

# Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

## Tanggung Jawab Pengusaha Atas Pembayaran Pesangon Pekerja Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Prinsip TUPE

**Shafinaz Rania Rachmat**

shafinazrr@gmail.com

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Shafinaz Rania Rachmat,  
'Tanggung Jawab Pengusaha Atas Pembayaran Pesangon Pekerja Sistem Outsourcing Berdasarkan Prinsip TUPE' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

**Histori artikel:**

Submit 6 April 2021;  
Diterima 14 Januari 2022;  
Diterbitkan 31 Januari 2022.

**DOI:**

10.20473/jd.v5i1.32736

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



**Abstract**

*In running a company, supporting job is needed to reduce the production cost to the operational function of a company. The practice of the outsourcing system is here to provide strategic benefits for the Company. The practice of the outsourcing system is still considered not protecting and guaranteeing the rights of outsourced workers. Therefore, the Constitutional Court Decision No. 27 / PUU-IX / 2011 existed on the material review of the Manpower Law. However, the issuance of the Constitutional Court Decision created legal uncertainty regarding rights and obligations, particularly in relation to the calculation of the working period. This study aims to determine the responsibilities of the company regarding severance pay for workers based on the TUPE principle. Because of this transfer, the Employer has passed the responsibility related to the provision of severance pay which is the right of the Workers.*

**Keywords:** *Outsourcing; TUPE; Employment.*

**Abstrak**

Dalam menjalankan suatu perusahaan dibutuhkannya suatu pekerjaan penunjang baik untuk penekanan anggaran biaya produksi hingga fungsi operasional suatu perusahaan. Praktik sistem outsourcing hadir untuk memberikan manfaat strategis bagi Perusahaan. Praktik sistem outsourcing dirasa masih tidak melindungi dan menjamin hak-hak para pekerja outsource. Oleh karena itu, terbit Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 atas uji materiil terhadap UU Ketenagakerjaan. Namun, dengan terbitnya Putusan MK tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai hak dan kewajiban khususnya terkait dengan perhitungan masa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggung jawab Perusahaan terkait pembayaran pesangon pekerja berdasarkan prinsip TUPE. Karena adanya pengalihan tersebut, Pengusaha lempar tanggung jawab terkait dengan pemberian uang pesangon yang menjadi hak para Pekerja.

**Kata Kunci:** Alih Daya; TUPE; Ketenagakerjaan.

Copyright © 2022 Shafinaz Rania Rachmat

**Pendahuluan**

Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2020, tercatat jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 137,91 juta dengan sebanyak 131,03 juta orang adalah penduduk bekerja dan sebanyak

6,88 juta orang menganggur.<sup>1</sup> Pengangguran yang terjadi di negara Indonesia cenderung karena tidak terserapnya sumber daya manusia di pasar tenaga kerja secara signifikan dan banyaknya penduduk usia kerja kurang memiliki keahlian dalam bekerja.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi permasalahan pengangguran, salah satunya dengan praktik sistem *outsourcing*. Merujuk pada Pasal 64, 65, dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 (Selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan). Secara singkat, pada praktek sistem *outsourcing* perusahaan penyedia jasa pekerja (selanjutnya disebut sebagai Perusahaan PJP) menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi pekerjaan (selanjutnya disebut sebagai Perusahaan *user*) yang dilaksanakan dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerjasama yang dibuat secara tertulis.

Dengan diajukannya uji materiil terhadap UU Ketenagakerjaan terutama pada Pasal 59 dan Pasal 64 yang dirasa bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Yang kemudian dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konsistusi No. 27/PUU-IX/2011, Majelis Hakim pada putusannya berpendapat bahwa terdapat dua model yang dapat dilaksanakan guna melindungi dan menjamin hak-hak para pekerja. Pertama, mensyaratkan agar perjanjian kerja berbentuk PWKTT. Kedua, diterapkannya prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (selanjutnya disebut sebagai TUPE) atau prinsip pengalihan bagi perusahaan yang melaksanakan praktik sistem *outsourcing*.

Selanjutnya pada Putusan Mahkamah Konsistusi tersebut menyebutkan bahwa, para Pekerja praktik sistem *outsourcing* tersebut tidak dilakukan sebagai Pekerja baru. Masa kerja yang dilalui para Pekerja praktik sistem *outsourcing* akan tetap dianggap dan tetap diperhitungkan, sehingga hak-hak yang melekat para pekerja tetap dapat didapatkan secara layak dan proposional. Dengan demikian dengan adanya prinsip TUPE ini, merupakan tindakan untuk melindungi kelangsungan

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, 'Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020', (Badan Pusat Statistik, 2020), [2], <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>>, dikunjungi pada tanggal 30 Agustus 2020.

kerja bagi Pekerja dengan penghargaan masa kerja dan pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut.

Penerapan TUPE ditujukan untuk melindungi dan menjamin hak-hak pekerja. Namun, terjadi pertentangan aturan hukum antara UU Ketenagakerjaan dengan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yang menimbulkan ketidakpastian hukum. Pemberian hak tersebut di rasa tidak memperhatikan antara hak dan kewajiban para pihak khususnya terkait penghitungan masa kerja dan hak-hak pekerja. UU Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur bahwa masa kerja diperuntukkan hanya bagi pekerja yang memiliki hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan.<sup>2</sup>

Dari pemasalahan yang sudah diuraikan diatas, penulis akan mencoba membahas secara mendalam mengenai penerapan prinsip TUPE dalam bentuk pemberian pesangon kepada pekerja sistem *outsourcing* dari sudut pandang UU Ketenagakerjaan serta melakukan pengkajian yang lebih dalam terhadap aspek peraturan hukum praktik sistem *outsourcing* di Indonesia.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan yaitu dengan *Doctrinal Research* atau Penelitian Doktrinal, dimana tipe penelitian ini penulis akan melakukan penelitian dengan mengkaji peraturan perundang-undang, literature, teori-teori hukum secara keseluruhan terkait dengan permasalahan yang diangkat.

### **Penerapan Praktik Sistem *Outsourcing* di Indonesia**

Praktik sistem *outsourcing* merupakan sistem yang dibutuhkan di dalam fungsi operasional suatu perusahaan. Dengan praktik sistem *outsourcing*, perusahaan tidak perlu mengeluarkan anggaran tenaga kerja yang tinggi dan perusahaan tetap dapat mengembangkan usahanya.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak mengenal istilah “*outsourcing*”. Merujuk pada kepada ketentuan dalam BW, praktik sistem

---

<sup>2</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Sinar Grafika 2019).[205].

*outsourcing* dikenal sebagai Perjanjian Pemborongan. Pada Pasal 1601 b BW menyatakan bahwa, “Perjanjian pemborong kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan”.

UU Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah praktik sistem *outsourcing*, namun dikenal sebagai praktik sistem alih daya. Adapun pada pasal 64 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Pada tahun 2012 diperkirakan sebanyak 16 (enam belas) juta orang atau sekitar 40 (empat puluh) persen dari total tenaga kerja di Indonesia merupakan pekerja praktik sistem *outsourcing*.<sup>3</sup> Berkembangnya praktik sistem *outsourcing* di Indonesia dikarenakan memberikan manfaat strategis, antara lain *Pertama*, meningkatkan fokus Perusahaan pada bisnis inti. Dalam menjalankan suatu perusahaan, terdapatnya jenis pekerjaan penunjang atau *Non-core business* dan inti usaha atau *core business*. Apabila kedua aktifitas tersebut dilakukan oleh Perusahaan itu sendiri, maka Perusahaan akan kehilangan konsentrasinya terhadap inti usaha dan tidak tercapainya target. Dengan demikian pekerjaan penunjang tersebut akan diserahkan kepada Perusahaan *outsource* dan Perusahaan akan berfokus pada inti usahanya.

*Kedua*, mempercepat proses adaptasi terhadap proses perubahan bisnis. Dalam hal ini pihak eksternal yang direkrut adalah para ahli yang berkecimpung di bidang yang sama dan di industri yang sama, dengan itu kecepatan untuk melakukan perubahan pun dapat tercapai melalui *outsourcing*, sehingga perusahaan dapat mempertahankan prestasinya di tengah persaingan yang serba ketat dengan adanya fleksibilitas.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Sofjan Wanandi, “Solutions For The *Outsourcing* System in Indonesia”, (Global Business Guide Indonesia) <[http://www.gbgingonesia.com/en/main/partners\\_updates/apindo/solutions\\_for\\_the\\_outsourcing\\_system\\_in\\_indonesia.php](http://www.gbgingonesia.com/en/main/partners_updates/apindo/solutions_for_the_outsourcing_system_in_indonesia.php)>, dikunjungi pada tanggal 29 November 2020.

<sup>4</sup> Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing* (Penerbit PPM, 2008).[18].

*Ketiga*, memecahkan masalah yang sulit dikendala atau dikelola. Dalam hal ini, apabila Perusahaan bertambah besar dan keputusan di tingkat pelaksana lapangan memerlukan penanganan yang cepat dan efisien, maka perlu dilibatkan pihak lain untuk membantu masalah ini.<sup>5</sup>

*Keempat*, sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk kebutuhan yang lebih strategis. Pemanfaatan tenaga kerja yang ada untuk menangani pekerjaan tambahan juga dapat menimbulkan masalah seperti pekerja tidak fokus pada pekerjaan atau tugas fokusnya, oleh karena itu sejumlah Perusahaan memilih menggunakan jasa *outsourcing* karena pola ini tidak mengganggu SDM yang ada.<sup>6</sup>

*Kelima*, memungkinkan penghematan dana kapital. *Outsourcing* dapat memeberikan *financial flexibility* bagi perusahaan, dalam hal ini biaya yang dikeluarkan menjadi lebih pasti jumlahnya karena dilakukan atau diserahkan kepada ahlinya.<sup>7</sup>

*Keenam*, mengefesiensikan dan mengendalikan biaya operasional. *Outsourcing* juga diakui dapat mengurangi beban biaya operasional dengan menyerahkan kepada ahlinya, maka hasil yang akan dicapai dapat diprediksi dengan lebih akurat.<sup>8</sup>

Pada tahun 2012, terbit Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain. Pada peraturan ini merupakan peraturan pelaksana untuk praktik sistem *outsourcing*, sehingga memperjelas mengenai hak dan kewajiban setiap Pihak dan memperjelas pelaksanaan hubungan kerja bagi Perjanjian Pemborongan dan Penyedia Jasa Pekerja. Adapun perubahan kedua atas Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yaitu dengan diterbitkannya Permenakertrans No. 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

---

<sup>5</sup> *ibid.*[19].

<sup>6</sup> *ibid.*

<sup>7</sup> *ibid.*[20].

<sup>8</sup> *ibid.*[20-21].

### Jenis-Jenis Praktik Sistem *Outsourcing*

Merujuk ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, pelaksanaan praktik sistem *outsourcing* dapat berbentuk Perjanjian Pemborong Pekerjaan atau Penyedia Jasa Pekerja. UU Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan pengertian istilah kedua jenis praktik sistem *outsourcing* tersebut. Adapun melalui Pasal 81 angka 18 dan angka 19 UU Cipta Kerja menghapus Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja tersebut menyebutkan “Perusahaan Alih Daya”, sehingga dapat dilihat bahwa UU Cipta Kerja tetap mengatur adanya praktik sistem *outsourca* dalam ketenagakerjaan di Indonesia. UU Cipta kerja memberikan perluasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dilakukan *outsourca* sehingga mengurangi terjadinya pelanggaran terhadap Praktik Sistem *outsourca*. Mengenai pengaturan sistem, syarat, dan ketentuan pelaksanaan kedua sistem tersebut diatur secara umum pada UU Ketenagakerjaan dan diatur lebih lanjut pada Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 sehingga dapat melakukan penyerahan sebagian pekerjaan.

Untuk mempermudah pemahaman mengenai jenis praktik sistem *outsourcing*, dapat dilihat pada table berikut.

	Pemborongan Pekerjaan	Penyedia Jasa Pekerja
Perjanjian	Berdasarkan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.	Berdasarkan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak
Para Pihak	Perusahaan Pemberi Pekerjaan dan Perusahaan Penerima Pemborongan.	Perusahaan <i>User</i> , Perusahaan PJP, dan Pekerja.
Hubungan Kerja	PKWTT atau PKWT	PKWTT dan PKWT
Perintah Kerja	Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari Perusahaan Penerima Pemborong.	Dilakukan langsung oleh Perusahaan <i>user</i> .
Tempat Berlangsungnya Penyerahan Pekerja	Pekerja melaksanakan pekerjaannya tidak ditempat Perusahaan Penerima Pemborongan.	Pekerja melaksanakan pekerjaan langsung di tempat Perusahaan <i>user</i> berada.

Jenis pekerjaan	Kegiatan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh Perusahaan <i>user</i> , proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagai mestinya.	Kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi: Usaha pelayanan kebersihan; Usaha penyediaan makanan; Usaha tenaga kerja pengamanan; Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan Usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja.
Persyaratan Perusahaan <i>Outsource</i>	Perusahan penerima pemborong harus memenuhi persyaratan: Berbentuk badan hukum; Memiliki tanda daftar perusahaan; Memiliki izin usaha; dan Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.	Perusahaan PJP harus memenuhi persyaratan: Badan usaha yang berbentuk badan hukum serta bergerak di bidang usaha Penyedia jasa Pekerja; dan Memiliki Nomor Induk Berusaha yang diterbitkan oleh Lembaga OSS.

### Prinsip TUPE Sebagai Perlindungan Bagi Pekerja *Outsourcing*

Setiap Pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan atas setiap hak-haknya. Hal ini tercantum pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selain itu, pada pertimbangan dibuatnya UU Ketenagakerjaan pada huruf d disebutkan bahwa, “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha”.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang lisan maupun yang tertulis.<sup>9</sup> Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep

<sup>9</sup> Qinan Qinthar Pratama, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Smelting Gresik Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’ (Skripsi pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pasundan 2017).[27].

bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>10</sup> Terdapat 2 (dua) cara melindungi Pekerja, antara lain:<sup>11</sup>

1. Melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.
2. Melalui serikat pekerja, melalui serikat pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima.

Melalui UU Ketenagakerjaan tersebut menjadi dasar penguat bahwa merupakan hal yang wajib bagi setiap perusahaan untuk melindungi hak-hak para Pekerjaanya. Lingkup perlindungan yang diberikan dalam pasal UU Ketenagakerjaan, diantaranya yaitu:

1. Pasal 4 huruf d, “Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”;
2. Pasal 5, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”;
3. Pasal 6, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”;
4. Pasal 86 ayat (1), “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”;
5. Pasal 99 ayat (1), “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Praktik sistem *outsourcing* dianggap sebagai perbudakan modern dikarenakan tidak terlindungnya hak-hak Pekerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Oleh karena itu, Mahkamah menimbang pada Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 bahwa pernyataan tersebut tidak dibenarkan karena praktik sistem *outsourcing* sebagaimana yang tercantum pada Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan sudah mengatur mengenai perlindungan kerja dan syarat-syarat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dikarenakan praktik sistem *outsourcing* yang terbilang baru mewarnai hukum

---

<sup>10</sup> *ibid.*

<sup>11</sup> Uti Ilmu Royen, ‘Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)’ (Disertasi pada Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2009).[13].



ketenagakerjaan maka dibutuhkannya suatu keseimbangan antara kepentingan para Perusahaan terhadap para Pekerja untuk memberikan suatu perlindungan dan jaminan kepada Pekerja. Prinsip TUPE lahir sebagai salah satu upaya untuk memberikan perlindungan tersebut.

### **Konsep Perlindungan Dalam Prinsip TUPE**

Dalam praktik sistem *outsourcing* hubungan kerja dapat berbentuk PKWTT atau PKWT, sehingga apabila dilaksanakannya hubungan kerja PKWT maka Pekerja memiliki posisi yang lemah sehingga menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja jika Perusahaan *user* memutuskan perjanjian kerja. Dengan putusnya perjanjian kerja tersebut, berdampak pada Pekerja yang semulanya melakukan pekerjaan penunjang di Perusahaan *user* tidak memiliki pekerjaan karena tidak adanya perpanjangan kontrak. Selain tidak adanya kepastian mengenai kelanjutan kerja, hilangnya kesempatan Pekerja untuk memperoleh pendapatan dan mendapatkan tunjangan sesuai dengan masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan dengan pasti.

Untuk menghindari terjadinya peristiwa tersebut serta untuk menjamin dan memberikan perlindungan pada hak-hak Pekerja, majelis hakim berpendapat bahwa terdapat dua model yang dapat dilaksanakan pada praktik sistem *outsourcing* antara lain, *Pertama*, mensyaratkan agar perjanjian kerja berbentuk PKWTT. Melalui PKWTT, hubungan kerja antara Perja dengan Perusahaan PJP adalah konsistusional.<sup>12</sup>

*Kedua*, diterapkannya prinsip TUPE atau prinsip pengalihan bagi perusahaan yang melaksanakan praktik sistem *outsourcing*. Merujuk pada pertimbangan Mahkamah pada Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, prinsip TUPE diterapkan pada saat Perusahaan *User* memutus perjanjian kerja dengan Perusahaan PJP dan masih ada pekerjaan yang diperintahkan dan berlanjut. Kemudian apabila Perusahaan *User* melakukan perjanjian kerja lain dengan Perusahaan PJP baru, maka Perusahaan PJP baru tersebut harus

---

<sup>12</sup> Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.[44].

melanjutkan kontrak kerja yang telah ada tanpa mengubah ketentuan yang ada kecuali adanya bertambahnya hak pekerja dalam kontrak kerja tersebut.

Konsep TUPE tersebut diyakini dapat memberi kepastian terhadap hak-hak Pekerja khususnya pada keberlanjutan kerja dan juga masa kerja harus dianggap tetap ada dan diperhitungkan oleh Perusahaan PJP baru. Apabila Pekerja diberhentikan dengan alasan pergantian Perusahaan PJP, maka Pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak.<sup>13</sup>

Adapun perlindungan terhadap hak-hak Pekerja *Outsource* pada Permenakertrans No. 19 tahun 2012, *Pertama*, Pada Pasal 19 huruf b, disebutkan bahwa “Penegasan bahwa Perusahaan PJP bersedia menerima Pekerja dari Perusahaan PJP sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian Perusahaan PJP”.

*Kedua*, secara garis besar Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) menentukan bahwa apabila Perusahaan *user* tidak melanjutkan perjanjian kerja dengan Perusahaan PJP lama, maka Perusahaan PJP baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang ada tanpa mengurangi ketentuan yang telah disepakati. Kemudian masa kerja yang sebelumnya telah terlaksana tetap dianggap ada dan diperhitungkan, oleh karena itu pengalaman masa kerja Pekerja akan terlindungi.

Dapat disimpulkan bahwa lahirnya prinsip TUPE pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia, ditujukan untuk menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja *outsourcing*. Dalam hal ini Perusahaan dapat dilakukannya pembuatan dan penetapan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan *core business*; diluar itu berarti pekerjaan penunjang.

### **Konsep Pengalihan Hak dan Kewajiban Dalam Prinsip TUPE**

Pada perjanjian praktik sistem *outsource* adanya suatu perjanjian antara Perusahaan PJP dengan Perusahaan *user* dan Perusahaan PJP dengan Pekerja, yang

---

<sup>13</sup> Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.[ 45].

berisikan ketentuan-ketentuan mengenai pelaksanaan pekerjaan hingga hak dan kewajiban setiap pihak. Selain itu juga adanya ketentuan mengenai klausula prinsip TUPE untuk melindungi Pekerja apabila di lain hari Perusahaan *user* memutuskan perjanjian kerja dengan Perusahaan PJP lama. Dalam hal ini, apabila Perusahaan *user* membuat perjanjian kerja dengan Perusahaan PJP baru, pekerja yang sebelumnya mempunyai perjanjian kerja dengan Perusahaan PJP lama beralih kepada Perusahaan PJP baru, tanpa mengubah isi kontrak kecuali lebih menguntungkan Pekerja. Dengan demikian, adanya suatu peralihan hak dan kewajiban antara Perusahaan PJP lama dengan Perusahaan PJP baru.

Pada Pasal 28 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa di dalam perjanjian kerja wajib untuk memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Namun apabila melihat konsep prinsip TUPE, hak dan kewajiban yang tercantum pada perjanjian kerja perjanjian kerja Perusahaan PJP lama dan Pekerja beralih kepada Perusahaan PJP baru tanpa mengurangi segala ketentuan yang ada. Dengan adanya ketentuan tersebut yang ditujukan untuk melindungi Pekerja, namun dalam hal ini tidak melindungi pihak lain khususnya Perusahaan PJP baru.

Dalam prinsip TUPE hanya melindungi dan menjamin hak-hak Pekerja yang tercantum pada perjanjian kerja dan apabila Perusahaan PJP baru hanya melaksanakan kewajiban yang berlaku pada ketentuan perjanjian kerja tanpa melihat hak dan kewajiban pada peraturan perusahaan dan PKB, maka akan berkurangnya hak-hak Pekerja. Oleh karena itu apabila yang dialihkan hanya perjanjian kerja, maka hak-hak Pekerja sangat rentan untuk terlanggar dan dapat menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial.

Keberlangsungan kerja yang terus menerus dalam prinsip TUPE juga menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai masa kerja yang dilaksanakan oleh Pekerja. Apabila melihat konsep hubungan kerja PKWT, jika hubungan kerja itu berakhir maka pihak yang mengakhiri wajib untuk membayar ganti rugi sesuai dengan upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dengan demikian, pekerja PKWT tidak mempunyai hak pembayaran uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1)

UU Ketenagakerjaan. Prinsip TUPE mensyaratkan masa kerja yang dilalui para Pekerja akan tetap dihitung apabila terjadi pengalihan Perusahaan PJP, namun pada Permenakertrans tidak adanya ketentuan mengenai perhitungan masa kerja dan dalam UU Ketenagakerjaan, adanya perhitungan masa kerja hanya diperuntukkan bagi Pekerja yang memiliki hubungan PKWTT. Dari sinilah timbul adanya ketidakpastian hukum mengenai hak-hak pekerja atas uang pesangon.

Perhitungan masa kerja menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (*temporer*), maka perhitungan masa kerja baru mulai dihitung sejak diangkat menjadi “pegawai tetap”.<sup>14</sup> Apabila merujuk pada sifat perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang membuatnya, maka kewajiban perhitungan masa kerja harus dilakukan oleh Perusahaan PJP yang memiliki hubungan hukum langsung dengan pekerja, yang didasarkan pada perjanjian.<sup>15</sup> Dalam hal ini perusahaan *user* tidak memiliki hubungan langsung dengan Pekerja oleh karena itu kewajiban untuk membayar hak-hak pekerja berada pada Perusahaan PJP.

## Kesimpulan

Praktik sistem *outsourcing* menjadi berkembang di Indonesia karena memberikannya manfaat strategis. Pada Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 disebutkan bahwa untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja praktik sistem *outsourcing* maka terdapat dua model yang dapat dilaksanakan antara lain, dengan menggunakan hubungan kerja berbentuk PKWTT dan menerapkan prinsip TUPE. Prinsip TUPE lahir sebagai salah satu bentuk upaya perlindungan pekerja praktik sistem *outsourcing* yang rentan untuk disalah gunakan. Adapun perlindungan yang diberikan dalam prinsip TUPE yaitu *pertama*, apabila dalam perjanjian kerja tidak memuat adanya klausula prinsip TUPE maka hubungan kerja tersebut

---

<sup>14</sup> Umar Kasim, ‘Perhitungan Masa Kerja Pekerja *Outsourcing* (Alih Daya)’, (HukumOnline, 2013), <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50ee7bd56d6a1/perhitungan-masa-kerja-pekerja-outsourcing-alih-daya/>>, dikunjungi pada tanggal 13 Desember 2020.

<sup>15</sup> Ike Farida, *Op.Cit.*[205].

haruss didasarkan pada PKWTT. *Kedua*, apabila dalam perjanjian kerja memuat klasula prinsip TUPE maka hubungan kerja dapat didasarkan pada PKWT. Apabila merujuk pada sifat perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang membuatnya, maka kewajiban perhitungan masa kerja harus dilakukan oleh Perusahaan PJP yang memiliki hubungan hukum langsung dengan pekerja, yang didasarkan pada perjanjian. Dalam hal ini perusahaan *user* tidak memiliki hubungan langsung dengan Pekerja oleh karena itu kewajiban untuk membayar hak-hak pekerja berada pada Perusahaan PJP.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Sinar Grafika 2019).

Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing* (Penerbit PPM 2008).

#### **Karya Ilmiah**

Qinan Qinthar Pratama, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Smelting Gresik Atas Pemutus Hubungan Kerja Secara Sepihak Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerja' (Skripsi pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pasundan 2017).

Uti Ilmu Royen, 'Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)' (Disertasi pada Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2009).

#### **Laman**

Badan Pusat Statistik, 'Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020', (Badan Pusat Statistik, 2020,) <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>>, dikunjungi pada tanggal 30 Agustus 2020.

Sofjan Wanandi, "Solutions For The *Outsourcing System in Indonesia*", (*Global Business Guide Indonesia*) <[http://www.gbgindonesia.com/en/main/partners\\_updates/apindo/solutions\\_for\\_the\\_outsourcing\\_system\\_in\\_indonesia.phpm](http://www.gbgindonesia.com/en/main/partners_updates/apindo/solutions_for_the_outsourcing_system_in_indonesia.phpm)>, dikunjungi pada tanggal 29 November 2020.

Umar Kasim, 'Perhitungan Masa Kerja Pekerja *Outsourcing* (Alih Daya)', (HukumOnline,2013)<<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50ee7bd56d6a1/perhitungan-masa-kerja-pekerja-outsourcing-alih-daya/>>dikunjungi pada tanggal 13 Desember 2020.

### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945 (Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245).

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138).

Permenakertrans No. 11 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 869).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 27/PUU-IX/2011.