

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK NORMATIF PEKERJA DI INDONESIA

Tegar Harbriyana Putra¹, Dzauraz Zidnan Rafiki², Agustinus Sanny Prasetya³
tegarharbriyanaputra@gmail.com¹, dzaurazzidnanr@gmail.com², sannyprasetya2@gmail.com³
Universitas Boyolali

ABSTRAK

Sistem outsourcing atau alih daya merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang pesat dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Meskipun dianggap mampu memberikan efisiensi bagi perusahaan, praktik outsourcing seringkali menimbulkan persoalan terkait perlindungan hak normatif pekerja, seperti kepastian upah, jaminan sosial, hak atas cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek yuridis dari sistem outsourcing dalam perspektif hukum perburuhan Indonesia, khususnya dalam kaitannya dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur hukum yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaturan outsourcing di Indonesia masih menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi pelanggaran hak pekerja, terutama karena adanya fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha tanpa diimbangi dengan mekanisme pengawasan yang kuat dari pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi regulasi dan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan sistem outsourcing dapat berjalan sesuai prinsip keadilan sosial dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Kata Kunci: Outsourcing, Pekerja, Hak Normatif, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

The outsourcing system has become one of the most rapidly developing forms of employment in Indonesia, particularly after the enactment of Law No. 11 of 2020 on Job Creation and its implementing regulations. Although outsourcing is considered beneficial for companies in terms of efficiency, its practice often raises legal issues concerning the protection of workers' normative rights, such as wage certainty, social security, leave entitlements, and protection against unilateral termination of employment. This study aims to analyze the legal aspects of the outsourcing system within the framework of Indonesian labor law, particularly in relation to the principles of justice and the protection of workers' rights. The research employs a normative juridical approach by examining legislation, court decisions, and relevant legal literature. The findings indicate that the regulation of outsourcing in Indonesia still creates legal uncertainty and the potential for violations of workers' rights, mainly due to the flexibility granted to employers without adequate government oversight. Therefore, reformulation of regulations and the strengthening of labor inspection mechanisms are necessary to ensure that the outsourcing system operates in accordance with the principles of social justice and legal protection for workers.

Keywords: Outsourcing, Workers, Normative Rights, Legal Protection, Labor Law.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia dalam dua dekade terakhir tidak terlepas dari pengaruh globalisasi, industrialisasi, dan liberalisasi ekonomi yang mendorong lahirnya berbagai model hubungan kerja baru. Salah satu sistem yang banyak dipraktikkan oleh perusahaan adalah outsourcing atau alih daya. Outsourcing pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, karena memungkinkan perusahaan berfokus pada kegiatan inti (core business) sementara pekerjaan yang bersifat penunjang

diserahkan kepada pihak ketiga¹. Dengan cara ini, perusahaan diharapkan dapat menekan biaya produksi, meningkatkan daya saing, dan mempercepat laju pertumbuhan ekonomi.

Meskipun secara ekonomi dianggap bermanfaat bagi dunia usaha, penerapan sistem outsourcing justru menimbulkan dilema serius dalam konteks perlindungan tenaga kerja. Pekerja outsourcing sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibanding pekerja tetap, baik dari sisi kepastian hubungan kerja, kepastian upah, jaminan sosial, hak atas cuti, maupun perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.² Ketidakpastian tersebut memunculkan perdebatan sengit mengenai apakah praktik outsourcing sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 yang menekankan pentingnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Sejak awal kemunculannya, pengaturan outsourcing di Indonesia telah diwarnai polemik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan outsourcing pada jenis pekerjaan tertentu yang bersifat penunjang, bukan inti. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan memperluas cakupan outsourcing hingga ke pekerjaan inti, sehingga menimbulkan kesenjangan perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Kondisi ini menimbulkan berbagai aksi protes dari serikat pekerja, bahkan melahirkan putusan-putusan penting dari Mahkamah Konstitusi yang mencoba mempertegas kedudukan pekerja outsourcing.

Puncak perubahan regulasi terjadi ketika pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). Regulasi baru ini diharapkan menghadirkan fleksibilitas tenaga kerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja³. Namun demikian, keberadaannya justru menimbulkan pertanyaan baru mengenai sejauh mana perlindungan hak normatif pekerja outsourcing benar-benar dapat dijamin. Banyak kalangan menilai bahwa UU Cipta Kerja cenderung memberikan keleluasaan lebih besar bagi pengusaha, sementara perlindungan terhadap pekerja outsourcing masih lemah, terutama karena minimnya pengawasan ketenagakerjaan dan celah hukum yang memungkinkan terjadinya pelanggaran.

Dalam konteks hubungan industrial, outsourcing juga menimbulkan dampak sosial yang luas. Ketidakpastian status kerja membuat pekerja outsourcing cenderung memiliki tingkat kesejahteraan rendah, tidak memiliki rasa aman dalam bekerja, serta kurang terlindungi dari praktik diskriminasi. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas kerja, memperlebar kesenjangan sosial, dan menimbulkan ketidakstabilan dalam hubungan industrial. Situasi tersebut memperlihatkan adanya kontradiksi antara tujuan efisiensi ekonomi dengan kewajiban negara untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia.

Melihat kondisi ini, timbul pertanyaan mendasar: bagaimana sebenarnya kedudukan sistem outsourcing dalam kerangka hukum perburuhan Indonesia? Apakah regulasi yang ada sudah cukup memberikan perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja? Bagaimana seharusnya negara hadir dalam menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menjadi inti permasalahan dalam kajian ini.

¹ SIANIPAR, T. A. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.

² Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423-434.

³ Immawan Wahyudi, M. H. (2023). *Hukum, Kekuasaan, dan Akhlak Bangsa*. UAD PRESS.

Dengan demikian, tulisan ini bertujuan untuk menelaah sistem outsourcing dari perspektif hukum, dengan menitikberatkan pada aspek perlindungan hak-hak normatif pekerja. Kajian ini akan menguraikan problematika hukum outsourcing di Indonesia, menelaah regulasi yang ada, serta menawarkan gagasan mengenai perlunya reformulasi regulasi dan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Dengan analisis tersebut, diharapkan dapat ditemukan jalan tengah yang mampu menghadirkan praktik ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan selaras dengan prinsip negara hukum serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Konsep outsourcing dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu bentuk pengaturan hubungan kerja yang lahir dari kebutuhan dunia usaha untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, serta daya saing dalam menghadapi perkembangan industri modern.⁴ Outsourcing pada dasarnya dipahami sebagai praktik penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja sama, dengan tujuan agar perusahaan pengguna jasa dapat lebih fokus pada kegiatan inti usahanya, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak ketiga. Sistem ini diatur dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perkembangan regulasi ini menimbulkan dinamika, terutama terkait batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, perlindungan terhadap hak normatif pekerja, serta mekanisme kontrak yang kerap kali menimbulkan polemik di masyarakat. Posisi pekerja outsourcing sering kali dinilai lemah karena keterikatannya bukan kepada perusahaan pengguna jasa, melainkan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja, yang menyebabkan munculnya persoalan kompleks mengenai status hukum, perlindungan hak-hak normatif, serta kepastian keberlanjutan kerja.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing

Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia menjadi aspek yang krusial untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana dijamin dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan. Hak normatif seperti upah yang layak, jaminan sosial, waktu kerja yang manusiawi, hak atas cuti, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak merupakan bentuk perlindungan yang seharusnya diberikan tanpa diskriminasi, baik kepada pekerja tetap maupun pekerja outsourcing. Implementasi perlindungan hukum dalam praktiknya kerap menemui hambatan, sebab perusahaan penyedia tenaga kerja sering kali berorientasi pada keuntungan sehingga mengabaikan kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja secara penuh.⁵ Regulasi yang berlaku, terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, memunculkan perdebatan karena memperluas ruang outsourcing tanpa batasan yang jelas mengenai jenis pekerjaan, sehingga menimbulkan potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja. Ketidakjelasan tersebut berimplikasi pada lemahnya posisi tawar pekerja outsourcing dalam memperjuangkan haknya, apalagi ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yang membutuhkan biaya dan prosedur panjang untuk diselesaikan melalui mekanisme hukum formal.

⁴ Suryono, L. J. (2011). *Asas Keadilan Pada Kontrak Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Undip).

⁵ Siregar, R. Z. (2021). *Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Tantangan Implementasi Outsourcing dalam Era Industri 4.0

Tantangan yang muncul dalam implementasi outsourcing semakin kompleks di era Industri 4.0, di mana perkembangan teknologi, digitalisasi, dan otomatisasi memengaruhi pola hubungan kerja. Perusahaan berupaya untuk menekan biaya produksi melalui efisiensi penggunaan tenaga kerja, sehingga outsourcing sering kali dipandang sebagai solusi yang efektif. Pekerja outsourcing menghadapi tantangan berupa ketidakpastian masa depan pekerjaan karena adanya persaingan dengan teknologi otomatis maupun tenaga kerja fleksibel berbasis digital. Kondisi ini memunculkan risiko eksploitasi, di mana pekerja outsourcing diposisikan sekadar sebagai komponen produksi yang dapat diganti sewaktu-waktu, tanpa adanya jaminan keberlanjutan kerja. Di sisi lain, regulasi yang ada belum sepenuhnya adaptif dalam merespons dinamika ketenagakerjaan modern, khususnya terkait perlindungan pekerja outsourcing di sektor berbasis digital. Kesenjangan antara kebutuhan dunia usaha untuk fleksibilitas dan kewajiban negara dalam menjamin perlindungan pekerja semakin memperlihatkan urgensi pembaruan regulasi yang berpihak kepada pekerja, tanpa mengorbankan iklim investasi dan daya saing ekonomi nasional.⁶

Relevansi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Menjamin Hak Pekerja Outsourcing

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki relevansi penting dalam memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja outsourcing, karena melalui PKB hak-hak pekerja dapat dinegosiasikan secara lebih adil melalui representasi serikat pekerja. PKB berfungsi sebagai instrumen hukum yang menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha dengan memberikan kepastian mengenai standar upah, jaminan sosial, waktu kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Pekerja outsourcing sering kali berada dalam posisi yang lemah, sehingga keberadaan PKB dapat memperkuat posisi tawar mereka, terutama apabila serikat pekerja dapat memperjuangkan klausul-klausul yang berpihak pada kepentingan pekerja.⁷ Keterbatasan yang sering terjadi adalah minimnya keterlibatan pekerja outsourcing dalam proses perundingan PKB, karena status hubungan kerja mereka yang berada pada perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan perusahaan pengguna jasa. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri, sehingga diperlukan reformulasi kebijakan yang mengatur agar pekerja outsourcing tetap dapat memperoleh manfaat dari PKB, meskipun status hubungan kerjanya tidak langsung dengan perusahaan pengguna.

Upaya Negara dalam Menyeimbangkan Kepentingan Ekonomi dan Perlindungan Pekerja

Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan perlindungan pekerja outsourcing. UUD 1945 secara eksplisit menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga praktik outsourcing tidak boleh mengabaikan prinsip keadilan sosial. Pemerintah dituntut untuk melakukan pengawasan yang efektif terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja, menetapkan regulasi yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, serta memastikan pelaksanaan hak-hak normatif pekerja outsourcing tanpa diskriminasi.⁸ Tugas ini semakin penting di tengah meningkatnya kebutuhan dunia usaha terhadap fleksibilitas tenaga kerja, yang jika tidak diatur secara proporsional dapat

⁶ Sugeng Santoso, P. N., & SH, M. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam)*. Prenada Media

⁷ Prananca, Y. A. (2024). *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN*(Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

⁸ Rohman, A., Ismail, I., & Setiawan, P. A. H. (2025). *Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Untuk Mewujudkan Nilai Keadilan*. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2).

mengarah pada praktik eksploitasi. Negara perlu memperkuat regulasi, meningkatkan kapasitas lembaga pengawas ketenagakerjaan, serta memberikan akses yang lebih mudah bagi pekerja outsourcing untuk memperoleh perlindungan hukum. Upaya harmonisasi antara kepentingan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja akan menentukan arah perkembangan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan di Indonesia.

Dinamika Hubungan Industrial dalam Konteks Outsourcing

Hubungan industrial dalam sistem outsourcing di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks, terutama karena perbedaan posisi tawar antara pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan pekerja itu sendiri. Hubungan yang terbentuk sering kali bersifat timpang karena pekerja berada pada posisi yang lemah dan rentan terhadap praktik eksploitasi. Hal ini tercermin dalam banyak kasus di mana pekerja outsourcing hanya diperlakukan sebagai "alat produksi" yang mudah diganti, tanpa adanya kepastian kerja maupun perlindungan hak-hak normatif yang memadai.

Fenomena tersebut semakin diperparah dengan adanya praktik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak selalu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Banyak pekerja outsourcing yang pada praktiknya bekerja dalam jangka waktu panjang, bahkan lebih dari lima tahun, tetapi statusnya tetap sebagai pekerja kontrak, bukan pekerja tetap. Kondisi ini jelas menimbulkan ketidakadilan karena bertentangan dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari sisi pemerintah, upaya penegakan hukum sering kali belum optimal. Pengawasan ketenagakerjaan masih menghadapi keterbatasan, baik dari segi jumlah pengawas maupun efektivitas tindakan hukum. Hal ini mengakibatkan banyak pelanggaran terkait outsourcing tidak ditindak secara tegas. Kondisi tersebut menciptakan ruang abu-abu yang dimanfaatkan oleh sebagian pengusaha untuk mengurangi beban biaya produksi melalui praktik kerja kontrak dan outsourcing yang tidak sesuai aturan.

Implikasi Hukum dan Sosial Outsourcing

Implikasi hukum dari praktik outsourcing yang tidak terkontrol mencakup pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja, seperti upah minimum, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti, serta hak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang layak. Pekerja outsourcing sering kali terjebak dalam kondisi kerja yang tidak menentu, dengan masa depan yang penuh ketidakpastian. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana tercantum dalam sila kelima Pancasila.

Implikasi sosialnya juga tidak kalah signifikan. Pekerja yang tidak memiliki kepastian kerja cenderung mengalami tekanan psikologis, penurunan produktivitas, dan ketidakstabilan dalam kehidupan keluarga. Rasa ketidakadilan yang dialami pekerja outsourcing dapat memicu konflik industrial, demonstrasi, hingga aksi mogok kerja. Pada akhirnya, praktik outsourcing yang tidak sesuai aturan tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga berdampak negatif terhadap stabilitas sosial dan iklim investasi di Indonesia.⁹

Peran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Perlindungan Pekerja Outsourcing

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan lebih terhadap pekerja outsourcing. PKB yang disusun melalui mekanisme bipartit antara serikat pekerja dengan perusahaan dapat menjadi instrumen yang menjamin hak-hak normatif pekerja, bahkan melebihi ketentuan minimum yang diatur dalam undang-undang. Melalui PKB, pekerja dapat memperoleh kepastian terkait struktur pengupahan,

⁹ Royen, U. I. (2009). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).

mekanisme kerja, jaminan kesehatan, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak.

Namun, tantangan terbesar dalam implementasi PKB adalah rendahnya tingkat serikat pekerja di kalangan pekerja outsourcing. Banyak pekerja outsourcing yang tidak tergabung dalam serikat pekerja karena masa kontrak yang pendek dan risiko tidak diperpanjangnya kontrak kerja jika mereka dianggap "menggangu" kepentingan perusahaan. Akibatnya, posisi tawar pekerja outsourcing dalam perundingan bersama sangat lemah. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya intervensi negara untuk memperkuat peran serikat pekerja serta memberikan ruang yang lebih luas bagi pekerja outsourcing dalam memperjuangkan hak-haknya melalui PKB.

KESIMPULAN

Globalisasi hukum telah membawa dinamika yang sangat kompleks bagi sistem hukum nasional, khususnya di Indonesia, di mana interaksi antara norma hukum internasional dengan hukum nasional menimbulkan tantangan serius dalam menjaga kedaulatan hukum sekaligus menegakkan prinsip-prinsip keadilan universal. Perkembangan global menuntut setiap negara, termasuk Indonesia, untuk menyesuaikan instrumen hukumnya agar sejalan dengan nilai-nilai yang berlaku di dunia internasional, terutama dalam bidang hak asasi manusia, perdagangan, lingkungan hidup, dan teknologi. Kehadiran instrumen hukum internasional, seperti konvensi maupun perjanjian multilateral, telah memengaruhi arah pembentukan hukum nasional yang harus menyesuaikan diri dengan standar global tanpa mengabaikan jati diri dan nilai-nilai lokal yang terkandung dalam konstitusi maupun kearifan budaya bangsa.

Harmonisasi hukum antara sistem hukum nasional dengan instrumen hukum internasional bukanlah suatu proses yang sederhana, melainkan membutuhkan perencanaan, perumusan, dan implementasi yang cermat agar tidak menimbulkan tumpang tindih norma maupun disharmoni dalam praktik penegakan hukum. Indonesia sebagai negara hukum dituntut mampu menjaga keseimbangan antara keterikatan terhadap norma internasional yang bersifat mengikat dengan kepentingan nasional yang menekankan pada perlindungan rakyat serta pelaksanaan amanat konstitusi. Dinamika ini menunjukkan bahwa hukum tidak bersifat statis, melainkan senantiasa bergerak menyesuaikan dengan perubahan global, sehingga proses legislasi maupun praktik peradilan perlu diarahkan agar responsif terhadap perkembangan internasional tanpa kehilangan karakter khas hukum nasional.

Keterkaitan antara hukum internasional dan hukum nasional juga mencerminkan adanya pergeseran paradigma, dari yang semula menempatkan hukum internasional sekadar sebagai acuan, menuju pada posisi yang lebih dominan dan berpengaruh langsung terhadap sistem hukum nasional. Tantangan yang muncul dari perkembangan tersebut bukan hanya pada tataran normatif, melainkan juga menyangkut kesiapan institusi penegak hukum, kesadaran masyarakat, serta kapasitas negara dalam melakukan adaptasi terhadap perubahan. Penerapan prinsip-prinsip hukum internasional di Indonesia harus tetap memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan, agar implementasi hukum tidak menimbulkan benturan kepentingan yang merugikan rakyat.

Kajian ini memperlihatkan bahwa globalisasi hukum pada dasarnya membawa peluang dan tantangan. Peluang dapat dimanfaatkan melalui pembaruan hukum nasional yang selaras dengan standar global sehingga meningkatkan posisi Indonesia dalam percaturan hukum internasional. Tantangan perlu dijawab dengan penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia hukum, dan kesadaran kolektif bahwa keberhasilan adaptasi hukum sangat ditentukan oleh kemampuan bangsa dalam mengintegrasikan nilai universal dengan nilai lokal. Dengan demikian, dapat ditegaskan

bahwa globalisasi hukum menuntut Indonesia untuk senantiasa bersikap selektif, adaptif, dan progresif dalam mengelola interaksi antara hukum nasional dan hukum internasional, demi mewujudkan sistem hukum yang berkeadilan, berdaulat, dan bermanfaat bagi kemakmuran rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- Immawan Wahyudi, M. H. (2023). Hukum, Kekuasaan, dan Akhlak Bangsa. UAD PRESS.
- Prananca, Y. A. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Rohman, A., Ismail, I., & Setiawan, P. A. H. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Untuk Mewujudkan Nilai Keadilan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2).
- Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO)
- SIANIPAR, T. A. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.
- Siregar, R. Z. (2021). Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sugeng Santoso, P. N., & SH, M. (2025). Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam). Prenada Media
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423-434.
- Suryono, L. J. (2011). Asas Keadilan Pada Kontrak Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Undip).
- Takdir, M. (2018). Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 12(2), 327-352.