E-ISSN: 3025-0994
Halaman 5956-5967
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Konstruksi Hukum Penentuan Status Hubungan Kerja melalui PKWT dan Alih Daya pada Perusahaan Swasta Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026

Angelika Dhea Carissa Putri

Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Surabaya
e-mail: Angelikacr04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis penentuan status hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan alih daya pada perusahaan swasta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. Fokus penelitian mencakup syarat PKWT, batas pekerjaan yang dapat dialihdayakan, identitas pemberi kerja, serta hubungan antara undang-undang baru dan peraturan pelaksanaan yang telah ada. Penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus dengan menelaah peraturan terkait serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Analisis menunjukkan bahwa penentuan status kerja memiliki dua dimensi yang perlu diuji secara terpisah: kesesuaian bentuk PKWT dengan sifat pekerjaannya dan penentuan pihak yang menjadi pemberi kerja dalam skema alih daya. UU Nomor 27 Tahun 2026 memperjelas batas waktu PKWT, akibat hukum ketidakpatuhan, pembatasan pekerjaan alih daya, serta pengalihan pelindungan hak bagi pekerja PKWT ketika perusahaan alih daya berganti dan objek pekerjaan tetap ada, termasuk penghitungan masa kerja secara kumulatif sepanjang objek pekerjaan tetap sama. Namun, penerapan norma tersebut masih bergantung pada konsistensi peraturan pelaksana, pelaksanaan ketentuan peralihan, dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian menyimpulkan bahwa kepastian status kerja perlu dinilai berdasarkan substansi pekerjaan dan pelaksanaan hubungan kerja, bukan hanya nama perjanjian atau susunan kontrak antarperusahaan.

Kata Kunci: PKWT; Alih Daya; Status Hubungan Kerja; UU Nomor 27 Tahun 2026; Kepastian Hukum

Abstract

This study examines the determination of employment status under fixed-term employment agreements (PKWT) and outsourcing arrangements in private companies following the enactment of Law Number 27 of 2026 on Employment Protection. It focuses on the requirements for PKWT, the scope of work that may be outsourced, the identity of the employer, and the relationship between the new statute and existing implementing

regulations. This normative legal study employs statutory, conceptual, and case approaches by examining relevant legislation and Constitutional Court Decisions Number 27/PUU-IX/2011 and Number 168/PUU-XXI/2023. The analysis indicates that employment status involves two distinct inquiries: whether a PKWT corresponds to the nature of the work and which entity is legally the employer in an outsourcing arrangement. Law Number 27 of 2026 clarifies the duration of PKWT, the legal consequences of non-compliance, the scope of outsourcing, and the transfer of protection for workers employed under fixed-term agreements when an outsourcing provider changes and the work object remains, including cumulative service-period calculations where the work object remains the same. The implementation of these provisions, however, remains dependent on the consistency of implementing regulations, the application of transitional rules, and the effectiveness of labour inspection. This study concludes that employment status should be assessed in light of the substance of the work and the actual employment arrangement, rather than solely by the contract's label or the contractual structure between companies.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement; Outsourcing; Employment Status; Law Number 27 Of 2026; Legal Certainty

LATAR BELAKANG

Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam penelitian ini, penentuan status hubungan kerja dibahas melalui dua pertanyaan: apakah pekerjaan dapat menggunakan PKWT atau harus menggunakan PKWTT, dan siapa yang berkedudukan sebagai pemberi kerja ketika pekerjaan dilakukan melalui perusahaan alih daya. Kedua pertanyaan tersebut berkaitan, tetapi memiliki dasar pengujian yang berbeda. Karena itu, penentuan status tidak cukup didasarkan pada nama kontrak yang digunakan para pihak.

Perubahan pengaturan PKWT dan alih daya berlangsung melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023(*Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*, 2024; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023). Pada tahap tersebut, PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur antara lain batas waktu PKWT dan perlindungan pekerja alih daya(Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja, 2021). Perkembangan itu menjadi latar historis bagi berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026. Oleh sebab itu, ketentuan lama mengenai batas PKWT dan alih daya dalam artikel ini digunakan sebagai pembanding, bukan sebagai rumusan hukum yang otomatis berlaku saat ini.

Dalam rezim sebelum UU Nomor 27 Tahun 2026, perubahan ketentuan alih daya melalui UU Cipta Kerja menimbulkan perdebatan mengenai batas jenis pekerjaan yang dapat dialihkan dan pembagian tanggung jawab antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya. Perdebatan tersebut menjadi salah satu konteks Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Setelah berlakunya UU Nomor 27 Tahun 2026, analisis perlu beralih pada batas pekerjaan dalam Pasal 95, akibat hukum dalam Pasal 98, dan tanggung jawab perusahaan alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 99.

Perubahan pengaturan ketenagakerjaan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 berlanjut dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan pada 28 Oktober 2026. Undang-undang ini mencabut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan mencabut sebagian ketentuan klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023). Meskipun demikian, Pasal 310 UU Nomor 27 Tahun 2026 menyatakan peraturan pelaksanaan terdahulu tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru. Karena itu, PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak dapat diperlakukan secara seragam: ketentuannya perlu diuji berdasarkan kesesuaian materi dengan UU Nomor 27 Tahun 2026.

Dalam PKWT, UU Nomor 27 Tahun 2026 menetapkan perjanjian berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Jangka waktu ditetapkan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang dua kali, masing-masing paling lama satu tahun. PKWT yang tidak memenuhi kriteria pekerjaan tertentu atau digunakan untuk pekerjaan tetap demi hukum menjadi PKWTT. Undang-undang juga mewajibkan pencatatan PKWT paling lambat tiga hari kerja sejak ditandatangani. Dengan demikian, analisis mengenai status PKWT perlu menguji sifat pekerjaannya, bentuk dan jangka waktu perjanjian, serta pemenuhan kewajiban pencatatan.

Penentuan status pekerja alih daya memerlukan pengujian yang berbeda dari pengujian PKWT. Pasal 95 UU Nomor 27 Tahun 2026 membatasi pekerjaan alih daya pada kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Jika pekerja perusahaan alih daya digunakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, Pasal 98 menentukan bahwa hubungan kerja beralih demi hukum kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Di sisi lain, hubungan kerja pekerja alih daya dengan perusahaan alih daya dapat didasarkan pada PKWT maupun PKWTT. Artinya, bentuk kontrak dan identitas pemberi kerja merupakan dua persoalan hukum yang berkaitan, tetapi tidak sama.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa persoalan PKWT dan alih daya mencakup dimensi yang berbeda. Izzati (2021) melalui penelitiannya yuridis-empiris, menemukan bahwa PKWT dan outsourcing telah dikenal sebagai bentuk hubungan kerja nonstandar, sedangkan kerja paruh waktu dan hubungan kerja terselubung belum memperoleh pengaturan yang memadai meskipun bentuk kerja tersebut telah ditemukan dalam praktik. Temuan itu memperlihatkan bahwa pengenalan terhadap bentuk perjanjian belum selalu

cukup untuk menjelaskan apakah perlindungan hukum telah menjangkau keadaan kerja yang sebenarnya. Dalam konteks PKWT, (Haidar, 2022) menilai bahwa PP Nomor 35 Tahun 2021 menghapus batas maksimal masa kerja PKWT selama lima tahun sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Ia mengusulkan agar penentuan peralihan status PKWT menjadi PKWTT dikembalikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sengketa tersebut menghasilkan putusan yang dapat dieksekusi. Sementara itu, (Lestari, 2022) memusatkan analisis pada kompensasi yang diterima pekerja ketika PKWT berakhir, sedangkan Hakim dan Haryanto (2023) menekankan perlunya pengawasan dan sanksi dalam pelaksanaan PKWT. Dengan demikian, penelitian-penelitian tersebut membahas aspek penggolongan hubungan kerja, masa kerja, pemenuhan hak, dan penegakan hukum secara terpisah.

Pada isu alih daya, Pratiwi dan Andani (2022) menunjukkan bahwa perubahan melalui UU Cipta Kerja memperluas fleksibilitas jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sementara tanggung jawab atas hak pekerja tetap dibebankan kepada perusahaan alih daya. (Febrianti et al., 2023) juga menemukan perubahan konseptual dibandingkan rezim UU Ketenagakerjaan sebelumnya: pekerjaan yang dapat dialihdayakan menjadi lebih fleksibel, dan hubungan kerja dapat menggunakan PKWT atau PKWTT dengan konsekuensi perlindungan tertentu. (Hafizh et al., 2022) mengkaji perubahan tersebut dari perspektif kepastian hukum. Berbeda dari kajian normatif itu, (Wongkaren et al., 2022) meneliti pelaksanaan PKWT dan alih daya dengan data FGD, wawancara, dan sumber administratif; kajian tersebut menyimpulkan bahwa pelaksanaan masih memerlukan peningkatan pemahaman dan pengawasan. Rangkaian penelitian ini memperlihatkan bahwa perubahan ruang lingkup alih daya perlu dinilai bersamaan dengan penentuan pihak yang bertanggung jawab dan pelaksanaan perlindungan hak pekerja.

Kajian yang terbit setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, seperti (Nababan & Olivia, 2025) serta (Tejamukti Kusuma, 2025), tetap membahas perlindungan pekerja alih daya dalam kerangka peraturan sebelum UU Nomor 27 Tahun 2026. Nababan dan Olivia menyoroti persoalan perlindungan status pekerja alih daya dan akibat pemutusan hubungan kerja, sedangkan Tejamukti Kusuma membahas kerentanan pekerja kontrak dalam hubungan tiga pihak antara pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna. Kajian tersebut relevan untuk menjelaskan persoalan yang diwarisi rezim sebelumnya, tetapi belum menilai pengaturan baru dalam UU Nomor 27 Tahun 2026.

Berdasarkan kajian yang ditelaah, penelitian terdahulu telah membahas unsur-unsur persoalan secara terpisah, tetapi belum mengintegrasikan pengujian kesesuaian PKWT dengan sifat pekerjaan, penentuan pemberi kerja dalam alih daya, dan keberlakuan peraturan pelaksana setelah UU Nomor 27 Tahun 2026. Kebaruan artikel ini terletak pada analisis terpadu atas ketiga persoalan tersebut, termasuk hubungan antara ketentuan baru dalam UU Nomor 27 Tahun 2026 dan peraturan pelaksana yang masih berlaku. Analisis itu diarahkan untuk menjelaskan bagaimana norma-norma tersebut menentukan status hubungan kerja serta pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan penentuan status hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya pada perusahaan swasta setelah berlakunya Undang-

Undang Nomor 27 Tahun 2026. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi problematika normatif dalam penerapan pengaturan tersebut, termasuk hubungan antara Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 dan peraturan pelaksana yang masih berlaku.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (Marzuki, 2017) dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 sepanjang ketentuannya relevan serta tidak bertentangan dengan UU Nomor 27 Tahun 2026. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep hubungan kerja, PKWT, alih daya, dan kepastian hukum. Pendekatan kasus digunakan dengan mengkaji Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder meliputi buku dan artikel ilmiah yang relevan. Bahan dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif-preskriptif dengan menafsirkan hubungan antara norma PKWT, norma alih daya, dan ketentuan peralihan. Penelitian ini tidak menggunakan data lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan PKWT dan Alih Daya dalam Penentuan Status Hubungan Kerja

Pasal 82 dan Pasal 87 UU Nomor 27 Tahun 2026 mengatur dasar, jangka waktu, serta jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT. Pasal 87 juga melarang penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan menentukan akibat hukum apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi.

Dalam skema alih daya, Pasal 95 UU Nomor 27 Tahun 2026 membatasi jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihkan pada kegiatan jasa penunjang atau pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pengaturan khusus berlaku bagi perusahaan swasta sektor pertambangan dan/atau perminyakan. Berdasarkan Pasal 96, perusahaan pada sektor tersebut hanya dapat menggunakan alih daya untuk jasa penunjang di bidang pertambangan dan/atau perminyakan, melalui anak perusahaan berbentuk perseroan terbatas. Pasal 308 memberikan masa penyesuaian paling lama satu tahun bagi perusahaan yang belum memiliki anak perusahaan sebagaimana disyaratkan. Dengan demikian, penerapan aturan alih daya pada perusahaan swasta perlu memperhatikan batas umum dan ketentuan khusus menurut sektor usahanya.

Pasal 98 mengatur bahwa hubungan kerja beralih demi hukum kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila pekerja alih daya digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Sementara itu, berdasarkan Pasal 99 ayat (1), hubungan kerja pekerja alih daya dengan perusahaan alih daya dapat didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 99 ayat (2). Ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021

perlu diuji terhadap Pasal 310 UU Nomor 27 Tahun 2026, sehingga hanya ketentuan yang tidak bertentangan dengan undang-undang baru yang dapat tetap diterapkan.

Penentuan status hubungan kerja perlu dilakukan melalui dua pengujian yang berbeda. Pengujian pertama menilai apakah jenis dan sifat pekerjaan memenuhi kriteria penggunaan PKWT serta apakah jangka waktu dan persyaratan perjanjiannya sesuai dengan undang-undang. Pengujian kedua menilai pihak yang secara hukum berkedudukan sebagai pemberi kerja dalam hubungan alih daya. Pasal 1 angka 19 UU Nomor 27 Tahun 2026 mengaitkan hubungan kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam alih daya, hubungan kerja pada dasarnya didasarkan pada perjanjian tertulis antara perusahaan alih daya dan pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 ayat (1). Namun, apabila keadaan dalam Pasal 98 ayat (1) terpenuhi, status hubungan kerja beralih demi hukum kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, bentuk perjanjian dan identitas pemberi kerja perlu dianalisis secara terpisah, meskipun keduanya berpengaruh terhadap status serta perlindungan pekerja.

Aspek	Aturan sebelum UU Nomor 27 Tahun 2026	UU Nomor 27 Tahun 2026	Persoalan analisis
Jangka waktu PKWT	PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur batas waktu PKWT pada rezim sebelumnya	Pasal 82 menetapkan jangka waktu paling lama dua tahun dan perpanjangan dua kali, masing-masing paling lama satu tahun	Ketentuan lama diterapkan hanya sepanjang tidak bertentangan dengan UU baru
Pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT	Diatur dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021	Pasal 87 mengatur jenis pekerjaan tertentu, melarang PKWT untuk pekerjaan tetap, dan menentukan akibat hukum pelanggaran	Penerapan kriteria pekerjaan tetap pada kondisi pekerjaan yang nyata
Ruang lingkup alih daya	Menjadi perdebatan setelah perubahan UU Ketenagakerjaan dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023	Pasal 95 membatasi alih daya pada jasa penunjang atau pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi	Keselarasan aturan pelaksana dengan batas dalam undang-undang
Identitas pemberi kerja	Perusahaan alih daya menjadi pihak dalam hubungan kerja menurut aturan sebelumnya	Pasal 98 mengatur peralihan hubungan kerja demi hukum pada kondisi tertentu	Pembuktian kegiatan yang dilakukan dan pelaksanaan pemeriksaan pengawas
Pergantian	Putusan MK Nomor	Pasal 99 ayat (3)-(4)	Pelaksanaan

perusahaan alih daya	27/PUU-IX/2011 menjadi landasan perlindungan saat penyedia berganti	mengatur pengalihan pelindungan hak bagi pekerja PKWT saat perusahaan alih daya berganti, serta penghitungan masa kerja kumulatif sepanjang objek pekerjaan tetap ada atau sama.	pencatatan masa kerja dan pemenuhan hak saat penyedia berganti

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 mengaitkan perlindungan pekerja dengan jaminan pengalihan hak ketika perusahaan penyedia jasa berganti dan objek pekerjaannya tetap ada. Dalam UU Nomor 27 Tahun 2026, pengaturan tersebut terdapat dalam Pasal 99 ayat (3) dan ayat (4). Kewajiban mencantumkan pengalihan pelindungan hak berlaku bagi pekerja alih daya yang dipekerjakan berdasarkan PKWT apabila perusahaan alih daya berganti dan objek pekerjaan tetap ada. Dalam keadaan itu, masa kerja pada perusahaan sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif untuk penghitungan batas waktu PKWT sepanjang objek pekerjaannya tetap sama. Dengan demikian, ketentuan tersebut perlu dibaca sesuai syarat yang ditentukan undang-undang.

Problematika Normatif

a. Penyesuaian peraturan pelaksana dalam masa transisi.

Pasal 310 UU Nomor 27 Tahun 2026 mempertahankan peraturan pelaksanaan yang telah ada sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang tersebut. Karena itu, pengujian keberlakuan PP Nomor 35 Tahun 2021 perlu dilakukan terhadap materi setiap ketentuannya, bukan dengan menyimpulkan bahwa seluruh PP tersebut tetap berlaku atau seluruhnya tidak berlaku.

Ketidaksesuaian dapat dilihat pada batas waktu PKWT berdasarkan jangka waktu. Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya paling lama lima tahun(Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja, 2021). Sementara itu, Pasal 82 ayat (2) UU Nomor 27 Tahun 2026 menetapkan jangka waktu paling lama dua tahun dan memperbolehkan perpanjangan dua kali, masing-masing paling lama satu tahun. Dengan demikian, ketentuan Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak dapat dijadikan dasar untuk menerapkan batas lima tahun setelah berlakunya UU Nomor 27 Tahun 2026. Kesimpulan ini terbatas pada bagian yang tidak selaras; ketentuan PP lainnya tetap perlu diuji satu per satu.

Masa penyesuaian alih daya memuat tenggat yang perlu dibaca secara harmonis. Pasal 10 huruf b Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 memberi waktu paling lama dua tahun untuk menyesuaikan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang telah berjalan dengan Peraturan Menteri tersebut(Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 Tentang Pekerjaan Alih Daya, 2026). Sementara itu, Pasal 306 ayat (1) UU Nomor 27 Tahun 2026 mewajibkan perusahaan yang mempekerjakan pekerja alih daya menyesuaikan diri

dengan ketentuan undang-undang paling lama satu tahun sejak diundangkan. Pasal 306 ayat (2) menyatakan bahwa perjanjian alih daya yang dibuat sebelumnya tetap berlaku sampai berakhir. Ruang lingkup penyesuaian dalam kedua peraturan tidak sepenuhnya sama, tetapi dapat bersinggungan pada penggunaan alih daya dan jenis pekerjaannya. Karena itu, masa dua tahun dalam Permenaker tidak tepat dibaca sebagai penundaan kewajiban penyesuaian terhadap UU. Keberlakuan peraturan pelaksana dan perjanjian lama perlu dinilai sesuai Pasal 310 dan Pasal 306 UU Nomor 27 Tahun 2026.

b. Penerapan kriteria pekerjaan tetap pada keadaan faktual.

UU Nomor 27 Tahun 2026 melarang PKWT untuk pekerjaan tetap. Penjelasan Pasal 87 menerangkan pekerjaan tetap sebagai pekerjaan yang berlangsung terus-menerus, tidak terputus, tidak dibatasi waktu, dan menjadi bagian dari proses produksi perusahaan, dengan pengecualian untuk pekerjaan musiman. Karena itu, persoalan yang masih perlu dianalisis bukan ketiadaan kriteria, melainkan penerapan unsur-unsur tersebut pada jenis pekerjaan tertentu. Penilaian perlu memperhatikan sifat pekerjaan dan alasan pekerjaan itu dibatasi waktunya, bukan semata-mata nama jabatan atau judul perjanjian.

Pengujian tersebut juga perlu menghubungkan kriteria pekerjaan tetap dengan akibat hukum yang secara tegas ditetapkan undang-undang. Pasal 87 ayat (5) UU Nomor 27 Tahun 2026 menyatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan serta larangan penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap demi hukum menjadi PKWTT. Karena akibat hukumnya menyangkut perubahan status hubungan kerja, penilaiannya perlu didasarkan pada karakter pekerjaan yang diperjanjikan dan pelaksanaannya, termasuk kesinambungan pekerjaan, batas waktu penyelesaian, dan keterkaitannya dengan proses produksi. Indikator tersebut digunakan untuk menerapkan norma pada keadaan yang diperiksa, bukan sebagai daftar baru yang menggantikan kriteria dalam undang-undang. Perbedaan antara bentuk kontrak dan sifat pekerjaan juga sejalan dengan kajian terdahulu mengenai masa kerja serta kompensasi PKWT (Haidar, 2022; Lestari, 2022).

c. Penentuan pemberi kerja dalam hubungan alih daya.

UU Nomor 27 Tahun 2026 menempatkan perusahaan alih daya sebagai pihak dalam hubungan kerja dan membebankan tanggung jawab atas syarat kerja, upah, jaminan sosial, perlindungan, serta kesejahteraan pekerja kepadanya. Namun, Pasal 98 menentukan bahwa hubungan kerja beralih demi hukum kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila pekerja alih daya digunakan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Oleh karena itu, penentuan pihak yang bertanggung jawab memerlukan pemeriksaan terhadap pekerjaan yang benar-benar dilakukan, bukan hanya perjanjian antara kedua perusahaan.

Pasal 98 ayat (2) juga menentukan langkah hukum apabila perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan peralihan status setelah adanya nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan. Pekerja dapat meminta pengesahan nota tersebut kepada pengadilan negeri setempat setelah perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding, serta pemeriksaan oleh pengawas telah dilakukan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa penetapan peralihan status tidak hanya memerlukan penilaian terhadap jenis kegiatan yang dilakukan pekerja, tetapi juga berkaitan dengan pemeriksaan dan

prosedur penyelesaian perselisihan. Oleh sebab itu, Pasal 98 perlu dibaca bersama kewenangan pengawasan dan mekanisme pengesahan nota pemeriksaan. Kajian tentang pengawasan pelaksanaan PKWT juga menempatkan pengawasan dan sanksi sebagai aspek penting dalam efektivitas penerapan norma ketenagakerjaan (Hakim & Haryanto, 2023).

d. Penghitungan masa kerja ketika perusahaan alih daya berganti.

Pasal 99 ayat (3) UU Nomor 27 Tahun 2026 mewajibkan PKWT antara perusahaan alih daya dan pekerja memuat ketentuan mengenai pengalihan pelindungan hak apabila perusahaan alih daya berganti dan objek pekerjaan tetap ada. Dalam keadaan tersebut, Pasal 99 ayat (4) mengatur bahwa masa kerja pada perusahaan alih daya sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif dengan masa kerja pada perusahaan pengganti untuk penghitungan batas waktu PKWT, sepanjang objek pekerjaannya tetap sama. Karena itu, ketentuan tersebut tidak berlaku tanpa syarat bagi seluruh pekerja alih daya. Persoalan yang masih perlu dianalisis ialah pembuktian kesamaan objek pekerjaan, ketersediaan catatan masa kerja, dan pelaksanaan pengalihan pelindungan hak.

e. Pelaksanaan pencatatan dan pengawasan.

UU Nomor 27 Tahun 2026 mewajibkan pencatatan PKWT paling lambat tiga hari kerja sejak perjanjian ditandatangani dan memberikan akses terhadap pencatatan itu kepada pekerja serta pengawas ketenagakerjaan. Karena penelitian ini bersifat normatif dan tidak menggunakan data lapangan, penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa kepatuhan perusahaan atau pengawasan aktual masih lemah. Analisis difokuskan pada isi kewajiban pencatatan, akses terhadap data, serta hubungan antara pemeriksaan pengawas dan proses penentuan status hubungan kerja.

Akibat Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Ketidakjelasan status dapat menimbulkan ketidakpastian mengenai pihak yang wajib memenuhi hak pekerja dan dasar penghitungan masa kerja. Dalam PKWT, ketidakpatuhan terhadap persyaratan pekerjaan atau penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap dapat berakibat pada perubahan status menjadi PKWTT sebagaimana diatur Pasal 87 UU Nomor 27 Tahun 2026(Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 Tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, 2026). Dalam alih daya, perusahaan alih daya bertanggung jawab atas hak-hak pekerja, sementara Pasal 98 mengatur peralihan hubungan kerja kepada perusahaan pemberi pekerjaan dalam keadaan tertentu. Dalam hubungan PKWT, pergantian perusahaan alih daya dapat mewajibkan pengalihan pelindungan hak apabila objek pekerjaan tetap ada; masa kerja pada penyedia sebelumnya juga diperhitungkan secara kumulatif untuk batas waktu PKWT sepanjang objek pekerjaan tetap sama. Oleh karena itu, kepastian identitas pemberi kerja, pencatatan hubungan kerja, serta bukti mengenai jenis pekerjaan menjadi penting untuk menentukan pihak yang bertanggung jawab dan hak yang harus dipenuhi.

Ketentuan Peralihan UU Nomor 27 Tahun 2026

UU Nomor 27 Tahun 2026 ditetapkan, diundangkan, dan mulai berlaku pada 28 Oktober 2026. Pasal 306 mewajibkan perusahaan yang mempekerjakan pekerja alih daya menyesuaikan diri paling lama satu tahun sejak undang-undang diundangkan, sedangkan perjanjian alih daya yang telah disepakati sebelumnya tetap berlaku sampai berakhir. Pasal

310 menyatakan peraturan pelaksanaan terdahulu tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru. Adapun Pasal 312 memerintahkan pembentukan peraturan pelaksanaan paling lama satu tahun sejak pengundangan. Ketentuan tersebut perlu dibaca secara bersama: keberlanjutan perjanjian lama tidak menghapus kewajiban penyesuaian, dan keberlakuan peraturan pelaksana lama bergantung pada kesesuaiannya dengan UU Nomor 27 Tahun 2026.

Arah Penguatan Kepastian Hukum

Penguatan kepastian hukum perlu diarahkan pada penyelarasan peraturan pelaksana dengan UU Nomor 27 Tahun 2026, penerapan kriteria pekerjaan tetap terhadap keadaan faktual, dan pelaksanaan pencatatan PKWT. Dalam hubungan alih daya, perjanjian dan dokumen kerja perlu memungkinkan penelusuran jenis pekerjaan, masa kerja, serta pengalihan perlindungan ketika penyedia berganti. Pengawasan juga perlu menilai kegiatan yang benar-benar dilakukan pekerja agar penerapan Pasal 95 dan Pasal 98 tidak hanya bergantung pada nama jabatan atau kontrak antarperusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa UU Nomor 27 Tahun 2026 mengatur penentuan status hubungan kerja melalui persyaratan PKWT dan alih daya. Pengujian mencakup sifat pekerjaan, jangka waktu, pencatatan, ruang lingkup pekerjaan, serta kedudukan pemberi kerja. Dalam alih daya, perlindungan hak dan penghitungan masa kerja kumulatif tetap harus diperhatikan ketika terjadi pergantian perusahaan. Problematika normatif masih ditemukan dalam penerapan kriteria pekerjaan, keberlakuan peraturan pelaksana terdahulu, dan penyelarasan ketentuan peralihan. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi peraturan pelaksana serta peningkatan kepatuhan perusahaan dalam mendokumentasikan hubungan kerja dan memenuhi hak pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penyusunan penelitian ini. Apresiasi khusus disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan arahan, masukan, serta bantuan dalam penyelesaian penelitian. Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari institusi atau pihak tertentu sehingga tidak terdapat nomor surat kontrak penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Febrianti, L., Sambah, T., & Seruni, P. M. (2023). Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. *Jurnal USM Law Review*, *6*(3), 1193–1209. Https://Doi.Org/10.26623/Julr.V6i3.7965

Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, *10*(3), 212–223. Https://Doi.Org/10.55960/Jlri.V10i3.298

Haidar, M. (2022). Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu. *Masalah-Masalah Hukum*, *51*(2), 179–187. Https://Doi.Org/10.14710/Mmh.51.2.2022.179-187

Hakim, S., & Haryanto, I. (2023). Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal USM Law Review*, *6*(2), 812–824. Https://Doi.Org/10.26623/Julr.V6i2.7085

Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, *50*(3), 290–303. Https://Doi.Org/10.14710/Mmh.50.3.2021.290-303

Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, *3*(5), 339–349. Https://Doi.Org/10.56370/Jhlg.V3i5.160

Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi). Kencana.

Nababan, D. E., & Olivia, F. (2025). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *5*(3), 5233–5244. Https://Doi.Org/10.57250/Ajsh.V5i3.2115

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 Tentang Pekerjaan Alih Daya, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 281 (2026). Https://Jdih.Kemnaker.Go.Id/Peraturan/Detail/3027/Peraturan-Menteri-Nomor-7-Tahun-2026

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja (2021).

Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, *29*(3), 652–673. Https://Doi.Org/10.20885/Iustum.Vol29.Iss3.Art9

Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 (2024). Https://S.Mkri.Id/Public/Content/Persidangan/Putusan/Putusan_Mkri_11215_1730375514.Pdf

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 (2012). Https://Www.Mkri.Id/Public/Content/Persidangan/Putusan/Putusan_Sidang_27%20PUU%202011-TELAH%20BACA.Pdf

Tejamukti Kusuma, R. (2025). Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *IBLAM Law Review*, *5*(2). Https://Doi.Org/10.52249/Ilr.V5i2.633

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 (2020). Https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/149750/Uu-No-11-Tahun-2020

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 Tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 179 (2026). Https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/359755/Uu-No-27-Tahun-2026-Pelindungan-Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (2023).

Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *17*(3), 210–237. Https://Doi.Org/10.47198/Naker.V17i3.184