

PENERAPAN SKEMA *TUPE* PADA PERALIHAN PERUSAHAAN ALIH DAYA (PKWT NO. 643/PKWT-GSI/.../2026)

Dila Oktaviana¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, [Indonesia, dilaoktaviana.22022@mhs.unesa.ac.id](mailto:dilaoktaviana.22022@mhs.unesa.ac.id)

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya Indonesia, ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

This research is motivated by the inadequate legal protection afforded to outsourced workers, particularly in situations involving a change of labor service provider. In practice, Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) still contain clauses that eliminate workers' entitlement to compensation when their employment ends due to the termination of the contractual relationship between the labor service provider and the service user. This issue is reflected in the PKWT examined in this study and is analyzed in light of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (TUPE) principle, Article 61A of the Indonesian Manpower Law, and Article 15 paragraph (1) of Government Regulation Number 35 of 2021. The study aims to evaluate the conformity of termination clauses excluding compensation with applicable labor laws and the TUPE principle, as well as to examine the legal consequences of enforcing such clauses on employment agreements and workers' rights. This research employs a normative legal research method using statutory and conceptual approaches. Primary and secondary legal materials were collected through library research and analyzed descriptively using a qualitative method. The findings indicate that the termination clause is inconsistent with Indonesian labor laws because it deprives workers of their statutory right to compensation and fails to ensure the continuity of employment. Furthermore, the clause contradicts the TUPE principle, rendering it legally unenforceable and preserving workers' rights to compensation and legal protection under applicable laws.

Kata kunci: Legal Protection, Outsourced Workers, TUPE, Compensation, Void Clause.

A. PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja kepada pengusaha atau perusahaan yang mana dari pekerjaan tersebut pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Rahmania Arbi and Fogar Susilowati 2023)

pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang berkerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Akan tetapi adanya perkembangan sistem alih daya Perkembangan sistem alih daya di Indonesia merupakan salah satu bentuk fleksibilitas hubungan kerja yang semakin banyak diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Menurut Suwondo pada buku Manajemen Produksi dan Operasi Terapan mengartikan bahwa Alih Daya adalah pendelegasian operasi atau manajemen harian suatu pihak kepada pihak luar yang menyediakan jasa Alih Daya; pihak luar ini biasanya disebut sebagai pihak ketiga dalam peraturan atau penerapan yang telah ditetapkan (Susanto, Christina Yeki 2025). Namun demikian, praktik alih daya masih menimbulkan berbagai persoalan hukum, terutama berkaitan dengan kepastian hubungan kerja dan perlindungan hak-hak normatif pekerja. Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaannya memang memberikan ruang yang lebih luas bagi penggunaan tenaga alih daya, tetapi implementasinya masih menyisakan berbagai persoalan mengenai perlindungan pekerja (Kusuma 2025a).

Memahami konstruksi hukum dalam hubungan kerja pada praktik alih daya, perlu terlebih dahulu dikaji mengenai bentuk-bentuk perjanjian kerja yang diakui dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pada dasarnya, perjanjian kerja dapat dilaksanakan melalui dua mekanisme, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Salah satu ciri khusus dari PKWT adalah adanya mekanisme kewajiban ganti rugi bagi pihak yang melakukan PHK sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja kepada pihak lainnya (Hamim and Nailul 2025).

Penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka regulasi telah mengalami perubahan, perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya belum sepenuhnya efektif karena masih terdapat ketidakpastian status kerja, lemahnya pengawasan, dan belum optimalnya pemenuhan hak-hak pekerja.

Permasalahan tersebut semakin terlihat ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa (*vendor*). Dalam praktiknya, pekerja tetap melaksanakan pekerjaan yang sama pada perusahaan pengguna, namun hubungan kerjanya dianggap berakhir sehingga pekerja diwajibkan menandatangani perjanjian kerja baru dengan perusahaan penyedia jasa yang berbeda (Kusuma 2025b). Akibatnya, masa kerja yang telah dijalani sebelumnya tidak diakui dan pekerja kehilangan berbagai hak normatif, termasuk hak atas kompensasi maupun keberlanjutan hubungan kerja. Kondisi demikian menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja alih daya masih belum mampu memberikan kepastian hukum sebagaimana diharapkan dalam sistem hubungan industrial.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja alih daya, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-I/2011 memperkenalkan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*, yaitu prinsip yang menghendaki agar pergantian perusahaan penyedia jasa tidak menghilangkan hubungan kerja maupun hak-hak pekerja sepanjang pekerjaan yang dilakukan tetap berlangsung (Syahwal et al. 2024). Prinsip tersebut bertujuan menjamin

keberlanjutan hubungan kerja, pengakuan masa kerja, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja ketika terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi prinsip *TUPE* di Indonesia masih menghadapi kendala karena belum sepenuhnya diterapkan dalam praktik hubungan kerja alih daya.

Permasalahan tersebut juga ditemukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 643/PKWT-GSI/.../2026 yang menjadi objek penelitian ini. Dalam Pasal 7 ayat (5) ditentukan bahwa apabila kontrak antara perusahaan penyedia jasa dengan pengguna jasa berakhir, perusahaan berhak mengakhiri hubungan kerja dan pekerja tidak berhak memperoleh kompensasi dalam bentuk apa pun. Klausula tersebut berpotensi bertentangan dengan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT, serta tidak sejalan dengan prinsip *TUPE* yang menjamin keberlanjutan perlindungan hak pekerja ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa. Fakta tersebut juga tercermin dalam penelitian yang menyatakan bahwa salah satu persoalan utama dalam hubungan kerja outsourcing adalah masih ditemukannya klausula kontrak yang mengurangi bahkan menghilangkan hak normatif pekerja sehingga perlindungan hukum belum terlaksana secara optimal (Harry Samuel, Niru Anita Sinaga, and Sudarto 2024).

Penelitian mengenai perlindungan pekerja alih daya sebenarnya telah banyak dilakukan. Namun, penelitian terdahulu umumnya hanya membahas perlindungan pekerja alih daya secara normatif setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja atau mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum secara umum. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji keabsahan klausula dalam PKWT

yang menghapus hak kompensasi pekerja pada saat berakhirnya kontrak antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa melalui pendekatan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena menganalisis secara langsung kesesuaian klausula Pasal 7 ayat (5) PKWT Nomor 643/PKWT-GSI/.../2026 dengan ketentuan hukum positif dan prinsip TUPE sebagai dasar perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan dua permasalahan yaitu :

1. Apakah klausula Pasal 7 ayat (5) PKWT Nomor 643/PKWT-GSI/.../2026 mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*?
2. Apa akibat hukum yang timbul terhadap perjanjian kerja dan hak pekerja bila terdapat klausula pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa kompensasi yang diterapkan pada saat berakhirnya kontrak PKWT antara penyedia dan pengguna jasa ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Putusan Mahkamah Konstitusi

Nomor 27/PUU-I/2011, serta PKWT Nomor 643/PKWT-GSI/.../2026 sebagai objek penelitian. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), kemudian dianalisis memakai analisis preskriptif.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Ketidaksesuaian klausula dalam perjanjian kerja pasal 7 ayat 5 PKWT No.643/PKWT GSI/.../2026 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa kompensasi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan pekerja *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*

Berdasarkan isi PKWT No. 643/PKWT-GSI/...2026, Pasal 7 ayat 5 menyatakan bahwa apabila kontrak antara perusahaan penyedia jasa dengan pengguna jasa berakhir, maka perusahaan berhak memutus perjanjian kerja dengan pekerja dan pekerja tidak berhak memperoleh kompensasi dalam bentuk apa pun. Klausula ini tidak sesuai dengan norma hukum ketenagakerjaan karena mengesampingkan hak kompensasi yang secara tegas diwajibkan oleh Pasal 15 ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021, yaitu pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungannya berdasarkan PKWT.

Secara normatif, Pasal 15 Ayat (1) No. 35 Tahun 2021 juga menegaskan bahwa pekerja PKWT dengan masa kerja 12 bulan secara terus-menerus berhak atas kompensasi sebesar 1 bulan upah, sedangkan masa kerja di bawah atau di atas 12 bulan dihitung secara proporsional. Masa kerja pekerja selama 12 bulan dan dasar upah kompensasi dihitung sebesar Rp2.200.000, sehingga secara hukum pekerja seharusnya memperoleh kompensasi Rp2.200.000 pada akhir masa PKWT. Dengan demikian, klausula yang meniadakan kompensasi merupakan bentuk penyimpangan terhadap

ketentuan yang bersifat memaksa (Puji Lestari 2022).

Klausula tersebut juga tidak sejalan dengan prinsip *TUPE* sebagaimana ditekankan dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Menegaskan bahwa perlindungan pekerja alih daya harus tetap dijaga meskipun terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa, terutama agar hak, masa kerja, dan keberlanjutan hubungan kerja tidak hilang. Karena itu, klausula yang membolehkan pemutusan kerja tanpa kompensasi justru berlawanan dengan tujuan *TUPE* yang melindungi kesinambungan kerja dan hak normatif pekerja.

Maka dari itu analisis klausula Pasal 7 ayat 5 PKWT No. 643/PJWT-GSI/.../2026 ditinjau dari Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan, klausula dalam perjanjian kerja PT X yang meniadakan hak kompensasi bagi pekerja dinilai tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja karena bertentangan dengan Pasal 15 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta tidak sejalan dengan prinsip *TUPE* sebagaimana telah diatur dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

II. Batalnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) PT X akibat klausula pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa kompensasi

Akibat hukum dari penerapan klausula PHK tanpa kompensasi pada PKWT PT X adalah klausula tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ditarik dari Pasal 52 ayat 1 huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan objektif mengenai isi perjanjian menjadi

tidak sah sejak awal. Artinya, klausula yang meniadakan kompensasi tidak mempunyai kekuatan mengikat. Dalam Buku Seluk Beluk Lelang Hak Tanggungan penulis Mukhiidin menjelaskan mengenai dapat batal demi hukum Istilah batal demi hukum (*null and void*) menunjuk kepada situasi di mana sebuah kontrak secara otomatis kehilangan keefektifannya karena bertentangan dengan aturan hukum yang bersifat wajib. Dalam konteks hukum kontrak, tidak sah menurut hukum berarti bahwa kontrak tersebut dianggap tidak pernah menimbulkan hubungan hukum yang sah sejak awal dibuatnya (*e tunc*)(Mukhidin 2021).

Berdasar pada sudut hubungan kerja, pembatalan klausula tersebut memperlihatkan bahwa perjanjian kerja PKWT hanya sah sejauh selaras dengan hukum yang mengaturnya. Jika isi perjanjian bertentangan dengan norma wajib, maka hubungan hukum yang lahir dari klausula itu dapat dipandang cacat yuridis(Iona Febrina Simanjuntak, July Esther, and Roida Nababan 2025). Bahwa pekerja alih daya tetap harus memperoleh perlindungan normatif, dan pengusaha tidak boleh menjadikan berakhirnya kontrak bisnis sebagai alasan untuk menghapus kewajiban kompensasi. Sehingga menimbulkan akibat hukum berupa batal demi hukum, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan. Akibatnya status hubungan PKWT tersebut kehilangan kekuatan hukumnya secara materil dan berpotensi beralih menjadi PKWTT. Hal ini ditinjau dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 352K/Pdt.Sus-PHI/2019 dimana hakim mempertimbangkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat oleh perusahaan yang tidak memenuhi Pasal 59 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang– Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut terlihat dari adanya ketidakjelasan jabatan dalam kontrak kerja, jenis

pekerjaan yang dapat berubah sesuai kebutuhan perusahaan, serta penggunaan kontrak kerja secara berulang untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Maka dari itu Majelis Hakim menyatakan bahwa PKWT berubah menjadi PKWTT. Pertimbangan hakim tersebut menunjukkan apabila klausula dalam PKWT mengandung cacat hukum atau pelaksanaannya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan namun pengusaha tetap memperkerjakannya secara terus-menerus maka dapat dijadikan dasar hukum pekerja untuk menuntut perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT.

C. KESIMPULAN

Klausula pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi pada Pasal 7 Ayat 5 bertentangan dengan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* serta tidak sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Melanggar Pasal 61 ayat (3) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang–Undang, serta Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Klausula tersebut juga melanggar syarat objektif sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 52 ayat (1) huruf d Undang–Undang Ketenagakerjaan.

Akibat hukum yang timbul terhadap perjanjian kerja atas adanya klausula pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi adalah dinyatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian pasal 52 ayat 1 huruf d Undang–Undang Ketenagakerjaan. Klausula tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal selain itu klausula tersebut

bertentangan dengan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* . Adanya pelanggaran terhadap syarat materil dalam penyusunan PKWT mengakibatkan hubungan kerja antar pengusaha dengan pekerja secara hukum berubah menjadi PKWTT.

SARAN

1. Bagi perusahaan penyedia jasa alih daya, penyusunan isi perjanjian kerja sebaiknya lebih memperhatikan kesesuaian dengan ketentuan peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku. Klausula menghilangkan hak pekerja untuk memperoleh kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja seharusnya tidak dicantumkan dalam PKWT karena dapat merugikan pekerja serta bertentangan dengan prinsip (*TUPE*). Selain itu perusahaan juga perlu menjamin adanya kepastian kerja dan pemenuhan hak–hak normatif pekerja sebagai bentuk perlindungan terhadap perkerja alih daya.
2. Bagi pekerja alih daya, diharapkan lebih teliti dan memahami isi perjanjian kerja sebelum menandatangani kontrak kerja dengan perusahaan. Pemahaman tersebut mengenai hak–hak pekerja, keberlanjutan hubungan kerja dan perlindungan hukum dalam sistem alih daya sangat penting agar pekerja tidak berada pada posisi yang dirugikan apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa maupun pemutusan hubungan kerja.

REFERENSI

- Hamim, Ahmad, And Ahmad Nailul. 2025. "Analisis Kewajiban Pembayaran Ganti Kerugian Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." 1–18.
- Harry Samuel, Niru Anita Sinaga, And Sudarto. 2024. "Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Berdasarkan Hubungan Kerja Alih Daya (Outsourcing) Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains* 13(1):1–10. Doi:10.19109/Intelektualita.V13i1.18846.
- Iona Febrina Simanjuntak, July Esther, And Roida Nababan. 2025. "Principles Of Implementation Of Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (Tupe) As A Form Of Legal Protection For Outsourcing Workers." *Journal Of Legal And Cultural Analytics* 4(1):449–62. Doi:10.55927/Jlca.V4i1.13862.
- Kusuma, Robby Tejamukti. 2025a. "Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Peraturan." *Iblam Law Review* 5(2):151–63.
- Kusuma, Robby Tejamukti. 2025b. "Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Iblam Law Review* 5(2):151–63.
- Mukhidin. 2021. *Seluk Beluk Lelang Hak Tanggungan*. Pekalongan: Penerbit Nem. Puji
- Lestari, Diah. 2022. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Normative Juridical Analysis Of Compensation For Certain Time Work Agreements (Pkwt) Based On The Job Creation Act." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3(5):339–49. <https://jhlg.rewangrencang.com/>.
- Rahmania Arbi, Syafira, And Indri Fogar Susilowati. 2023. "Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)." *Novum: Jurnal Hukum* 74–83. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/Novum/article/view/52975>.
- Susanto, Christina Yeki, Ali Mas. 2025. *Manajemen Produksi Dan Operasi Terapan*. Edited By Dr Supriyadi. Jawa Tengah.
- Syahwal, Syahwal, Rofi Wahanisa, Septhian Eka Adiyatma, And Alleandria La Graha. 2024. "Transfer Of Undertaking Protection Of Employment: Ideas And Praxis." *The Indonesian Journal Of International Clinical Legal Education* 6(3):365–92. Doi:10.15294/iccle.V6i3.14315.