

Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Kebijakan Ketenagakerjaan Berbasis Fleksibilitas Kerja

(Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026)

***Melki T. Tunggati¹, Ellys Rachman², Sri Nurnaningsih Rachman³,
Andi Yusuf Katili⁴**

Universitas Bina Taruna Gorontalo, Indonesia

[*melkitunggati@gmail.com](mailto:melkitunggati@gmail.com)¹, ellysrachman12@gmail.com²,
ellarachman1972@gmail.com³, yusuf2801@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstusionalitas norma kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dari perspektif kebijakan ketenagakerjaan berbasis fleksibilitas kerja, serta mengkaji implikasi yuridis *dissenting opinion* dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026 terhadap rekonstruksi kebijakan hukum acara yang berorientasi pada akses keadilan bagi pekerja/buruh alih daya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual, yang bahan hukumnya dianalisis secara kualitatif melalui teknik interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah secara formal tepat mempertahankan konstusionalitas Pasal 81 UU 2/2004 berdasarkan asas *lex specialis* dan kepastian hukum, namun norma tersebut mengandung *constitutional deficiency* substantif karena masih berpijak pada asumsi hubungan kerja tunggal-lokasi yang tidak lagi relevan dengan realitas relasi kerja triadik dan multi-lokasi pada skema alih daya, sebagaimana diperkuat oleh dua *dissenting opinion* yang mengusulkan perluasan forum gugatan berbasis prinsip *access to justice*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan rekonstruksi kebijakan hukum acara PHI yang mengintegrasikan prinsip pertanggungjawaban bersama antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa. Implikasinya, temuan ini memberikan basis argumentasi akademik bagi pembentuk undang-undang dalam merevisi Pasal 81 UU 2/2004 ke arah yang lebih adaptif. Penelitian selanjutnya disarankan menempuh pendekatan sosio-legal untuk menguji secara empiris hambatan akses keadilan yang dialami pekerja alih daya dalam praktik peradilan hubungan industrial.

Kata kunci: **Kompetensi Relatif; Pengadilan Hubungan Industrial; Fleksibilitas Kerja; Kebijakan Ketenagakerjaan; Mahkamah Konstitusi**

ABSTRACT

*This study aims to analyze the constitutionality of the relative competence norms of industrial relations courts in Article 81 of Law Number 2 of 2004 from the perspective of labor policies based on work flexibility, as well as to examine the juridical implications of the dissenting opinion in the Constitutional Court Decision Number 60/PUU-XXIV/2026 regarding the reconstruction of procedural law policies oriented toward access to justice for outsourced workers. This study uses a normative legal research method with a statutory approach, a case approach, and a conceptual approach, where the legal materials are analyzed qualitatively through grammatical, systematic, and teleological interpretation techniques. The results of the study show that the Court was formally correct in maintaining the constitutionality of Article 81 of Law 2/2004 based on the principles of *lex specialis* and legal certainty, yet the norm contains a substantive constitutional deficiency because it still relies on the assumption of single-location employment relationships that are no longer relevant to the reality of triadic and multi-location work relations in outsourcing schemes, as strengthened by two dissenting opinions proposing the expansion of lawsuit forums based on the principle of access to justice. This study concludes that a reconstruction of industrial relations procedural law policies is necessary to integrate the principle of joint responsibility between the outsourcing company and the user company. Consequently, these findings provide an academic argumentative basis for legislators in revising Article 81 of Law 2/2004 toward a more adaptive direction. Future research is suggested to pursue a socio-legal approach to empirically test the barriers to access to justice experienced by outsourced workers in industrial relations judicial practice.*

Keyword: *Relative Competence; Industrial Relations Court; Work Flexibility; Employment Policy; Constitutional Court*

PENDAHULUAN

Transformasi pola kerja di era ekonomi berbasis platform dan model bisnis lintas lokasi telah mengubah secara fundamental karakteristik hubungan kerja di Indonesia (Christi & Effendy, 2026). Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sekitar 34% dari total tenaga kerja formal di Indonesia bekerja dalam sistem kontrak dan outsourcing pada tahun 2023, dengan jumlah yang terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya, sementara estimasi lain menyebutkan jumlah pekerja alih daya telah melampaui 16 juta orang dan diperkirakan terus naik hingga 2025 (Indonesia, t.t.). Pergeseran struktural ini berkorelasi langsung dengan tingginya angka perselisihan hubungan industrial; data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sebanyak 7.031 kasus perselisihan hubungan industrial sepanjang Januari–Desember 2025, dengan mayoritas diselesaikan melalui mekanisme

mediasi (*Satudata Kemnaker | Portal Data Ketenagakerjaan RI*, t.t.), sementara pada 2024 tercatat 7.540 kasus dengan kasus PHK sebagai kategori paling dominan sejumlah 5.192 kasus (*GoodStats*, t.t.). Fenomena tenaga kerja alih daya yang bersifat lintas lokasi dan tidak lagi terikat pada satu tempat kerja tetap sebagaimana dialami pekerja PT. G4S Security Solution Services dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026 (*Upaya Hukum Gugatan PHI Secara Elektronik*, t.t.), mengindikasikan bahwa norma kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 81 UU 2/2004 yang dirancang pada rezim ketenagakerjaan berbasis lokasi kerja Tunggal, kini menghadapi disonansi struktural dengan realitas kebijakan ketenagakerjaan kontemporer yang fleksibel dan terfragmentasi secara geografis.

Putusan MK Nomor 60/PUU-XXIV/2026 sesungguhnya bukan yurisprudensi tunggal yang berdiri sendiri, melainkan rangkaian dari sikap konsisten Mahkamah dalam beberapa putusan sebelumnya, termasuk Putusan Nomor 20/PUU-XIII/2025 yang menegaskan hukum acara PHI tunduk pada hukum acara perdata umum kecuali diatur secara khusus (*Safira Fatimatuzahra & Sundary*, 2026), maupun Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menegaskan bahwa praktik alih daya hanya diperbolehkan untuk pekerjaan non-inti seperti cleaning service, keamanan, katering, dan pengemudi (*Nurhasanah & Hikmawati*, 2025). Kajian-kajian hukum ketenagakerjaan terdahulu, sebagaimana tercermin dalam berbagai artikel dan analisis kebijakan, umumnya masih terbatas pada pembahasan normatif-deskriptif mengenai legalitas skema alih daya atau pada kritik terhadap lemahnya perlindungan hak substantif pekerja outsourcing pasca UU Cipta Kerja (*Azzahra & Pande Yogantara S*, 2026), tanpa menyentuh dimensi *hukum acara* dan akses terhadap keadilan (*access to justice*) yang secara langsung dipengaruhi oleh soal kompetensi relatif peradilan. Kekosongan ini semakin nyata mengingat adanya *dissenting opinion* dari dua Hakim Konstitusi dalam putusan a quo yang justru mengusulkan penafsiran alternatif atas frasa "tempat pekerja/buruh bekerja" (*Tracking Perkara - MKRI*, t.t.), sebuah perdebatan konstitusional penting yang sejauh ini belum banyak dikaji secara mendalam dalam literatur hukum acara ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga penelitian yang mengintegrasikan perspektif kebijakan ketenagakerjaan berbasis fleksibilitas kerja dengan analisis konstitusionalitas norma kompetensi relatif PHI menjadi sangat mendesak untuk dilakukan.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa pendekatan interdisipliner yang menggabungkan analisis doktrinal atas Pasal 81 UU 2/2004 dengan kerangka *responsive law* dalam kebijakan ketenagakerjaan, sekaligus menjadikan *dissenting opinion* dalam Putusan MK Nomor 60/PUU-XXIV/2026 sebagai basis argumentasi rekomendasi kebijakan legislasi yang merupakan suatu pendekatan yang jarang ditemukan dalam penelitian hukum acara PHI konvensional yang cenderung berhenti pada analisis amar putusan semata. Dengan mengaitkan data faktual mengenai skala pekerja alih daya dan tingginya volume perselisihan PHK, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah yang konkret bagi penyempurnaan kebijakan hukum acara hubungan industrial yang lebih responsif terhadap realitas kerja fleksibel, sekaligus menjadi rujukan akademik bagi pembentuk undang-undang dalam merumuskan norma kompetensi relatif PHI yang berimbang antara kepastian hukum dan akses keadilan bagi pekerja/buruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma tertulis dengan menelaah asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, serta sejarah hukum, guna menemukan doktrin atau asas hukum yang relevan dengan isu yang diteliti (Soekanto, 2001). Pendekatan yang digunakan dalam pengumpulan bahan hukum meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta peraturan pelaksana ketenagakerjaan terkait, pendekatan kasus (*case approach*) melalui kajian atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026 dan putusan-putusan terkait sebelumnya, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mendalami konsep kompetensi relatif, akses keadilan, dan fleksibilitas kerja dalam kebijakan ketenagakerjaan kontemporer (Marzuki, 2017). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan Mahkamah Konstitusi, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan data statistik resmi dari lembaga negara, yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan teknik interpretasi hukum yang meliputi interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk menghasilkan

preskripsi hukum yang koheren terhadap isu konstiusionalitas norma dan kebijakan hukum acara yang dikaji (Efendi & Ibrahim, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstitusionalitas Norma Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Ditinjau Dari Perspektif Kebijakan Ketenagakerjaan Berbasis Fleksibilitas Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026

Secara formil-normatif, pertimbangan Mahkamah dalam Putusan Nomor 60/PUU-XXIV/2026 yang mempertahankan konstiusionalitas Pasal 81 UU 2/2004 dapat dibenarkan melalui kerangka teori tiga nilai dasar hukum dari Radbruch, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), keadilan (*gerechtigkei*t), dan kemanfaatan (*zweckmässigkeit*) (Harir dkk., 2025). Mahkamah secara eksplisit memprioritaskan nilai kepastian hukum dengan menegaskan bahwa yurisdiksi PHI diatur secara "terbatas dan limitatif" pada wilayah tempat pekerja bekerja, sebuah pendirian yang secara tekstual konsisten dengan asas *lex specialis derogat legi generali* di mana norma khusus (Pasal 81 UU 2/2004) mengesampingkan norma umum (Pasal 118 HIR) sepanjang keduanya mengatur objek hukum yang sama (Nasir dkk., 2023). Namun, analisis kritis atas argumentasi ini menunjukkan adanya ketegangan laten yang tidak sepenuhnya dijawab oleh Mahkamah: konsep "tempat pekerja/buruh bekerja" yang menjadi jangkar penentu kompetensi relatif dibangun di atas asumsi struktur kerja tunggal-lokasi (*single-site employment*), sementara realitas kebijakan ketenagakerjaan kontemporer, sebagaimana dialami Pemohon sebagai pekerja alih daya PT. G4S Security Solution Services yang justru dicirikan oleh penempatan kerja yang multi-lokasi dan berbasis proyek (Khanzanita, 2025). Dengan demikian, kepastian hukum yang dipertahankan Mahkamah bersifat *kepastian formal* semata, tanpa disertai kepastian substansial mengenai bagaimana frasa a quo diterapkan pada relasi kerja yang tidak lagi berkarakter tetap dan tunggal.

Untuk memperjelas kesenjangan antara asumsi normatif Pasal 81 UU 2/2004 dan realitas struktur kerja fleksibel kontemporer, dapat diuraikan perbandingan berikut:

Dimensi	Asumsi Normatif Pasal 81 UU 2/2004	Realitas Struktur Kerja Fleksibel Kontemporer
Lokasi kerja	Tunggal dan tetap pada satu wilayah hukum pengadilan	Multi-lokasi, berbasis proyek/penugasan (outsourcing, kerja lapangan)

Sifat hubungan kerja	Hubungan kerja langsung antara pekerja dan pemberi kerja	Hubungan segitiga: pekerja–perusahaan alih daya–perusahaan pengguna jasa
Basis penentuan kompetensi	<i>Locus laboris</i> tunggal (tempat bekerja yang jelas)	Ambiguitas <i>locus laboris</i> akibat penempatan berpindah-pindah
Implikasi terhadap pekerja	Memudahkan akses gugatan di tempat kerja	Berpotensi menyulitkan penentuan forum yang berwenang, terutama pasca-PHK ketika penempatan telah berakhir

Sumber: diolah oleh peneliti berdasarkan Putusan MK Nomor 60/PUU-XXIV/2026, BPS (2025), dan Rechtsvinding BPHN (2025).

Dari perspektif teori akses terhadap keadilan (*access to justice*) yang dikembangkan Cappelletti dan Garth (Garth & Cappelletti, 1978), putusan Mahkamah pada dasarnya telah secara tepat mengidentifikasi bahwa Pasal 81 UU 2/2004 merupakan norma yang *pro-worker* karena meringankan beban pekerja/buruh untuk tidak perlu mengajukan gugatan di domisili tergugat (asas *actor sequitur forum rei* dalam Pasal 118 HIR). Akan tetapi, analisis ini menjadi tumpul ketika dihadapkan pada kasus konkret pekerja alih daya yang mengalami disosiasi antara tempat kerja aktual dan tempat kedudukan hukum perusahaan alih daya sebagai pihak yang digugat. Cappelletti dan Garth menekankan bahwa hambatan struktural terhadap akses keadilan tidak hanya berupa hambatan biaya, melainkan juga hambatan prosedural yang muncul akibat kompleksitas relasi hukum modern (Garth & Cappelletti, 1978), hal ini merupakan sebuah gejala yang secara persis tercermin dalam relasi triadik outsourcing yang tidak diantisipasi oleh perumus Pasal 81 UU 2/2004 pada tahun 2004. Sebanyak 34% tenaga kerja formal Indonesia kini berada dalam skema kontrak dan alih daya (Khanzanita, 2025), sehingga persoalan ini bukan lagi kasus marjinal, melainkan isu struktural yang berpotensi memengaruhi jutaan pekerja.

Dari sudut pandang hukum progresif sebagaimana digagas Rahardjo, putusan Mahkamah dapat dikritik karena cenderung berhenti pada penalaran tekstual-formalistis tanpa menempuh langkah interpretasi yang lebih progresif untuk mengakomodasi keadilan substantif bagi pekerja dalam struktur kerja fleksibel (Rahardjo, 2009). Hukum progresif menghendaki agar norma hukum tidak dibaca secara kaku (*legisme*), melainkan ditafsirkan secara kontekstual sesuai dengan tujuan sosialnya (*rechtsidee*) (Rahardjo, 2009). Dalam konteks ini,

pendirian dua Hakim Konstitusi yang memberikan *dissenting opinion* dengan mengusulkan penafsiran bersyarat atas frasa "tempat pekerja/buruh bekerja" agar mencakup pula tempat disepakatinya perjanjian kerja, yang sesungguhnya lebih dekat dengan semangat hukum progresif tersebut dibandingkan pendirian mayoritas Mahkamah yang mempertahankan norma secara literal tanpa pemaknaan tambahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara konstitusional, Pasal 81 UU 2/2004 memang tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 dalam pengertian formal, sebagaimana diputus Mahkamah. Namun demikian, dari perspektif kebijakan ketenagakerjaan berbasis fleksibilitas kerja, norma tersebut mengandung *constitutional deficiency* dalam pengertian substantif, yaitu ketidakmampuan norma untuk mengakomodasi secara adaptif perkembangan struktur hubungan kerja triadik dan multi-lokasi. Kekosongan pengaturan ini berpotensi menimbulkan disparitas akses keadilan bagi kelompok pekerja alih daya yang jumlahnya terus meningkat, sehingga diperlukan langkah kebijakan lanjutan baik melalui revisi legislasi maupun putusan pemaknaan bersyarat (*conditionally constitutional*) di masa mendatang untuk menjembatani kesenjangan antara kepastian hukum formal dan keadilan substantif dalam kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial.

Implikasi Yuridis Dari *Dissenting Opinion* Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026 Terhadap Rekonstruksi Kebijakan Hukum Acara Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berorientasi Pada Perlindungan Akses Keadilan (*Access To Justice*) Bagi Pekerja/Buruh Alih Daya

Keberadaan *dissenting opinion* dalam putusan Mahkamah Konstitusi bukan sekadar catatan perbedaan pendapat yang bersifat formalitas prosedural, melainkan wujud dari mekanisme *checks and balances* internal dalam proses pengambilan putusan yang mencerminkan pluralitas penalaran hukum atas satu isu konstitusional yang sama (Armia dkk., 2022). Dalam konteks Putusan Nomor 60/PUU-XXIV/2026, dua Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh dan Arsul Sani sama-sama berpendirian bahwa permohonan seharusnya dikabulkan melalui putusan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*), namun dengan derajat dan arah pemaknaan yang berbeda. Untuk memetakan secara terukur perbedaan konstruksi hukum antara pendirian mayoritas dan kedua pendapat berbeda tersebut, berikut disajikan perbandingan sistematis:

Aspek	Pendirian Mayoritas Mahkamah	Dissenting Hakim Daniel Yusmic P. Foekh	Dissenting Hakim Arsul Sani
Status norma Pasal 81 UU 2/2004	Konstitusional, ditolak seluruhnya	Inkonstitusional bersyarat	Inkonstitusional bersyarat
Basis argumentasi	Kepastian hukum formal & asas <i>lex specialis</i>	Perluasan makna frasa "tempat pekerja bekerja"	Prinsip <i>access to justice</i>
Cakupan forum gugatan	Tetap terbatas pada tempat kerja	Tempat kerja, kecuali diatur lain dalam peraturan perundang-undangan	Tempat kerja atau tempat perjanjian kerja disepakati/dibuat
Orientasi kebijakan	Mempertahankan status quo normatif	Fleksibilitas interpretatif terbatas	Perluasan forum berbasis keadilan prosedural

Sumber: diolah oleh peneliti berdasarkan Putusan MK Nomor 60/PUU-XXIV/2026.

Dari perspektif teori penafsiran konstitusi hidup (*living constitution*) (Lailam, 2014), pendekatan kedua Hakim yang berbeda pendapat menunjukkan upaya untuk menyelaraskan norma yang secara tekstual telah usang dengan kebutuhan sosial kontemporer, tanpa harus menunggu proses legislasi yang Panjang (Strauss & Strauss, 2010). Pendapat Hakim Arsul Sani, khususnya, memperkenalkan elemen baru berupa "tempat perjanjian kerja disepakati atau dibuat" sebagai alternatif forum kompetensi relatif yang memuat sebuah gagasan yang secara konseptual mendekati prinsip *forum non conveniens* dalam hukum acara perdata internasional, di mana forum ditentukan berdasarkan keterkaitan paling substansial dengan transaksi hukum yang disengketakan, bukan semata lokasi fisik pelaksanaan pekerjaan (Grossi, 2014). Gagasan ini secara khusus relevan bagi pekerja alih daya yang mengalami disosiasi antara tempat perekrutan, tempat penandatanganan kontrak, dan tempat penugasan actual. Kondisi ini lazim terjadi pada skema *outsourcing* berbasis proyek sebagaimana tercermin dalam praktik industri jasa keamanan dan sektor jasa pendukung lainnya di Indonesia (*Di Balik Efisiensi Perusahaan*, 2025).

Gambar: Kerangka Prinsip Forum Non Conveniens

Prinsip Forum Non Conveniens



Made with Napkin

Namun demikian, tinjauan kritis terhadap kedua *dissenting opinion* tersebut menunjukkan bahwa keduanya tidak sepenuhnya menjawab problem struktural yang mendasar, yaitu ketiadaan norma yang secara eksplisit mengatur konsekuensi hukum ketika perusahaan alih daya (sebagai tergugat) dan perusahaan pengguna jasa (sebagai pihak yang menikmati hasil pekerjaan) berada pada yurisdiksi wilayah hukum yang berbeda. Konsep pertanggungjawaban renteng (*joint and several liability*) yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan komparatif misalnya dalam pengaturan *labour dispatch* di beberapa yurisdiksi Asia (Kadek Yogi Arya Agustama, 2026) belum diintegrasikan ke dalam kerangka argumentasi baik oleh mayoritas maupun oleh kedua Hakim yang berbeda pendapat, sehingga rekomendasi kebijakan yang dihasilkan cenderung berhenti pada level *forum shopping* semata tanpa menyentuh akar persoalan relasi triadik dalam hubungan kerja alih daya. Dengan demikian, dari sudut pandang kebijakan hukum (*legal policy*), *dissenting opinion* dalam putusan a quo berfungsi sebagai *pintu masuk normatif* (*normative entry point*) yang sah secara konstitusional bagi pembentuk undang-undang untuk merevisi Pasal 81 UU 2/2004, namun tetap memerlukan penyempurnaan lebih lanjut agar mengakomodasi karakteristik relasi kerja triadik secara komprehensif, tidak semata memperluas pilihan forum gugatan.

Berdasarkan uraian tersebut, implikasi yuridis dari *dissenting opinion* dalam Putusan Nomor 60/PUU-XXIV/2026 dapat dirumuskan dalam dua tataran: pertama, pada tataran doktrinal, keduanya memperkuat legitimasi argumentasi bahwa norma kompetensi relatif PHI memerlukan rekonstruksi kebijakan yang lebih responsif terhadap fleksibilitas kerja, sejalan dengan teori *responsive law* Nonet dan Selznick yang menghendaki hukum mampu beradaptasi dengan

kebutuhan sosial tanpa kehilangan legitimasi normatifnya (Nonet & Selznick, t.t.); kedua, pada tataran praktis-kebijakan, kedua pendapat berbeda tersebut memberikan basis argumentasi bagi perumusan norma baru dalam revisi UU 2/2004 mendatang yang idealnya tidak hanya memperluas opsi forum gugatan, tetapi juga menegaskan prinsip pertanggungjawaban bersama antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa sebagai *forum yang berwenang secara alternatif*, sehingga rekonstruksi kebijakan hukum acara PHI ke depan benar-benar mampu menjawab kebutuhan perlindungan akses keadilan bagi pekerja/buruh dalam struktur kerja modern yang kian kompleks.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 60/PUU-XXIV/2026 secara formal telah tepat mempertahankan konstitusionalitas Pasal 81 UU 2/2004 berdasarkan asas *lex specialis* dan kepastian hukum, namun putusan tersebut menyisakan *constitutional deficiency* substantif karena norma kompetensi relatif PHI masih berpijak pada asumsi hubungan kerja tunggal-lokasi yang tidak lagi selaras dengan realitas kebijakan ketenagakerjaan berbasis fleksibilitas dan relasi triadik alih daya, sebagaimana ditegaskan pula oleh kedua *dissenting opinion* yang menawarkan perluasan forum gugatan berbasis prinsip *access to justice*. Temuan ini mengonfirmasi urgensi yang telah digagas sejak bagian pendahuluan, sekaligus membuktikan bahwa kesenjangan antara norma hukum acara dan struktur kerja kontemporer bukan sekadar isu teoretis, melainkan persoalan struktural yang berdampak pada jutaan pekerja alih daya di Indonesia. Implikasinya, hasil ini memberi legitimasi akademik bagi pembentuk undang-undang untuk merevisi Pasal 81 UU 2/2004 dengan mengintegrasikan prinsip pertanggungjawaban bersama antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa, bukan sekadar memperluas pilihan forum secara parsial. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat normatif-doktrinal dan belum didukung data empiris mengenai pengalaman riil pekerja alih daya dalam mengakses PHI, sehingga generalisasi dampak kebijakan masih bersifat argumentatif. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menempuh pendekatan sosio-legal untuk menguji secara empiris hambatan akses keadilan tersebut, sekaligus membuka prospek pengembangan kajian komparatif dengan model *labour dispatch* di yurisdiksi lain guna merumuskan norma kompetensi relatif PHI yang lebih adaptif dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armia, M. S., Karim, Z. P., Tengku-Armia, H., Fahmi, C., Bin-Armia, M. S., & Musa, A. (2022). Post Amendment of Judicial Review in Indonesia: Has Judicial Power Distributed Fairly? *Journal of Indonesian Legal Studies*, 7(2), 525–556. <https://doi.org/10.15294/jils.v7i2.56335>
- Azzahra, D. & Pande Yogantara S. (2026). Perlindungan Hukum atas Pembatasan Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 4(1). <https://doi.org/10.61292/eljbn.292>
- Christi, J., & Effendy, E. E. (2026). Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 509–520. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v6i2.2956>
- Di Balik Efisiensi Perusahaan: Outsourcing dan Nasib Pekerja yang Terabaikan. (2025, Mei 5). TrenAsia. <https://www.trenasia.id/nasional/di-balik-efisiensi-perusahaan-outsourcing-dan-nasib-pekerja-yang-terabaikan>
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenada Media.
- Garth, B., & Cappelletti, M. (1978). Access to Justice: The Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective. *27 Buffalo Law Review* 181 (1978). <https://www.repository.law.indiana.edu/facpub/1142>
- GoodStats. (t.t.). *PHK Jadi Kasus Perselisihan Industrial yang Paling Banyak Dilaporkan pada 2024*. GoodStats. Diambil 14 Juli 2026, dari <https://goodstats.id/article/phk-menjadi-kasus-perselisihan-industrial-yang-paling-banyak-dilaporkan-dan-ditangan-pYktB>
- Grossi, S. (2014). Forum Non Conveniens as a Jurisdictional Doctrine. *University of Pittsburgh Law Review*, 75(1). <https://doi.org/10.5195/lawreview.2013.255>
- Harir, M., Soegianto Soegianto, Zaenal Arifin, Kukuh Sudarmanto, & Miftah Arifin. (2025). Konflik Norma (Antinomy Normen) Sita Umum Dengan Sita Pidana Dalam Pembersihan Harta Pailit. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 8(2), 1107–1125. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i2.11384>
- Indonesia, B. P. S. (t.t.). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2025*. Diambil 14 Juli 2026, dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/23/5fe58c9723acafc73fb95bff/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2025.html>

- Kadek Yogi Arya Agustama. (2026). Penerapan Prinsip Tanggung Jawab Renteng (Joint Liability) dalam Perlindungan Hak Normatif Bagi Pekerja Outsourcing. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 3(1), 108–121. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v3i1.1533>
- Khanzanita, R. (2025, November 13). *Dibalik Efisiensi: Menelisik Masalah Outsourcing Di Indonesia*. <https://rechtsvinding.bphn.go.id/articles/1060>
- Lailam, T. (2014). Penafsiran Konstitusi dalam Pengujian Konstitusionalitas Undang- Undang terhadap Undang- Undang Dasar 1945. *Jurnal Media Hukum*, 21(1), 115077.
- Marzuki, P. D. M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- Nasir, M., Khoiriyah, E., Pamungkas, B. P., Hardianti, I., & Zildjianda, R. (2023). Kedudukan Hukum dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia. *AL-MANHAIJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 241–254. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.2084>
- Nonet, P., & Selznick, P. (t.t.). *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*. Transaction Publishers.
- Nurhasanah, N., & Hikmawati, E. (2025). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Outsourcing dan Fleksibilitas Kontrak Kerja Pasca Putusan Nomor: 168/Puu-Xxi/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5569–5575. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.2185>
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia*. Genta Pub. <https://books.google.co.id/books?id=QQTicQAACAAJ>
- Safira Fatimatuzahra, & Sundary, R. I. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya yang Tidak Diikutsertakan BPJS Kesehatan dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 6(1), 147–152. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v6i1.21765>
- Satudata Kemnaker | Portal Data Ketenagakerjaan RI*. (t.t.). Diambil 14 Juli 2026, dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2295>
- Soekanto, S. (2001). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.
- Strauss, D. A., & Strauss, D. A. (2010). *The Living Constitution*. Oxford University Press.

Tracking Perkara—MKRI. (t.t.). Diambil 14 Juli 2026, dari <https://tracking.mkri.id/index.php?page=web.TrackPerkara&id=60%2FPU-XXIV%2F2026>

Upaya Hukum Gugatan PHI Secara Elektronik. (t.t.). Mahkamah Konstitusi RI. Diambil 14 Juli 2026, dari <https://mkri.id/berita/upaya-hukum-gugatan-phi-secara-elektronik-25043>