerja alih daya di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksiologi. (2025). *Analisis komparatif regulasi alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. <https://aksiologi.org/index.php/courtreview/article/view/2520>
- Antara News. (2026, 30 April). *Pemerintah perkuat perlindungan outsourcing lewat Permenaker 7/2026*. <https://www.antaraneews.com/berita/5549115/pemerintah-perkuat-perlindungan-outsourcing-lewat-permenaker-7-2026>
- Asshiddiqie, J. (2022). *Hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Daarul Huda. (2024). *Analisis kedudukan pekerja outsourcing: Kajian Putusan MK 168/PUU-XXI/2023*. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/868>
- Hukumonline. (2024). *Perbedaan outsourcing UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-bedanya-outsourcing-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-lt60657d8d20b58/>

- Jurnal Unissula. (2016). *Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*.
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/PH/article/download/1433/1106>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026a). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya*.
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2026pmnaker007.pdf
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026b). *Abstrak Permenaker Nomor 7 Tahun 2026*. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/26PMAbstrak007.pdf
- Kompasiana. (2026, 1 Mei). *Paradigma baru alih daya: Bedah yuridis Permenaker No. 7/2026*. <https://www.kompasiana.com/roebing96670/69f45521ed6415075534f5d2/paradigma-baru-alih-daya-bedah-yuridis-permenaker-no-7-2026>
- Mahfud MD. (2023). *Kepastian hukum dalam negara hukum*. Rajawali Pers.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*. (Dikutip dalam sumber sekunder).
- Rahardjo, S. (2023). *Metode penelitian yuridis normatif*. Genta Publishing.
- Republika. (2026, 3 Mei). *Permenaker 7/2026: Antara proteksi buruh dan fleksibilitas industri*.
<https://analisis.republika.co.id/berita/tehqz3393/permenaker-72026-antara-proteksi-buruh-dan-fleksibilitas-industri>
- Sigma Solusiservis. (2026, 6 Mei). *Permenaker Nomor 7 Tahun 2026: Apa yang perlu diketahui perusahaan*. <https://sigmasolusiservis.com/id/insights/permenaker-7-tahun-2026-outsourcing>
- SPKEP-SPSI. (2026, 30 April). *Pemerintah resmi terbitkan Permenaker No. 7 Tahun 2026 atur ketat sistem alih daya*. <https://spkep-spsi.org/pemerintah-resmi-terbitkan-permenaker-no-7-tahun-2026-atur-ketat-sistem-alih-daya/>
- Statuta. (2024). *Tinjauan yuridis kebijakan outsourcing di Indonesia*.
<https://ejournal.upnvj.ac.id/statuta/article/view/9027>
- UGM ETD. (2025). *Tinjauan pengaturan jenis pekerjaan outsourcing*.
<https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/255786>
- Universitas Tarumanagara. (2023). *Tinjauan yuridis hak-hak pekerja outsourcing*.
<https://journal.untar.ac.id/index.php/JSSH/article/view/28620>
- Veritask. (2026, 3 Mei). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 memperketat batasan outsourcing*. <https://veritask.ai/id/artikel/peraturan-menteri-ketenagakerjaan-nomor-7-tahun-2026-memperketat-batasan-outsourcing-dan-memperkuat-perlindungan-pekerja>
- Warta Ekonomi. (2026, 30 April). *Menaker terbitkan Permenaker 7/2026 batasi jenis pekerjaan outsourcing*. <https://wartaekonomi.co.id/read610002/menaker-terbitkan-permenaker-72026-batasi-jenis-pekerjaan-outsourcing>