



Volume 1, Issue 2, Januari 2020

JURNAL ILMU HUKUM KYADIREN

Pusat Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua

OPEN ACCESS

JURNAL ILMU HUKUM KYADIREN

<https://journal.stihbiak.ac.id/index.php/kyadiren>

Volume 1, Issue 2, Januari 2020

Penerbit	: Pusat Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Ketua Redaksi	: Muslim Lobubun, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
Redaktur Pelaksana	: Muhammad Fahrudin Aziz, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
Redaktur Pembantu	: Iryana Anwar, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua Hamza Toatubun, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
Perancang Tata Letak	: Djamaludin, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua

DEWAN REDAKSI

Yohanis Anthon Raharusun	Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
James Simanjuntak	Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
Abdul Karim	Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
Antonius Diance	Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua
Najaruiddin Toatubun	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren diterbitkan dua kali setahun dalam bentuk cetak (p-ISSN: 2502-5058) dan online (e-ISSN: 2715-503X) oleh Pusat Penelitian & Pengabdian Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak-Papua.

Fokus & Ruang Lingkup: *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* (JIHK) fokus terhadap topik-topik yang secara umum berkaitan dengan isu-isu Hukum di Indonesia dan di seluruh dunia. Artikel-artikel yang diajukan dapat mencakup topik-topik Hukum Perdata, Hukum Pidana, Hukum Acara Perdata, Hukum Acara Pidana, Hukum Dagang, Hukum Tata Negara, Hukum Internasional, Hukum Tata Usaha Negara, Hukum Adat, Hukum Islam, Hukum Agraria, Hukum Lingkungan. Selain artikel penelitian, JIHK juga menerima ulasan buku dan tinjauan literatur.

Penafian: Penerbit dan Editor tidak bertanggung jawab atas kesalahan atau akibat apapun yang timbul dari penggunaan informasi yang terdapat dalam jurnal ini; pandangan dan pendapat yang diungkapkan tidak selalu mencerminkan pandangan dan pendapat editor dan penerbit.

Hak Cipta © 2020. *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren*. Seluruh hak cipta JIHK disebarluaskan di bawah lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional, yang mengizinkan penggunaan, distribusi, dan reproduksi tanpa batas dalam media apa pun, asalkan karya aslinya dikutip dengan benar.



JURNAL ILMU HUKUM KYADIREN

Volume 1, Issue 2, Januari 2020

DAFTAR ISI

ARTIKEL RISET

Hamza Toatubun	Pembagian Warisan Bagi Anak Perempuan Ditinjau dari Hukum Adat Byak	65-76
Asrul Asrul	Upaya Kepolisian Perairan Resort Biak Numfor Dalam Pencegahan <i>Illegal Fishing</i>	77-89
Immanuel Riyadi	Gerbang Pembayaran Nasional (GPN) Sebagai Instrumen Dalam Optimalisasi Penarikan Pajak Penghasilan (PPH) Pada Transaksi <i>E-Commerce</i>	90-106
Tampubolon, U. Sudjana, & Amelia Cahyadini	Peranan Pemilik Tanah dalam Pelepasan Tanah Adat Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum Demi Kepentingan dalam Pembangunan Fasilitas Publik	107-124
Asdar Djabbar		
Nurul Chaerani Nur	Perlindungan Hukum dan Pembinaan Anak Didik Pemasyarakatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan	125-138
Frengky Apolos Banefar	Wanprestasi Dalam Perjanjian Kredit Perbankan Dengan Jaminan Sertifikat Tanah Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996	139-156

TINJAUAN LITERATUR

Danetta Leoni Andrea	Penyelenggaraan Otonomi Daerah Bidang Pendidikan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah	157-165
Imam Buchari	Implikasi Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Terhadap Hak-Hak Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	166-177
Afrialdo Siagian, Elisatris Gultom, & Sudaryat Sudaryat	Kekuatan Akta Perdamaian Antara Pemegang Polis Dengan Perusahaan Asuransi Yang Dicabut Izin Usahanya	178-188
Firda Rifdani	Pemahaman Konseptual Tentang Hukum Administrasi Negara	189-201



Seluruh hak cipta JIHK disebarluaskan di bawah lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional, yang mengizinkan penggunaan, distribusi, dan reproduksi tanpa batas dalam media apa pun, asalkan karya aslinya dikutip dengan benar.



DOI: 10.46924/jihk.v1i2.156

Implikasi Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) Terhadap Hak-Hak Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Imam Buchari

Divisi Sumber Daya Manusia, PT
Veolia Water Technologies
Indonesia

Korespondensi

Imam Buchari, Divisi Sumber
Daya Manusia, PT Veolia Water
Technologies Indonesia, PT Veolia
Water Technologies Indonesia
Ventura Building, 6th floor suite
605, Jl. R.A. Kartini 26, Jakarta
Selatan DKI Jakarta 12430
Indonesia, e-mail:
hori.buchari93@gmail.com

Review Article

Abstract

The purpose of this study was to determine the Principle of Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) in Indonesia's outsourcing companies, the concept of a Specific Time Work Agreement (PKWT) in outsourcing companies and to investigate the implementation of TUPE principles on the rights of outsourcing workers with the Agreement status. In order to protect the rights of outsourced workers with the agreement status, the service provider company is obliged to include clauses on guarantees for continuity of work, guarantees for the fulfillment of workers' rights in accordance with applicable laws and regulations and guarantees for calculating the working period in the event of a change in the service provider company to set wages.

Keywords: *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE), Specific Time Work Agreement (PKWT), Workers' Rights.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) pada Perusahaan Alihdaya *Outsourcing* di Indonesia, Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan alihdaya serta mengetahui Implementasi prinsip TUPE pada Hak-Hak pekerja *Outsourcing* dengan status Perjanjian PKWT. Untuk melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* dengan status perjanjian PKWT, perusahaan penyedia jasa pekerja berkewajiban untuk mencantumkan klausul jaminan kelangsungan bekerja, jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

Kata kunci: *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Hak-Hak Pekerja.*

1. PENDAHULUAN

Outsourcing adalah fenomena umum dalam lapangan perusahaan secara global dalam beberapa decade belakangan ini. Namun demikian, praktek ini bukan sebuah proses yang baru. Secara luas orang menerapkan konsep ini dalam kehidupan sehari-hari ketika mereka meminta orang lain untuk memenuhi kehidupannya.¹ Begitu pula beberapa perusahaan besar mengimplementasikan konsep itu dengan berbagai alasan. Akibat pengaruh globalisasi, konsep *outsourcing* juga diimplementasikan dalam sistem hukum ekonomi yang berkembang. Dalam waktu dekat diharapkan bahwa *outsourcing* akan menjadi lebih terkemuka dalam kelompok negara ini. Ada faktor-faktor internal dan eksternal yang mungkin mencetuskan kondisi ini seperti persaingan perusahaan domestik dan internasional. Jadi hal-hal ini akan mendorong perusahaan-perusahaan untuk mencari fleksibilitas dalam menjalankan usahanya dan *outsourcing* adalah salah satunya.

Meskipun *outsourcing* penting untuk perusahaan, prakteknya selalu menimbulkan kontroversi, terutama saat menghadapi masalah hubungan pekerjaan. Sistem *outsourcing* telah memiliki landasan hukum sehingga potensi bisnis melalui sistem ini dimasa datang sangat luas dan menjanjikan. Pengusaha seakan berlomba-lomba untuk mendapatkan hasil dan keuntungan dengan maksimal dengan menekan pengeluaran yang minimal. Pengusaha lupa dengan sejarah yang telah terbukti gaya potong memotong ongkos ini memiliki limit tertentu, baik itu batas ekonomi maupun batas etika.² Pengalaman di Indonesia, negara ini baru saja mengesahkan sebuah peraturan *outsourcing* yang berkembang dalam era demokrasi serta jatuhnya pemerintahan militer pada 1997. Pada awal era itu, serikat buruh mencegah praktek *outsourcing* melalui aksi mogok dan blockade, yang menjadi salah satu dari beberapa faktor yang mengecilkan hari para pengusaha yang menjalankan usaha dan yang mau menanamkan modalnya di Indonesia. Baik serikat buruh maupun majikan melalui perwakilan organisasi masing masing mendesak pemerintah untuk melindungi kepentingan masing-masing kelompok. Klimaksnya adalah ketika peraturan *outsourcing* akhirnya dimasukkan dalam perturan perundang-undangan.³

Namun, pembentukan peraturan ini masih menjadi sasaran kritik dan penolakan oleh perkumpulan buruh. Hal ini membuat menarik untuk menganalisa keberhasilan peraturan itu dalam menyeimbangkan kebutuhan untuk melindungi praktek *outsourcing* bagi perusahaan dan hak-hak buruh. Menurut Romainur⁴, Ada dua pandangan tentang implikasi *outsourcing*. Bagi pendukungnya, *outsourcing* dianggap sebagai strategi bisnis yang positif. *Outsourcing* dapat menciptakan kesempatan usaha dan pengembangan yang pada akhirnya bisa menguntungkan majikan dana pekerja juga untuk memperbaiki perkembangan keterampilan buruh seperti kerjasama tim yang akan meningkatkan kinerjanya. Sebagai contoh, Dalam dunia *outsourcing*, keamanan kerja menjadi tidak pasti.

Outsourcing menciptakan hubungan kerja yang kompleks antara buruh dan majikan. *Outsourcing* membangun hubungan kerja segitiga: Buruh, kontraktor dan klien. *Outsourcing* telah mengaburkan hubungan kerja tradisional karena aspek-aspeknya seperti pekerjaan, pengawasan dan kompesasi ditempatkan dalam hubungan segitiga pelaku *outsourcing* itu. Dalam hubungan ini,

¹ Muhammad Johar Fathoni, "Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing," *Media Juris* 1, no. 2 (2018): 335–49, <https://doi.org/10.20473/mi.v1i2.8834>.

² Kadek Agus Sudiarawan, "Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)," *Udayana Master Law Journal* 4, no. 4 (2015): 796–804, <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i04.p18>.

³ Indonesia, "Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan" (2003).

⁴ Romainur, *Dasar-Dasar Outsourcing* (Jakarta: Tampuniak Mustika Edukarya, 2016).

klien dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap hubungan dan keadaan pekerjaan yang dibangun dalam hubungan dia pihak, tetapi buruh tidak memiliki kapabilitas untuk melibatkan klien secara legal dalam mengembangkan hubungan dan keadaan pekerjaan. *Outsourcing* juga dianjurkan untuk mengaburkan identitas buruh. Ini terjadi karena dalam *outsourcing* batas-batas antar organisasi tidak jelas. Misal, buruh subkontraktor menjalankan tugas klien dan dalam kenyataannya mereka bekerja di kantor klien untuknya, tetapi status mereka bukan sebagai buruh klien. Lingkungan ini mengakibatkan para buruh mengalami krisis identitas sebab dalam proses produksi, ada lebih dari satu majikan. Kemudian, *outsourcing* dapat menciptakan kompensasi berbeda untuk pekerjaan sama di wilayah kerja yang sama.⁵ Ini terjadi karena kompensasi ditentukan oleh masing-masing majikan secara langsung. Subkontraktor akan menetapkan kompensasi buruhnya berdasarkan kebijakannya dan secara terpisah juga akan menetapkan kompensasi berdasarkan kebijakannya. Keadaan ini dapat menimbulkan kecemburuan dan akhirnya mengecilkan hati para buruh.⁶

Dari pembahasan diatas jelas bahwa *outsourcing* meliputi ketegangan antara keinginan organisasi untuk memperbaiki mutu, mengurangi biaya, meningkatkan output, dan menghindari tanggung jawab jabatan demi menghasilkan produk yang bersaing dengan buruh yang menginginkan pendapatan dan syarat keamanan kerja. Ada juga pertentangan di mana organisasi bermaksud untuk mencapai tujuan tanpa kehilangan kendali terhadap proses produksi, dan ini membuat hubungan kerja dalam praktek *outsourcing* menjadi kabur seiring meningkatnya ketegangan dalam hubungan hubungan itu. Secara praktik, ada beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap system kerja *outsourcing*. Penyimpangan-penyimpangan tersebut, antara lain, ialah sebagaimana dipaparkan di bawah ini:

- a) Perusahaan pemberi pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang dapat di-outsource-kan seperti yang telah diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷ Salah satu penyebab terjadinya penyimpangan ini adalah karena perbedaan penafsiran jenis-jenis pekerjaan apa saja yang boleh di-outsource-kan.
- b) Kedua, perusahaan juga melanggar tentang batas waktu kerja yang ditetapkan bagi buruh. Pasal 59 ayat (1) butir 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun, namun banyak perusahaan yang terus memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat buruh menjadi karyawan tetap. Dengan kata lain, dalam praktik *outsourcing*, juga akan menimbulkan permasalahan mengenai status buruh.⁸ Hal tersebut dapat berdampak pula pada persoalan lainnya, yaitu ketidakjelasan pengembangan diri, keahlian, atau karir dari buruh yang terikat perjanjian *outsourcing*.⁹

⁵ Martin Eccles et al., "Changing the Behavior of Healthcare Professionals: The Use of Theory in Promoting the Uptake of Research Findings," *Journal of Clinical Epidemiology* 58, no. 2 (2005): 107–12, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclinepi.2004.09.002>.

⁶ Khairani Khairani, "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011," *Jurnal Konstitusi* 11, no. 4 (2014): 806–25, <http://dx.doi.org/10.31078/jk%25x>.

⁷ Muchtar Pakpahan, "Welfare State, The 1945 Constitution, and Industrial Relations," *Journal of Administrative Sciences & Organization* 17, no. 3 (2010): 209–17, <http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/view/784>.

⁸ Desi Natalia Mebang, "Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT. Pln (Persero) Area Samarinda," *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 4 (2015): 1397–1408, <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1576>.

⁹ Nafila Nafila, Erlin Kristine, and Endra Wijaya, "Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan," *Jurnal Hukum Novelty* 8, no. 2 (2017): 254–55, <http://dx.doi.org/10.26555/novelty.v8i2.a5552>.

- c) Ketiga, perjanjian kerja dibuat sepihak atau tanpa proses kesepakatan yang seimbang, di mana pekerja tidak diberi tahu isi perjanjian kerja, pekerja tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan dan/atau uang lembur. Bahkan, dalam praktik outsourcing di beberapa tempat, ditemukan pula fakta bahwa para buruh yang terikat perjanjian outsourcing dilarang untuk ikut dalam aktivitas serikat buruh.
- d) Keempat, terdapat sejumlah perusahaan penyedia kerja yang mengutip uang dari buruh outsourcing dengan berbagai alasan.

Bagi para Pengusaha, *Outsourcing* adalah cara terbaik untuk mengefisienkan biaya produksi dan resiko pekerjaan. Terutama semenjak berlakunya undang-undang ketenagakerjaan, maka pengusaha harus mencari cara untuk menghindari besarnya uang pesangon. Praktek *outsourcing* sendiri bukanlah hal yang salah, selama pengusaha tidak menyimpang dari arti sebenarnya, bahwa yang di outsourcingkan adalah pekerjaan dan bukanlah orang dan salah satu untuk mencegah penyimpangan tersebut adalah dengan mengeluarkan kebijakan untuk mengatur jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan buruh kontrak dan buruh *outsourcing*. Bagi kalangan serikat buruh, yang diinginkan adalah penggunaan buruh tetap agar buruh memiliki jaminan untuk terus bekerja *job security* dan bila memang outsourcing tidak mungkin dihapuskan, maka yang diperlukan adalah perlindungan dari pemerintah berupa kebijakan untuk mengatur upah buruh kontrak dan outsourcing yang seharusnya lebih besar dari karyawan tetap. Upah yang lebih besar ini dimaksudkan agar setelah habis masa kontraknya, maka buruh masih memiliki simpanan untuk hidup sampai bisa menemukan pekerjaan yang baru.

Tetapi yang terjadi sekarang adalah dengan hilangnya *job security*, upah buruh kontrak dan *outsourcing* juga jauh berada di bawah karyawan tetap.¹⁰ Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dana tau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2. PEMBAHASAN

2.1. Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* pada Perusahaan Alihdaya (*Outsourcing*)

Putusan Mahkamah Konstitusi¹¹ menawarkan dua macam skema untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak¹², dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing* yakni dengan

¹⁰ Rena Zefania Ritonga and Vicariya Retnowati Boong, "Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya," *Jurnal Panorama Hukum* 3, no. 2 (2018): 171–88, <https://doi.org/10.21067/jph.v3i2.2749>.

¹¹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, "Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU/IX" (2011).

¹² Abdul Munir, "Viktifikasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) Yang Dipekerjakan Pada PT (Y) Di Kabupaten Serang Provinsi Banten," *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya* 16, no. 2 (2014): 77–92, <https://doi.org/10.23960/sosiologi.v16i2.97>.

mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan dibuat dalam bentuk PKWT¹³ dan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi Pekerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal tersebut tertuang dalam frasa Putusan Mahkamah Konstitusi hal. 45 yang tertuang sebagai berikut:

“Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan outsourcing yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan outsourcing yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja outsourcing, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja outsourcing tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja outsourcing tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja outsourcing dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional.”

Kami memandang bahwa putusan tersebut diatas merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum pada pekerja yang memiliki status PKWT. Perusahaan yang memenangkan suatu tender penyediaan jasa pekerja harus mematuhi regulasi TUPE diatas, Sehingga sepanjang objek pekerjaan masih ada dan jangka waktu hubungan kerja masih belum berakhir maka Pekerja Outsourcing tidak boleh diputus hubungan kerjanya dengan alasan pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja. Sebagai implementasi dalam proses tender, untuk melindungi hak-hak pekerja, perusahaan pemberi kerja bisa mencantumkan persyaratan melampirkan surat pakta integritas pada dokumen tender, surat tersebut menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja yang memenangkan tender penyediaan jasa pekerja harus bersedia untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa yang lama.¹³

Selain itu dalam surat pakta integritas juga dituangkan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja pemenang tender wajib untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berjanji tidak akan mengurangi hak-hak karyawan. Oleh karena hal tersebut diatas, Dalam Perkembangannya Untuk menjamin kepastian hukum bagi Pekerja Kementerian Ketenagakerjaan menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tersebut dengan menerbitkan regulasi Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012. Implementasi perlindungan pekerja yang dilandaskan prinsip TUPE secara tegas tertuang dalam Pasal 32 ayat (1) dan (2):

“Pasal 32 (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. (2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.”

¹³ Julyatika Fitriyaningrum, “Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,” *Indonesian State Law Review* 2, no. 1 (2019): 322–35, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/islrev/article/view/38448>.

Atas hal tersebut diatas, sangat jelas bahwa pergantian Perusahaan penyedia jasa pekerja dari perusahaan lama ke perusahaan baru, tidak serta merta menghilangkan hak-hak atas pekerja khususnya dalam hak ini adalah jaminan keberlangsungan bekerja dan jaminan agar masa kerja pekerja diperhitungkan.¹⁴ Pindahannya pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja lama ke perusahaan penyedia jasa baru tidak menghapus masa kerja yang telah ditempuh pekerja, hal ini tentu akan berimplikasi pada hak-hak yang terkait pada kompensasi dan benefit yang diterima pekerja.

2.2. Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Alihdaya (*Outsourcing*)

Status hubungan kerja pekerja *outsourcing* diatur dalam pasal 65 ayat (6) s/d (9) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berisi diantaranya: tanggung jawab pekerja pada perusahaan *outsourcing* terkait, bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja terkait bisa berupa perjanjian kerja tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, dan apabila perusahaan *outsourcing* tidak memenuhi persyaratan kedua dan ketiga di atas maka hubungan pekerja beralih ke pemberi kerja. Artinya, pekerja langsung menjadi milik pemberi kerja bukan lagi milik perusahaan penyedia jasa pekerja. Menurut pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah didasari secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip sebagaimana diatur dalam pasal 52 dan pasal 1320 KUHPerdara, Jika diimplementasikan berisi empat hal yakni kemauan bebas dari kedua belak pihak, kemampuan atau kecakapan kedua belak pihak, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Pada Prinsipnya hubungan kerja terjadi jika sudah ada kesepakatan di antara para pihak yakni pekerja dan pemberi pekerjaan. Kesepakatan sebagaimana dimaksud sudah dipertegas dalam Pasal 1 angka 15 UU ketenagakerjaan: Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Selanjutnya menurut Pasal 50 hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan kedua ketentuan ini diketahui bahwa hubungan antara para pihak dalam hal ini pengusaha/pemberi kerja dan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja di mana perjanjian kerja itu ditandai dengan ciri-ciri adanya pekerjaan, adanya upah dan perintah.

Berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun¹⁶; c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjanjikan. Kemudian Jika ditilik dari sisi jangka waktu, PKWT Hanya bisa dilakukan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh dilakukan perpanjangan

¹⁴ Khifni Nasif and Istianah Ni'mah, "Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia," *EquiLibrum: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2016): 300–317, <http://dx.doi.org/10.21043/equilibrium.v4i2.1956>.

¹⁵ Khairani Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

¹⁶ Laurensius Arliman, "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2018): 74–87, <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/215>.

1 (satu) tahun, Pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang jangka waktu PKWT harus memberitahukan kepada Pekerja paling lambat 7 hari sebelum jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir. PKWT juga bisa dilakukan pembaharuan dengan jangka waktu selama 2 (dua) tahun apabila pekerja telah melewati tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Namun Jika ditilik berdasarkan Permenaker No 100/Men/VI/2004, Pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru tidak bisa dilakukan pembaharuan PKWT.

Adapun model lainnya dalam hubungan kerja waktu tertentu untuk Pekerjaan yang berbasis volume dan waktu pekerjaan yang berubah-ubah, berdasarkan pada Keputusan menteri No. 100 Men/VI/2004 Pengusaha bisa membuat kesepakatan dengan pekerja melalui perjanjian kerja harian lepas. Dalam Perjanjian kerja harian lepas, hanya bisa dilakukan pada pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran. Jangka waktu perjanjian kerja harian lepas hanya untuk pekerja yang bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu hari) dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) haru atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWT.¹⁷

2.3. Prinsip TUPE sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Hak-Hak pekerja *Outsourcing* dengan status Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT)

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai martabat dan moril. Secara teoretis ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja
- b) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c) Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

¹⁷ Iman Setya Budi and Arie Syantoso, "Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah," *Al- Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2018): 100–120, <http://dx.doi.org/10.31602/iqt.v4i1.1691>.

Pengaturan spesifik hak-hak Tenaga Kerja *Outsourcing* dapat ditemukan dalam Permenakertrans No 19 tahun 2012 pasal 28 ayat 2 dan 3 dengan isi sebagaimana berikut:

Tabel 1.

Hak-hak Pekerja Outsourcing dengan Status PKWT Berdasarkan Permenaker No 19 tahun 2012

Hak-Hak Pekerja	Rincian	Aplikasi pada PKWT
Jaminan Kelangsungan Bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Hak jaminan kelangsungan bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Mencantumkan Klausul yang menyatakan jaminan kelangsungan bekerja
Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan	<ul style="list-style-type: none"> Hak Atas Cuti Hak Atas Jaminan sosial Hak Atas Tunjangan hari raya Hak Istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam Satu minggu. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya. 	<ul style="list-style-type: none"> Mencantumkan klausul Hak Cuti tahunan Mencantumkan Klausul hak atas jaminan sosial Mencantumkan klausul Hak Tunjangan Hari Raya Mencantumkan klausul Waktu Kerja (Hari Kerja dan Jumlah jam Kerja) serta waktu istirahat. Mencantumkan hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja sebelum PKWT Berakhir Mencantumkan hak penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui Mencantumkan hak-hak lain pada perjanjian kerja sebelumnya. (Jika ada)
Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.	<ul style="list-style-type: none"> Hak perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah. 	<ul style="list-style-type: none"> Mencantumkan klausul yang menyatakan adanya jaminan perhitungan masa kerja jika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah

Sumber: Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012

Menurut Permenakertrans No. 19 tahun 2012 pasal 32, Proses TUPE akan terjadi jika perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁸ Dalam Hak Jaminan Kelangsungan Bekerja, pemberlakuan jaminan kelangsungan bekerja sebagaimana yang diamanahkan oleh permenaker no 19 tahun 2012 pasal 32 ayat (1) & (2) bisa diaplikasikan dengan cara:

¹⁸ Muhammad Iqbal and Iqlima Rachmah, "Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial* 2, no. 2 (2017): 1–19, <http://dx.doi.org/10.22373/justisia.v2i2.2652>.

- a) Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mencantumkan klausula yang menjamin hak pekerja untuk tetap bekerja selama objek pekerjaan tersebut masih ada
- b) Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mencantumkan klausula yang menyatakan bahwa kompensasi dan benefit yang akan diterima pekerja akan disesuaikan dengan masa kerja.
- c) Apabila terjadi peralihan/pergantian perusahaan penyediaan jasa pekerja dari perusahaan yang baru ke perusahaan yang lama maka Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib memberikan surat keterangan masa kerja kepada karyawan sehingga dalam penetapan kompensasi dan benefit akan mengacu pada masa kerja yang tertuang dalam surat tersebut.

Perusahaan Jasa Penyedia Pekerja yang baru wajib meneruskan Perjanjian Kerja yang berlaku di Perusahaan Penyedia Jasa yang lama. Dalam hal ini proses peralihan tersebut tidak boleh menghilangkan/mengurangi hak ini. Konsekuensi putus kontrak bagi Penyedia jasa tenaga kerja yang melakukan PHK kepada karyawannya demi hukum, maka pengusaha wajib memberikan hak kepada karyawannya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. Kep. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian. Kemudian pemerintah juga menetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 76/Men/2001 Tentang Perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Sedangkan konsekuensi PHK atau Putus kontrak kerja tidak berdasarkan hukum maka Pekerja outoursing dapat melakukan gugatan berdasarkan Pasal 155-157 UU No. 13/2003, yang diatur Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI maka pengaturan tentang penyelesaian hubungan industrial yang belum selesai secara musyawarah karena belum puas terhadap penyelesaian menggunakan Pasal 3-5 UU No. 2/2004 dengan cara bipartit yang disepakati oleh semua pihak untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik sebelum melangkah ke dalam perundingan mediasi, konsiliasi maupun arbitrase, bila hal ini belum mencapai suatu kesepakatan maka jalan satu-satunya harus menempuh PPHI yang harus memasukan gugatan kepada salah satu pihak. Kemudian mengenai Hak Jaminan Sosial, Pekerja dengan status PKWT pada Perusahaan Alihdaya tetap berhak memperoleh Jaminan Sosial. Hak berupa keikutsertaan pada program kesehatan dan ketenagakerjaan oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) menjadi kewajiban untuk dicantumkan pada klausul PKWT, Namun perlu diingat bahwa pada saat proses komunikasi menjadi penting terutama dalam hal persentase iuran yang harus ditanggung pekerja dan persentase yang harus ditanggung pengusaha, Hal ini penting agar tidak terjadi perselisihan hak pada saat pelaksanaan pekerjaan.

Kemudian hak-hak lainnya yang tidak boleh dilanggar oleh perusahaan penyedia jasa pekerja adalah Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR), sebagaimana yang diatur dalam permenaker No 6 tahun 2016 bahwa pekerja yang dengan masa kerja minimal 1 bulan hingga 12 bulan berhak untuk memperoleh THR dengan jumlah Proporsional sedangkan pekerja dengan masa kerja diatas 12 bulan berhak memperoleh THR sebesar satu bulan gaji. Perusahaan penyedia jasa pekerja juga harus memberikan Hak Istirahat paling singkat satu hari dalam satu minggu, penerapannya adalah dengan cara mencantumkan hari kerja, jam kerja dan waktu istirahat sehingga pekerja mendapatkan kepastian hukum kapan harus bekerja dan kapan harus beristirahat, fungsi lainnya adalah ketika pekerja bekerja diluar jam kerja maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah lembur sesuai dengan waktu lemburnya.

Perusahaan juga wajib mencantumkan klausul hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum jangka waktu PKWT berakhir yang bukan disebabkan kesalahan pekerjaan. Kemudian Perusahaan penyedia jasa pekerja juga wajib mencantumkan klausul hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui. Pengawasan aspek yang sangat penting, untuk menghindari agar pihak penyedia jasa pekerja tidak melakukan tindakan sewenang-wenang kepada Pekerja sehingga berpotensi menimbulkan pelanggaran hukum maka diperlukan adanya pengawasan dari Perusahaan pemberi pekerjaan, adapun bukti tersebut bisa berupa bukti tertulis (Pasal 1866 KUHPdata. Atas hal tersebut diatas beberapa hal yang bisa dilakukan Perusahaan Pemberi Pekerjaan antara lain:

- a) Meminta bukti tertulis kepada Perusahaan penyedia jasa pekerja bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja telah menjamin pekerja pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebagai contoh bukti Setor Pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini untuk mengantisipasi agar perusahaan penyedia jasa pekerja tidak berbuat kecurangan kepada pekerja dengan memotong dan/atau tidak menyetorkan hak-hak Jaminan Sosial milik pekerja.
- b) Meminta bukti tertulis bahwa Perusahaan penyedia jasa pekerja telah mendaftarkan PKWT Pekerjaanya ke Dinas Tenaga Kerja setempat (Copy bukti pencatatan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja). Hal ini untuk memastikan bahwa PKWT yang telah ditandatangani antara pekerja dan penerima borongan benar-benar sudah dilaporkan kepada dinas tenaga kerja setempat sesuai kepmenaker No. 100/MEN/VI/2004 Pasal 13. Pencatatan PKWT dilakukan untuk menjamin kepastian hukum terhadap Hak-Hak yang tertuang dalam PKWT yang telah disepakati antara Pekerja dengan Perusahaan penyedia jasa pekerja, Juga untuk memastikan bahwa PKWT yang telah disepakati tidak melanggar ketentuan perundang-undangan.
- c) Meminta salinan bukti pembayaran upah pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa Perusahaan penyedia jasa pekerja tidak melakukan pemotongan hak-hak pekerja yang tidak sesuai dalam perjanjian kerja. Serta memastikan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja membayar sesuai upah minimum yang berlaku.
- d) Membuat laporan yang berisi masa kerja pekerja PKWT, hal ini untuk mengimplementasikan Permenaker No 19 tahun 2012 tentang hak perhitungan masa kerja. Dengan begitu upah yang diterima pekerja sesuai dengan masa kerja yang telah dilaluinya.

Apabila pada PKWT tidak mencantumkan jaminan kelangsungan bekerja, Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan, Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah maka Status Pekerja/buruh akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

3. KESIMPULAN

Untuk melindungi hak-hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja berkewajiban untuk mencantumkan klausul Jaminan kelangsungan bekerja, Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (hak atas cuti, jaminan sosial, tunjangan hari raya, hak istirahat paling singkat 1 hari dalam satu minggu, hak menerima ganti rugi jika hubungan kerja diakhiri oleh

perusahaan sebelum jangka waktu PKWT berakhir, hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang dilalui serta hak yang diatur dalam perjanjian kerja sebelumnya), serta jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah. Untuk menghindari penyimpangan hak normatif, perusahaan pemberi kerja sebaiknya Meminta bukti tertulis kepada Perusahaan penyedia jasa pekerja bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja telah menjamin pekerja pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, meminta bukti tertulis bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja telah mendaftarkan PKWT Pekerjaanya ke Dinas Tenaga Kerja setempat, meminta fotocopy bukti pembayaran upah pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja serta membuat laporan yang berisi masa kerja pekerja PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Arliman, Laurensius. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2018): 74–87.
<https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/215>.
- Budi, Iman Setya, and Arie Syantoso. "Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah." *Al-Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2018): 100–120. <http://dx.doi.org/10.31602/iqt.v4i1.1691>.
- Eccles, Martin, Jeremy Grimshaw, Anne Walker, Marie Johnston, and Nigel Pitts. "Changing the Behavior of Healthcare Professionals: The Use of Theory in Promoting the Uptake of Research Findings." *Journal of Clinical Epidemiology* 58, no. 2 (2005): 107–12.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclinepi.2004.09.002>.
- Fathoni, Muhammad Johar. "Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing." *Media Juris* 1, no. 2 (2018): 335–49.
<https://doi.org/10.20473/mi.v1i2.8834>.
- Fitriyaningrum, Julyatika. "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Indonesian State Law Review* 2, no. 1 (2019): 322–35.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/islrev/article/view/38448>.
- Iqbal, Muhammad, and Iqlima Rachmah. "Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial* 2, no. 2 (2017): 1–19.
<http://dx.doi.org/10.22373/justisia.v2i2.2652>.
- Khairani, Khairani. "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi* 11, no. 4 (2014): 806–25.
<http://dx.doi.org/10.31078/jk%25x>.
- Mebang, Desi Natalia. "Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT. Pln (Persero) Area Samarinda." *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 4 (2015): 1397–1408.
<https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1576>.
- Munir, Abdul. "Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) Yang Dipekerjakan Pada PT (Y) Di Kabupaten Serang Provinsi Banten." *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya* 16, no. 2 (2014): 77–92.
<https://doi.org/10.23960/sosiologi.v16i2.97>.
- Nafila, Nafila, Erlin Kristine, and Endra Wijaya. "Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan." *Jurnal Hukum Novelty* 8, no. 2

- (2017): 254–55. <http://dx.doi.org/10.26555/novelty.v8i2.a5552>.
- Nasif, Khifni, and Istianah Ni'mah. "Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia." *EquiLibrum: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2016): 300–317. <http://dx.doi.org/10.21043/equilibrium.v4i2.1956>.
- Pakpahan, Muchtar. "Welfare State, The 1945 Constitution, and Industrial Relations." *Journal of Administrative Sciences & Organization* 17, no. 3 (2010): 209–17. <http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/view/784>.
- Ritonga, Rena Zefania, and Vicariya Retnowati Boong. "Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya." *Jurnal Panorama Hukum* 3, no. 2 (2018): 171–88. <https://doi.org/10.21067/jph.v3i2.2749>.
- Sudiarawan, Kadek Agus. "Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)." *Udayana Master Law Journal* 4, no. 4 (2015): 796–804. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i04.p18>.

Buku

- Khairani Khairani,. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Rumainur. *Dasar-Dasar Outsourcing*. Jakarta: Tampuniak Mustika Edukarya, 2016.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Undang-Undang No 13 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU/IX (2011).