

## **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan**

Kevin Anandita Rukmana, Gunardi Lie  
Universitas Tarumanagara, Indonesia  
e-mail: [kevin.205220066@stu.untar.ac.id](mailto:kevin.205220066@stu.untar.ac.id)

### **Abstract.**

*The purpose of this study is to examine the legal protections for outsourced workers in the event that the firm unilaterally terminates their employment (PHK). Outsourcing is becoming more common in Indonesia, which puts workers at risk, especially when it comes to normative rights and job security. The types of legal protection offered to outsourced workers and the causes of unilateral termination of employment are among the topics covered in this study. Normative legal research using a regulatory and contextual approach is the research methodology employed. The findings demonstrate that normatively, rules and regulations have given outsourced workers protection, including the ability to address disputes arising from labor relations. However, in reality, this protection has not been ideal because of inadequate oversight, ambiguous employment ties, and employees' poor awareness of their rights. Therefore, to guarantee that outsourced workers are legally protected from unilateral termination of employment, more laws and more efficient law enforcement are required..*

**Keywords:** Legal Protection, Outsourcing, Unilateral Termination, Labor Law

### **Abstrak.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) jika perusahaan secara sepihak mengakhiri hubungan kerja mereka (PHK). Alih daya semakin umum di Indonesia, yang menempatkan pekerja pada risiko, terutama dalam hal hak normatif dan keamanan kerja. Jenis perlindungan hukum yang ditawarkan kepada pekerja alih daya dan penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak merupakan beberapa topik yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian hukum normatif dengan pendekatan regulasi dan kontekstual merupakan metodologi penelitian yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa secara normatif, peraturan dan regulasi telah memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya, termasuk kemampuan untuk menyelesaikan sengketa yang timbul dari hubungan kerja. Namun, dalam kenyataan, perlindungan ini belum ideal karena pengawasan yang tidak memadai, ikatan kerja yang ambigu, dan kurangnya kesadaran karyawan akan hak-hak mereka. Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa pekerja alih daya terlindungi secara hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak, diperlukan lebih banyak undang-undang dan penegakan hukum yang lebih efisien.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, *Outsourcing*, PHK Sepihak, Ketenagakerjaan

## **PENDAHULUAN**

Fenomena penggunaan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* (alih daya) di Indonesia semakin berkembang seiring dengan tuntutan efisiensi dan fleksibilitas dalam dunia usaha. Banyak perusahaan memilih menggunakan pekerja *outsourcing* karena dianggap mampu menekan biaya operasional, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk tidak terikat langsung dengan pekerja, sehingga kewajiban seperti pemberian jaminan sosial, pesangon, dan hak normatif lainnya dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, di balik keuntungan tersebut, muncul berbagai persoalan hukum, terutama terkait dengan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* itu sendiri<sup>1</sup>.

Dalam praktiknya, posisi pekerja *outsourcing* cenderung lebih lemah dibandingkan pekerja tetap. Hal ini merupakan akibat dari meluasnya penggunaan perjanjian kerja jangka tetap (PKWT) dan ikatan kerja tidak langsung dengan perusahaan pengguna. Keadaan ini

---

<sup>1</sup> Yovita Tiwang, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Pro Hukum* 12, no. 3 (2022): 1–2.

meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, termasuk kemungkinan pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tanpa proses hukum yang semestinya. Pada kenyataannya, pekerja seringkali tidak mendapatkan seluruh hak hukum mereka setelah pemutusan hubungan kerja<sup>2</sup>.

Permasalahan PHK sepihak terhadap pekerja outsourcing menjadi isu yang krusial dalam hubungan industrial di Indonesia. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang dan harus melalui mekanisme tertentu, termasuk upaya pencegahan dan perundingan antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, terdapat larangan terhadap PHK dengan alasan-alasan tertentu yang dapat merugikan pekerja. Namun demikian, dalam praktiknya, masih sering ditemukan tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan berbagai alasan, seperti efisiensi biaya atau berakhirnya kontrak kerja, tanpa memperhatikan perlindungan hukum bagi pekerja<sup>3</sup>.

Lebih lanjut, lemahnya pengawasan serta kurang optimalnya penegakan hukum turut memperparah kondisi tersebut. Tidak sedikit pekerja outsourcing yang tidak memahami hak-haknya atau tidak memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, mereka berada pada posisi yang dirugikan ketika terjadi PHK sepihak. Selain itu, adanya kekaburan norma dalam beberapa peraturan terkait outsourcing juga membuka celah bagi perusahaan untuk melakukan interpretasi yang merugikan pekerja<sup>4</sup>.

Di sisi lain, keberadaan regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya telah memberikan dasar hukum bagi perlindungan pekerja outsourcing, termasuk dalam hal kompensasi PHK. Pekerja outsourcing pada prinsipnya tetap memiliki hak atas upah, jaminan sosial, serta kompensasi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, implementasi dari ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, baik dari sisi substansi hukum, struktur penegakan hukum, maupun budaya hukum di masyarakat<sup>5</sup>.

Keadaan ini menunjukkan adanya perbedaan antara situasi aktual dan standar legislatif yang mengatur perlindungan pekerja alih daya. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian tentang perlindungan hukum pekerja alih daya terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum yang seharusnya dimiliki pekerja alih daya serta menunjukkan penyebab terus berlanjutnya pemutusan hubungan kerja sepihak. Dengan demikian, diharapkan temuan penelitian ini akan membantu dalam pembuatan peraturan ketenagakerjaan yang lebih adil yang memprioritaskan perlindungan pekerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun yang berkembang dalam doktrin atau literatur hukum. Penelitian hukum normatif dipilih karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, sehingga analisis lebih menitikberatkan pada aspek norma hukum dan penerapannya

<sup>2</sup> Vania Andari Damanik et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia," *Jurnal Cendikia ISNU* 1, no. 2 (2023): 2–3.

<sup>3</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 110–112.

<sup>4</sup> Kadek Andini Puspita dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Efisiensi Biaya," *Kertha Desa* (2023): 5–6.

<sup>5</sup> Delviola Azhara dan Chatarina Dwi Agista, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Syntax Literate* 7, no. 5 (2022): 3–4.

dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam penelitian hukum, objek yang dikaji memang bukan perilaku masyarakat secara langsung, melainkan hukum itu sendiri sebagai suatu sistem norma<sup>6</sup>.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kontekstual (pendekatan konseptual) dan pendekatan regulasi (pendekatan hukum). Pendekatan regulasi dilakukan dengan meninjau beberapa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan alih daya (outsourcing) dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, gagasan mendasar seperti hubungan kerja, perlindungan hukum, serta hak dan tanggung jawab pekerja alih daya dipahami melalui perspektif kontekstual. Kedua metode ini bekerja sama dengan baik untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang topik yang diteliti<sup>7</sup>.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum untuk penelitian ini adalah riset pustaka. Peneliti mengumpulkan berbagai bahan hukum yang relevan dengan isu penelitian, termasuk buku, jurnal, dan dokumen pemerintah. Dengan mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mengevaluasi bahan hukum yang diperoleh, prosedur ini diselesaikan secara metodis. Karena data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif bersifat sekunder dan berasal dari berbagai sumber tekstual, riset pustaka merupakan pendekatan utama.<sup>8</sup>

Analisis kualitatif adalah metode selanjutnya dalam analisis materi hukum. Untuk menghasilkan hasil yang logis dan ilmiah, analisis ini dilakukan dengan menafsirkan, menganalisis, dan mengorganisir informasi hukum yang telah dikumpulkan secara metodis. Menemukan jawaban atas isu-isu hukum yang diteliti dan memahami signifikansi standar hukum merupakan tujuan analisis kualitatif dalam penelitian hukum. Hasilnya, temuan analisis menawarkan argumen hukum yang komprehensif selain bersifat deskriptif<sup>9</sup>.

Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis yang komprehensif, sistematis, dan relevan terhadap permasalahan yang dikaji, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait perlindungan pekerja outsourcing.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia**

Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada dasarnya telah diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Secara umum, perlindungan tersebut bertujuan untuk menjamin agar pekerja tetap memperoleh hak-haknya meskipun berada dalam hubungan kerja yang tidak langsung dengan perusahaan pengguna (user). Dalam konteks ini, pekerja *outsourcing* tetap dipandang sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Muhammad Syarif et al., *Metode Penelitian Hukum* (Makassar: Get Press Indonesia, 2024), 5–6.

<sup>7</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum Pendekatan Yuridis Normatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2021), 15–16.

<sup>8</sup> Sidi Ahyar Wiraguna, “Metode Normatif dan Empiris dalam Penelitian Hukum,” *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan dan Hukum* 3, no. 3 (2024): 73–74.

<sup>9</sup> Hardianto et al., *Panduan Lengkap Metode Penelitian Hukum Empiris dan Normatif* (Palopo: Nusantara Press, 2025), 20–22.

<sup>10</sup> Yovita Tiwang, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Pro Hukum* 12, no. 3 (2022): 3–4.

Aturan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang kuat dan tanpa mengikuti proses yang dipersyaratkan adalah salah satu jenis perlindungan hukum yang paling mendasar. Peraturan perundang-undangan menegaskan bahwa sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib melakukan upaya pencegahan, termasuk perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja. Dengan demikian, PHK seharusnya menjadi langkah terakhir (last resort) setelah berbagai upaya lain tidak berhasil dilakukan<sup>11</sup>.

Selain itu, pekerja *outsourcing* yang mengalami PHK juga berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kompensasi tersebut dapat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya, tergantung pada jenis perjanjian kerja yang digunakan. Dalam hal pekerja *outsourcing* dipekerjakan melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka pekerja berhak atas uang kompensasi sesuai masa kerja yang telah dijalani. Ketentuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja bersifat sementara, pekerja tetap memiliki hak ekonomi yang harus dilindungi<sup>12</sup>.

Bentuk perlindungan lainnya adalah adanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila terjadi PHK sepihak yang merugikan pekerja, maka pekerja *outsourcing* dapat menempuh jalur hukum melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga pengadilan hubungan industrial. Mekanisme ini memberikan ruang bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya secara legal. Dengan adanya mekanisme ini, diharapkan terjadi keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial<sup>13</sup>.

Namun demikian, dalam praktiknya, perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif. Banyak pekerja *outsourcing* yang tetap mengalami PHK sepihak tanpa memperoleh hak-haknya secara penuh. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lemahnya pengawasan dari pemerintah, kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, serta adanya ketidakjelasan dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna. Kondisi ini menyebabkan pekerja *outsourcing* berada pada posisi yang rentan dan seringkali dirugikan<sup>14</sup>.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara normatif, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang mengalami PHK sepihak telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, meliputi larangan PHK sepihak tanpa prosedur, hak atas kompensasi, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan. Namun, implementasi dari perlindungan tersebut masih perlu diperkuat agar dapat memberikan jaminan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing*.

### **Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Terhadap Pekerja *Outsourcing* Serta Bagaimana Upaya Penyelesaiannya**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja *outsourcing* merupakan fenomena yang cukup kompleks dan sering terjadi dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama terjadinya PHK sepihak pada pekerja *outsourcing*. Faktor pertama adalah kepentingan efisiensi dan pengurangan biaya operasional oleh perusahaan pengguna. Dalam banyak kasus, perusahaan memilih untuk memutus

<sup>11</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 111–112.

<sup>12</sup> Delviola Azhara dan Chatarina Dwi Agista, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Syntax Literate* 7, no. 5 (2022): 5–6.

<sup>13</sup> Vania Andari Damanik et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia," *Jurnal Cendikia ISNU* 1, no. 2 (2023): 4–5.

<sup>14</sup> Kadek Andini Puspita dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Efisiensi Biaya," *Kertha Desa* (2023): 6–7.

hubungan kerja dengan pekerja outsourcing karena dianggap dapat mengurangi beban biaya terkait upah, tunjangan, dan kompensasi yang harus diberikan secara penuh jika pekerja diangkat menjadi pekerja tetap<sup>15</sup>.

Faktor kedua berkaitan dengan ketidakjelasan status hubungan kerja antara perusahaan pengguna, perusahaan penyedia tenaga kerja, dan pekerja outsourcing itu sendiri. Struktur hubungan yang tidak langsung ini kerap menimbulkan ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban pekerja, termasuk hak atas kompensasi PHK. Kondisi ini memudahkan perusahaan pengguna atau penyedia tenaga kerja untuk melakukan PHK sepihak karena adanya celah dalam kontrak kerja yang digunakan<sup>16</sup>.

Faktor ketiga adalah kurangnya pemahaman pekerja outsourcing terhadap hak-haknya. Banyak pekerja outsourcing tidak mengetahui mekanisme hukum yang dapat ditempuh jika terjadi PHK sepihak, sehingga mereka cenderung menerima pemutusan hubungan kerja tanpa upaya hukum. Kurangnya literasi hukum ini diperparah oleh keterbatasan akses terhadap serikat pekerja atau lembaga bantuan hukum yang dapat mendampingi mereka<sup>17</sup>.

Sedangkan faktor keempat adalah keterbatasan pengawasan dan penegakan hukum. Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur larangan PHK sepihak serta kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi, implementasinya seringkali lemah. Pemerintah dan lembaga terkait belum sepenuhnya mampu menegakkan hukum secara konsisten terhadap pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja *outsourcing*.<sup>18</sup>

Upaya penyelesaian PHK sepihak bagi pekerja outsourcing dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme. Pertama adalah upaya bipartit, yaitu perundingan langsung antara pekerja dan perusahaan untuk mencapai kesepakatan terkait PHK dan kompensasi. Kedua, jika upaya bipartit tidak berhasil, pekerja dapat menempuh mediasi dan konsiliasi melalui Dinas Ketenagakerjaan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, sebagai langkah terakhir, pekerja dapat membawa kasus PHK sepihak ke Pengadilan Hubungan Industrial, di mana pengadilan dapat memutuskan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan<sup>19</sup>.

Dengan adanya berbagai faktor penyebab dan mekanisme penyelesaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa PHK sepihak pada pekerja outsourcing terjadi akibat kombinasi kepentingan perusahaan, ketidakjelasan hubungan kerja, minimnya pemahaman pekerja, dan lemahnya pengawasan hukum. Sementara itu, upaya penyelesaian PHK sepihak menekankan pentingnya jalur hukum formal dan non-formal yang tersedia, yang memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh hak-hak mereka secara adil dan sesuai peraturan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pekerja *outsourcing* yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak memiliki perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Perlindungan ini mencakup larangan PHK sepihak tanpa prosedur yang sah, hak atas pesangon dan kompensasi lainnya, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian

---

<sup>15</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 113.

<sup>16</sup> Yovita Tiwang, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Pro Hukum* 12, no. 3 (2022): 5.

<sup>17</sup> Vania Andari Damanik et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia," *Jurnal Cendikia ISNU* 1, no. 2 (2023): 5–6.

<sup>18</sup> Kadek Andini Puspita dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Efisiensi Biaya," *Kertha Desa* (2023): 7–8.

<sup>19</sup> Delviola Azhara dan Chatarina Dwi Agista, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Syntax Literate* 7, no. 5 (2022): 6–7.

perselisihan melalui bipartit, mediasi, atau pengadilan hubungan industrial. Namun, PHK sepihak masih sering terjadi karena beberapa faktor, seperti perusahaan ingin mengurangi biaya operasional, adanya ketidakjelasan hubungan kerja antara pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja, dan perusahaan pengguna, kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, serta lemahnya pengawasan hukum. Meskipun aturan hukum sudah ada, implementasinya belum maksimal, sehingga banyak pekerja outsourcing tetap dirugikan. Oleh karena itu, perlindungan hukum perlu diperkuat, baik dari sisi pengawasan, kepastian kontrak, maupun pemahaman pekerja, agar hak-hak mereka benar-benar terlindungi..

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terkait perlindungan pekerja outsourcing, sehingga perusahaan yang melakukan PHK sepihak dapat ditindak secara tegas sesuai ketentuan perundang-undangan. Kedua, perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna sebaiknya menyusun kontrak kerja yang jelas, sehingga hak dan kewajiban pekerja outsourcing lebih terjamin, serta mengurangi potensi terjadinya PHK sepihak yang merugikan. Ketiga, pekerja outsourcing perlu diberikan edukasi dan sosialisasi tentang hak-haknya, termasuk mekanisme hukum yang dapat ditempuh jika terjadi PHK sepihak. Terakhir, serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum sebaiknya lebih aktif dalam memberikan pendampingan kepada pekerja outsourcing, agar pekerja memiliki akses yang lebih mudah terhadap jalur hukum untuk memperjuangkan hak-haknya. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing dapat lebih efektif dan adil.

## **REFERENSI**

- DPR RI. Dampak Kenaikan Tarif Impor AS terhadap Indonesia. Laporan Riset Pusat Penelitian DPR RI, April 2025.
- Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Laporan Tahunan Perdagangan Internasional 2025. Jakarta: Kemendag RI, 2025.
- Mandalika, Muhammad Sultan. "Analisis Hukum terhadap Dampak Pengenaan Tarif 32% oleh Amerika Serikat terhadap Perdagangan Indonesia: Tinjauan Perjanjian Perdagangan Internasional dan Kebijakan Ekonomi." *Al-Adalah: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 3, no. 2 (2025).
- Mandalika, Muhammad Sultan, dan Vanessa Debora Muaja. "Analisis Hukum terhadap Dampak Pengenaan Tarif 32%." *Jurnal Ekonomi dan Hukum* 10, no. 1 (2025).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Pemerintah Indonesia. "Sepakati Tarif Baru 19% dengan Amerika Serikat." Kementerian Ekonomi RI, 2025.
- Sutrisno, Andri. "Implikasi Hukum Kebijakan Tarif Era Trump terhadap Indonesia." *Indonesian Law Review* 5, no. 2 (2025).
- World Trade Organization (WTO). *World Trade Outlook and Statistics 2025*. Geneva: WTO, 2025.