Analisis Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Bagi Pekerja Alih Daya

Febriany[1*], Amad Sudiro[2]

[1*,2]Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Jakarta
Corresponding Author's e-mail : febriany.205230111@stu.untar.ac.id

SEIKAT
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat

Vol. 5, No. 5, Oktober 2026

Page: 4427 - 4434

Available at:

https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/4505

DOI:

https://doi.org/10.55681/seikat.v5i5.4505

Article History:

Received: 28-09-2026
Revised: 27-10-2026
Accepted: 30-10-2026

Abstract *: The development of outsourcing arrangements in employment practices has raised concerns regarding the continuity of employment relationships and the protection of workers' rights, particularly in cases involving a change of service provider. These concerns were addressed in Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011 and subsequently reaffirmed through Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 by applying the principle of Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE). This study aims to examine the construction and development of the TUPE concept within Indonesian labor law and to analyze its implementation in outsourcing arrangements as mandated by the Constitutional Court. This study employs a normative juridical method with a descriptive-analytical approach, primarily using a case approach. The legal materials consist of primary, secondary, and tertiary legal sources collected through library research and analyzed using qualitative-descriptive analysis. The findings demonstrate that although TUPE has not been explicitly adopted as a legal nomenclature in Indonesian legislation, its substantive principles have been reflected in the protection of employment continuity and workers' rights, particularly following Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011. Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 further affirms that where a change of outsourcing service provider occurs while the work remains available, the new service provider must continue the existing employment contract without diminishing workers' rights. Accordingly, clearer and more operational regulations concerning the implementation of TUPE, together with stronger supervision, are necessary to ensure legal certainty and protection for outsourced workers.*

Keywords *: Transfer of Undertaking Protection of Employment, Indonesian Labor Law, Outsourcing*

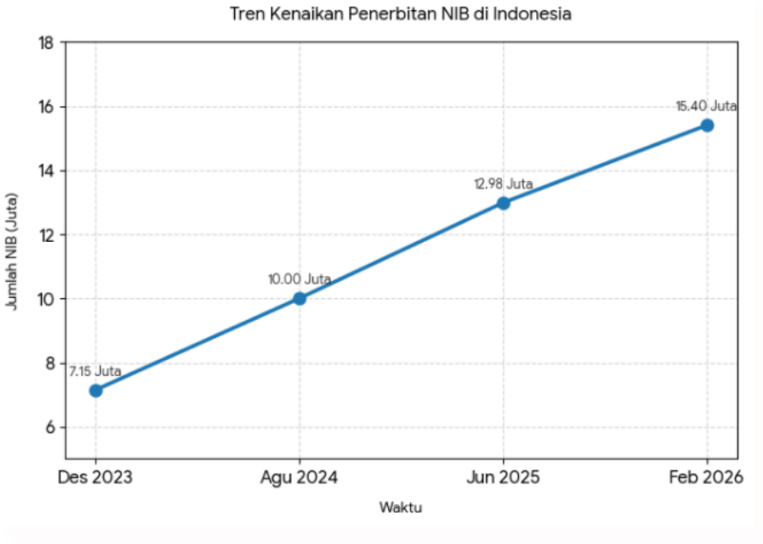
Abstrak : Perkembangan mekanisme alih daya (outsourcing) dalam praktik ketenagakerjaan menimbulkan persoalan mengenai keberlanjutan hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja, khususnya ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja. Persoalan tersebut menjadi perhatian dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan kembali ditegaskan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 melalui penerapan prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi dan perkembangan konsep TUPE dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta menganalisis penerapannya dalam mekanisme alih daya sebagaimana dikehendaki oleh Putusan Mahkamah Konstitusi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analitis, melalui pendekatan kasus. Data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun TUPE tidak diadopsi secara eksplisit sebagai

nomenklatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, substansi prinsip tersebut telah tercermin dalam perlindungan keberlanjutan hubungan kerja dan hak pekerja, khususnya setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 kembali menegaskan bahwa apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja dan objek kerja masih ada, perusahaan penyedia jasa yang baru harus melanjutkan kontrak kerja sebelumnya tanpa mengurangi hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih jelas dan operasional mengenai mekanisme penerapan TUPE serta penguatan pengawasan untuk menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.

Kata Kunci : Transfer of Undertaking Protection of Employment, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Alih Daya

PENDAHULUAN

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi, terutama kebutuhan dasar. Sumber penghasilan hadir sebagai sebuah kunci untuk dapat menghadirkan kehidupan yang layak.[1] Indonesia selaku negara hukum, sebagaimana yang diamanatkan melalui Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ("UUD NRI Tahun 1945") memiliki 3 kewajiban yang harus dilakukan, yaitu: menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfil*) setiap hak dari warga negara, termasuk hak atas pekerjaan.[2] Sejatinya hak-hak konstitusionalitas pekerja sendiri telah dijamin melalui Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yang pada intinya pekerja memiliki hak untuk memiliki pekerjaan, kehidupan layak, jaminan, perlindungan, hingga pada kepastian. Selanjutnya, pada Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 disebutkan hak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan tanggung jawab pemerintah untuk menjamin hal tersebut.



Gambar 1. Tren Kenaikan Penerbitan NIB di Indonesia

Gambar diatas memperlihatkan angka pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha yang sangat signifikan di Indonesia, berdasarkan pada jumlah Nomor Induk Berusaha (NIB) yang

[1] Parlin Dony Sipayung, et al., Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan Ke-1, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hal. 2.
[2] Zai Syahril Nur, "Tanggung Jawab Negara Dalam Menghormati, Melindungi, Memenuhi Hak Asasi Manusia Dilihat Dari Perspektif Hukum Internasional", *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. 9 No 2 Tahun 2026, hal. 67.

terdaftar melalui Sistem *Online Single Submission* (OSS).[3] Pertumbuhan dan perkembangan ini tentu menghadirkan banyak pelaku usaha yang mengharapkan agar perusahaan yang mereka dirikan dapat beroperasi secara efisien dan juga efektif guna mempertahankan keberlangsungan kegiatan perusahaan. Mekanisme alih daya (*outsourcing*) hadir sebagai salah satu jawaban atas permasalahan tersebut, dimana secara singkatnya mekanisme *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja dengan sebagian pelaksanaan pekerjaannya diserahkan kepada perusahaan lain, didasarkan pada suatu perjanjian tertulis.[4]

Outsourcing pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), khususnya melalui Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Akan tetapi, terhadap pengaturannya, *outsourcing* masih menimbulkan permasalahan. Terhadap hal tersebut dilakukan pengujian Undang-Undang ke Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/20211, dimana pemohon berpendapat bahwa pekerja *outsourcing* diibaratkan seperti sebuah barang yang saat diinginkan maka akan digunakan dan ketika sudah tidak diinginkan maka akan dibuang. Didasari akan hal tersebut, Mahkamah Konstitusi mengusulkan sebuah prinsip yang dianggap mampu memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing*. Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) merupakan sebuah prinsip yang menjamin keberlanjutan hubungan kerja pekerja bersama dengan hak yang didapat apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.[5]

Dua belas tahun sejak lahirnya prinsip TUPE kedalam mekanisme *outsourcing*, kembali dilakukannya pengujian undang-undang ke Mahkamah Konstitusi terkait dengan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menguji Pasal 18 angka 18, 19, dan 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("UU Ciptaker"), dimana pemohon menyatakan bahwa *outsourcing* merupakan bentuk perbudakan era modern (*modern slavery*). Melalui putusan ini Hakim kembali menekankan terkait penerapan prinsip TUPE dalam mekanisme *outsourcing*. Berangkat dari latar belakang ini, penelitiannya ini dirasa penting untuk diangkat guna untuk mengetahui pengaturan prinsip TUPE dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan kepastian serta perlindungan hukum yang didapat melalui penerapan prinsip TUPE dalam peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analitis. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji norma hukum positif yang berkaitan dengan topik penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kasus (*case approach*) untuk mengkaji pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) Mahkamah Konstitusi.[6] Data yang digunakan berupa data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan serta putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal hukum yang berkaitan dengan penelitian. Bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan pendukung.[7] Bahan-bahan hukum ini

[3] BCA Sekuritas, "Pemerintah Perkuat OSS Sesuai Pp 28/2025, Nib Tembus 15,4 Juta, 27 Februari 2026", www.bcasekuritas.co.id., 22 Juli 2026.

[4] Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsep, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Cetakan Ke-1, (Malang, Setara Press, 2016), hal. 10.

[5] Syahwal et al., "Transfer of Undertaking Protection of Employment: Ideas and Praxis", *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, Vol. 6 Issue 3 Tahun 2024, hal. 367.

[6] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ke-14, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 133.

[7] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Ke-7, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 12.

dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*),[8] sedangkan analisis dilakukan secara kualitatif-deskriptif dengan menguraikan dan menganalisis topik penelitian sehingga mampu memperoleh pemahaman yang sistematis.[9]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruksi dan Perkembangan Konsep *Transfer of Undertaking Protection of Employment* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) telah lama digunakan oleh banyak negara-negara maju, yang kemudian diadopsi oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia.[10] Pada dasarnya prinsip TUPE adalah sebuah konsep perlindungan terhadap pekerja apabila terjadi pengalihan suatu usaha, perusahaan, ataupun bagian usaha kepada pihak lain. Akan tetapi, prinsip TUPE bukan hanya terletak pada perpindahan kepemilikan atau pengelolaan dari suatu kegiatan usaha. Prinsip TUPE ikut berperan pada tidak hilangnya hak-hak pekerja yang sebelumnya sudah melekat pada hubungan kerja sebelumnya, sehingga TUPE menempatkan dirinya pada keberlangsungan dan perlindungan hak pekerja sebagai suatu konsekuensi dari pengalihan usaha (*transfer of undertaking*).

Prinsip TUPE secara histori nya berkembang dalam hukum ketenagakerjaan Eropa melalui *Council Directive 77/187/EEC* atau yang lebih dikenal dengan *Acquired Rights Directive*, dirancang untuk melindungi hak pekerja apabila terjadi pengalihan bisnis.[11] Aturan tersebut sempat mengalami amandemen besar-besaran sebelum lahir aturan kodifikasi baru, *Council Directive 2001/23/EC*.[12] Prinsip TUPE kemudian lebih dikenal melalui istilah *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006*, yang kemudian dikenal dalam ketenagakerjaan sebagai istilah TUPE. Bangunan konstruksinya terlihat pada logika dari TUPE bila terjadi perubahan pihak dalam perjalanan usaha, hubungan kerja tidak seharusnya ikut terputus hanya karena perubahan tersebut.[13] Hal ini memperlihatkan letak kontinuitas hubungan kerja yang terbentuk dari prinsip TUPE agar hak-hak yang diperoleh sejak awal melekat dan hubungan kerja terus berlanjut (mencegah pengulangan).

Hukum ketenagakerjaan Indonesia sendiri cukup berbeda dengan sistem hukum ketenagakerjaan Inggris, dimana Indonesia tidak mengadopsi Prinsip TUPE langsung pada bentuk suatu peraturan perundang-undangan (belum menjadi nomenklatur utama). Konsep TUPE pertama kali hadir dalam hukum ketenagakerjaan melalui perubahan perusahaan yang memungkinkan terjadinya pengambilalihan perusahaan, penggabungan, peleburan, dan perubahan kepemilikan, yang jika diilustrasikan sebagai berikut.

Gambar 2. Ilustrasi Konsep Prinsip TUPE dalam Perubahan Perusahaan

[8] Gunardi, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Ke-1, (Jakarta: Damera Press, 2022), hal. 104.

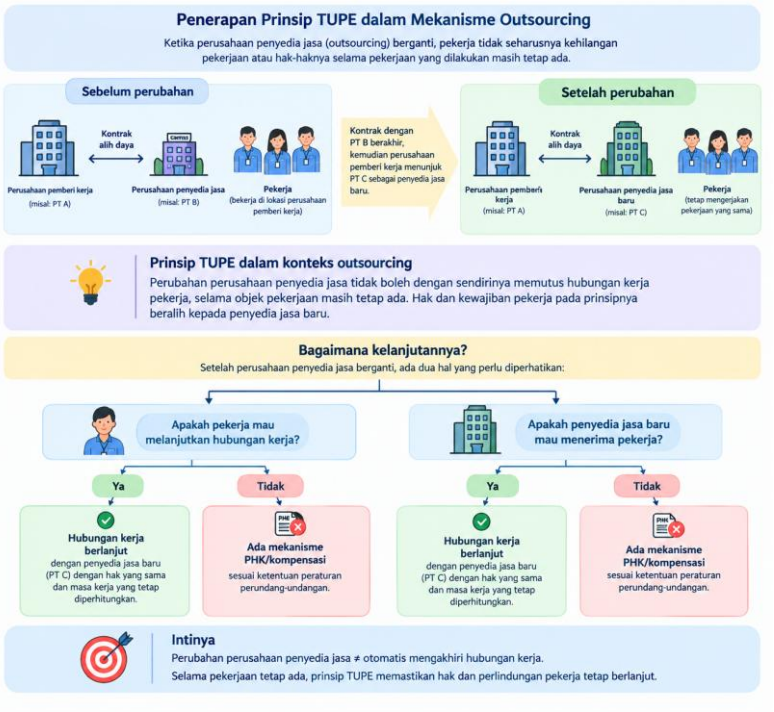
[9] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 244.

[10] Kadek Agus Sudiarawan, "Pengaturan Prinsip *Transfer Of Undertaking Protection Of Employment* (Tupe) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi dan Hambatan)", *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4 No. 4 Tahun 2015, hal. 798.

[11] Britania Raya (United Kingdom), *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, Statutory Instrument (SI) 1981/1794, tentang perlindungan hubungan kerja dalam hal terjadi pengalihan usaha (Transfer of Undertakings), yang merupakan implementasi terhadap Acquired Rights Directive 77/187/EEC*.

[12] Uni Eropa, Council Directive 2001/23/EC tentang *the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses*.

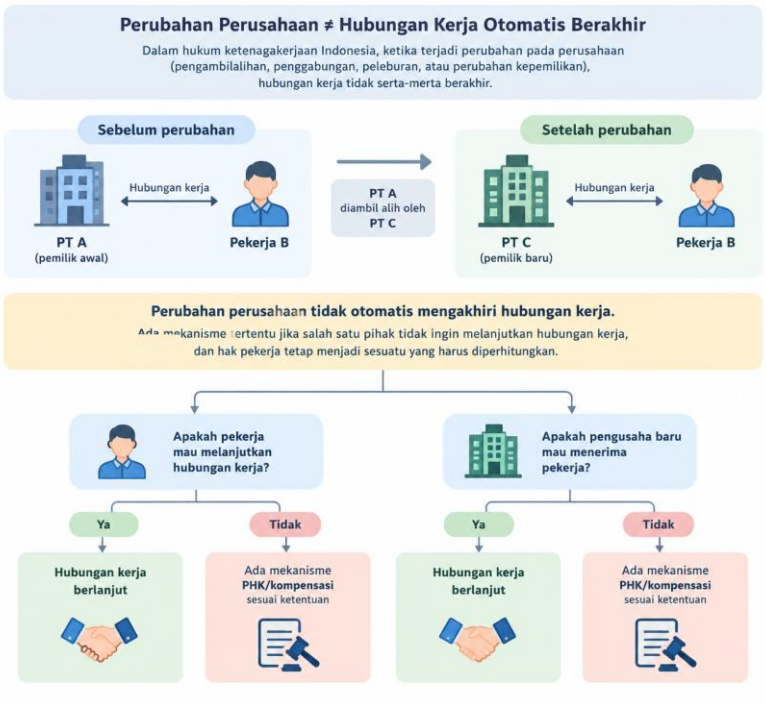
[13] Muhammad Johar Fathoni, "Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE) dalam Perjanjian Outsourcing," Media Iuris 1, no. 2 (2018): 335–346.



Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 kemudian mengadopsi prinsip TUPE kedalam mekanisme *outsourcing*, dengan nilai substansi perlindungan oleh Mahkamah Konstitusi bahwa perubahan pada perusahaan tidak sama dengan hubungan kerja berakhir secara otomatis. Penerapannya pada mekanisme *outsourcing*, prinsip TUPE dapat diilustrasikan seperti gambar dibawah.[14] Selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 kembali menekankan penerapan Prinsip TUPE dalam mekanisme *outsourcing*.

Gambar 3. Ilustrasi Konsep Prinsip TUPE dalam Mekanisme *Outsourcing*

[14] Wira Maulana Aulia Akbar, "Implementasi Klausul Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Bagi Outsourcing Employee Perusahaan yang Jatuh Pailit," *Notaire*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2021, hal. 140.



Penerapan Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* sebagaimana Dikehendaki oleh Putusan Mahkamah Konstitusi

Sejak awal hukum ketenagakerjaan adalah sebuah hukum korektif, sehingga Mahkamah Konstitusi dalam hal ini harus menempatkan posisinya sebagai penjaga dari konstitusi ketenagakerjaan (*guardian of labour constitution*) guna mengawal hukum ketenagakerjaan agar mampu melahirkan putusan yang memberikan kepastian hingga perlindungan bagi para pihak. Kepastian hukum dalam praktik hubungan kerja dapat dilihat dari kejelasan status kerja hingga pada keberlanjutan akan hubungan kerja itu sendiri.[15] Sebagaimana yang disampaikan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Prinsip TUPE di Indonesia sendiri dalam praktiknya telah tercermin melalui hukum ketenagakerjaan. Tepatnya melalui situasi ketika suatu perusahaan mengalami pengambilalihan, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan. Penerapan prinsip TUPE melandasi gagasan bahwa perubahan identitas atas kepemilikan perusahaan tidak seharusnya memutus hubungan kerja secara otomatis. Berangkat dari hal tersebut Mahkamah Konstitusi mengadopsi prinsip TUPE kedalam mekanisme alih daya (*outsourcing*) sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Mahkamah Konstitusi sejatinya menawarkan dua model perlindungan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*, yaitu:

1. Model pertama, bentuk perjanjian kerja outsourcing yang sebelumnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
2. Model kedua, menerapkan prinsip TUPE jika hubungan kerja didasari pada PKWT.

Berdasarkan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, prinsip TUPE berfungsi untuk melindungi pekerja *outsourcing* dari eksploitasi perusahaan. Pekerja dalam hal ini harus mendapatkan perlindungan atas hak yang dimiliki

[15] Tri Wahyu Pranoto et al., "Pengaturan *Outsourcing* Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023", *JUSTLAW: Joural Science and Theory of Law*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2025, hal. 18.

selaku pekerja *outsourcing*, terutama perlindungan atas kesewenangan pengusaha.[16] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 kembali menekankan prinsip TUPE sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Pemohon sempat mengatakan bahwa dihapusnya Pasal 66 ayat (2) dan huruf d UU ketenagakerjaan dalam UU Ciptaker, menjadikan tidak terpenuhinya syarat pengalihan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja. Akan tetapi, Pemerintah telah memberikan keterangan sebagai jawaban atas apa yang didalilkan oleh Pemohon, bahwa Pasal 81 angka 20 UU Ciptaker telah mengakomodir pengalihan perlindungan hak pekerja jika perusahaan *outsourcing* diganti dan objek kerja masih ada.

Pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan ini kembali menekankan dua model yang sebelumnya telah disampaikan melalui pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Mahkamah Konstitusi melihat berakhirnya kontrak penyedia pekerja *outsourcing* menyebabkan turut berakhirnya masa hubungan kerja beserta dengan hak-hak yang dimilikinya, sedangkan Mahkamah Konstitusi menilai hal ini tidak dapat terjadi. Mahkamah Konstitusi guna memastikan pekerja *outsourcing* tidak kehilangan hak konstitusionalnya, dengan ini menekankan penerapan prinsip pengalihan perlindungan atau TUPE. Saat perusahaan tempat pemberi kerja tidak lagi bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* yang lama dan bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* yang baru serta objek kerja masih ada, maka:

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* yang baru harus melanjutkan kontrak kerja yang sebelumnya telah ada;
2. Ketentuan dalam kontrak sebelumnya tidak diubah, terutama tanpa persetujuan dari para pihak yang memiliki kepentingan; dan
3. Perubahan ketentuan dalam kontrak dapat dilakukan apabila dengan maksud memberikan keuntungan bagi pekerja *outsourcing*.[17]

KESIMPULAN

Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) merupakan prinsip yang menempatkan keberlangsungan hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja sebagai konsekuensi dari terjadinya pengalihan usaha atau perubahan pihak dalam suatu hubungan kerja. Perkembangannya, prinsip tersebut tidak hanya berkaitan dengan perubahan kepemilikan, pengambilalihan, penggabungan, atau peleburan perusahaan, tetapi juga berkembang dalam konteks hubungan kerja alih daya atau *outsourcing*. Hukum ketenagakerjaan Indonesia memang tidak mengadopsi TUPE secara eksplisit sebagaimana dengan sistem hukum ketenagakerjaan Inggris, namun substansi perlindungannya diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Penerapan prinsip TUPE dalam mekanisme *outsourcing* kemudian memperoleh penegasan ulang melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah Konstitusi pada dasarnya menempatkan berakhirnya hubungan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja bukan sebagai alasan yang secara otomatis menghilangkan hak dan keberlanjutan hubungan kerja pekerja *outsourcing*, sepanjang objek kerja masih ada. Dalam

[16] Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 perihal Permohonan Pengujian Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.*

[17] Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 perihal Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.*

kondisi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), perlindungan terhadap pekerja diwujudkan melalui kewajiban PPJP yang baru untuk melanjutkan kontrak kerja yang telah ada. Ketentuan dalam kontrak sebelumnya tidak dapat diubah secara sepihak, sedangkan perubahan hanya dimungkinkan apabila memberikan keuntungan bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, WMAA. (2021). "Implementasi Klausul *Transfer of Undertaking (Protection of Employment)* Bagi *Outsourcing Employee* Perusahaan yang Jatuh Pailit". *Notaire*, *4* (1), 140.

BCA Sekuritas. (2026). "Pemerintah Perkuat OSS Sesuai PP 28/2025, NIB Tembus 15,4 Juta". *BCA Sekuritas*, 27 Februari 2026.

Britania Raya (United Kingdom). (1981). *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, Statutory Instrument (SI) 1981/17*

Fahrojih, I. (2016). *Hukum Perburuhan: Konsep, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Setara Press, Malang.

Fathoni, MJ. (2018). "Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE) dalam Perjanjian Outsourcing". *Media Iuris*, *1* (2), 335–346.

Gunardi. (2022). *Metode Penelitian Hukum*. Damera Press, Jakarta.

Indonesia. (2011). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 perihal Permohonan Pengujian Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.*

Indonesia. (2023). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 perihal Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.*

Marzuki, PM. (2019). *Penelitian Hukum*. Prenadamedia Group, Jakarta.

Nur, ZS. (2026). "Tanggung Jawab Negara Dalam Menghormati, Melindungi, Memenuhi Hak Asasi Manusia Dilihat Dari Perspektif Hukum Internasional". *Jurnal Hukum Progresif*, *9* (2), 67.

Pranoto, TW., et al. (2025). "Pengaturan *Outsourcing* Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023". *JUSTLAW: Journal Science and Theory of Law*, *2* (2), 18.

Sipayung, PD., et al. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yayasan Kita Menulis, Medan.

Soekanto, S. & Mamudji, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sudiarawan, KA. (2015). "Pengaturan Prinsip *Transfer Of Undertaking Protection Of Employment* (TUPE) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi dan Hambatan)". *Jurnal Magister Hukum Udayana*, *4* (4), 798.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Syahwal, et al. (2024). "Transfer of Undertaking Protection of Employment: Ideas and Praxis". *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, *6* (3), 367.

Uni Eropa. (2001). *Council Directive 2001/23/EC tentang the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses.*