

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PRINSIP *TRANSFER OF UNDERTAKING PROTECTION OF EMPLOYMENT (TUPE)* DALAM PERJANJIAN *OUTSOURCING* DALAM HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**

**INTISARI**

**Oleh: Alex Jefrianto Nainggolan<sup>1</sup>, Ari Hernawan<sup>2</sup>**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perjanjian *outsourcing* dalam hubungan PKWT dengan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* yang merupakan pengecualian asas kepribadian. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis berhak tidaknya pekerja *outsourcing* dengan prinsip TUPE menolak pekerjaan di vendor yang baru dalam hal syarat kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian normatif ini didukung dengan wawancara terhadap narasumber dengan alat pedoman wawancara. Penelitian normatif dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, dengan alat studi dokumen. Analisis data didalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan *pertama*, Bentuk perjanjian *outsourcing* dalam hubungan kerja PKWT dengan prinsip TUPE merupakan pengecualian dari asas kepribadian. Pengecualian asas kepribadian ada dua (2) yaitu, *derdenbeding* 1317 KUH Perdata dan *derdenwerking* 1318 KUH Perdata. Prinsip TUPE merupakan bentuk pengecualian asas kepribadian dalam bentuk *derdenwerking*, yaitu janji terhadap pihak ketiga. Selanjutnya di dalam prinsip TUPE terdapat jaminan kelangsungan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan penghitungan masa kerja. *Kedua*, Pekerja *outsourcing* dengan prinsip TUPE memiliki hak untuk menolak pekerjaan di vendor yang baru dalam hal syarat-syarat kerja tidak sesuai dengan ekspektasi pekerja. Pekerja tidak terikat dengan prinsip TUPE. Pekerja hanya terikat dengan perjanjian *outsourcing*. Secara normatif, pekerja bukan merupakan pihak dalam prinsip TUPE, akan tetapi prinsip TUPE berlaku terhadap pekerja, sehingga pekerja secara otomatis berhak mendapatkan perlindungan dari prinsip TUPE.

**Kata Kunci: Pekerja *Outsourcing*, User, Vendor, Asas Kepribadian, Prinsip TUPE, Hak.**

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta ([alexnainggolan7@gmail.com](mailto:alexnainggolan7@gmail.com)).

<sup>2</sup> Dosen Pascasarjana Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

**JURIDICAL REVIEW OF TRANSFER OF UNDERTAKING  
PROTECTION OF EMPLOYMENT PRINCIPLE  
(TUPE) IN THE OUTSOURCING AGREEMENT  
WITH TEMPORARY EMPLOYMENT  
AGREEMENT (PKWT)**

**ABSTRACT**

**By: Alex Jefrianto Nainggolan<sup>3</sup>, Ari Hernawan<sup>4</sup>**

*The purpose of the research is to know and analyze the outsourcing agreement in temporary employment agreement with transfer of undertaking protection of employment principle (TUPE) which is the exception of personality principle. Another purpose of the research is to find out and analyze the rights between employment to refused a new job from the new vendor because the terms of employment is not accordance with the expectations.*

*This research is a descriptive normative research. This normative research is supported by an interview with interviewees using interview guide. Normative research is conducted by literature research to obtain secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials using document study tools. The data analysis in this research was conducted qualitatively.*

*The research results showed first, the outsourcing agreement in temporary employment agreement with TUPE principle is the exception of personality principle. There are two exceptions in personality principle, there are *derdenbeding* (1317 KUH Perdata) and *derdenwerking* (1318 KUH Perdata). The TUPE Principle is the exception in *derdenwerking* form, it's means the agreement for third party. Furthermore in the TUPE principle there are guarantees of the continuity work realationship, terms of employment, and the working time calculation. Second, The outsourcing employees with TUPE principle have a right for refused the new job from the new vendor if because the terms of employment is not accordance with the expectations. Employees are not bounded with TUPE principle. Employees just bounded in outsourcing agreement. Normatively, employees are not the party in TUPE principle, however the TUPE principle is applies to employees, so the employees automatically has a right to obtain the protection from TUPE principle.*

**Keywords: Outsourcing Employee, User, Vendor, Personality Principle, TUPE Principle, Right.**

---

<sup>3</sup> Student of Postgraduate Program in Master of Business and State Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University Yogyakarta ([alexnainggolan7@gmail.com](mailto:alexnainggolan7@gmail.com)).

<sup>4</sup> Lecturers of the Postgraduate Program in Master of Business and State of Law, Gadjah Mada University Yogyakarta.



UNIVERSITAS  
GADJAH MADA

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PRINSIP TRANSFER OF UNDERTAKING PROTECTION OF  
EMPLOYMENT (TUPE) DALAM  
PERJANJIAN OUTSOURCING DALAM HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT)**

ALEX NAINGGOLAN, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum.

Universitas Gadjah Mada, 2021 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>