

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Persaingan bisnis dalam dunia usaha antar perusahaan serta untuk mendukung produksi atau jasa perusahaan menyebabkan perusahaan juga perlu memberi perhatian khusus terhadap rangkaian dari proses agar menghasilkan produk maupun jasa yang berhubungan dengan kegiatan utama dari perusahaan tersebut. Sehingga sebuah perusahaan akan dapat menciptakan sebuah produk yang mampu untuk bersaing di pasaran.

Bagi pengusaha yang ingin untuk fokus pada kegiatan inti dari perusahaan, maka pengusaha dapat menggunakan sistem alih daya atau yang dikenal dengan *outsourcing*. Dimana pengusaha dapat memborongkan dari beberapa pekerjaan dari perusahaan tersebut yang semula dikelola sendiri oleh perusahaan kemudian akan diberikan tanggung jawab dalam pengelolaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja atau PPJP.¹

Dalam Bahasa Indonesia penggunaan kata *outsourcing* diartikan sebagai alih daya. Arti dari penggunaan sistem *outsourcing* ini dimana adanya pengalihan sebagian dari pekerjaan dan diserahkan kepada perusahaan lain yang mempunyai usaha di bidang alih daya (*outsourcing*) agar dapat

¹ M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)*, Risalah Fakultas Hukum Unmul, Desember, 2006, h. 87.

meningkatkan strategi dari penggunaan sistem ini baik oleh perusahaan ataupun divisi dalam perusahaan tersebut.²

Peraturan mengenai penggunaan usaha di bidang outsourcing, di Indonesia sendiri diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dalam Pasal 3 ayat (1).

Istilah mengenai outsourcing sendiri tidak ditemukan dalam undang-undang. Namun terkait penggunaan outsourcing tersebut dapat dijumpai menurut isi dari Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana sebuah perusahaan mempunyai hak untuk membagi sebagian dari pekerjaan perusahaan tersebut kepada perusahaan lain yang dibuat atas perjanjian pemborongan kerja ataupun penyediaan jasa, dimana perjanjiannya dilakukan dalam bentuk tertulis antara para pihak.

Dalam menjalankan usaha outsourcing sebenarnya pula dapat memberikan keuntungan baik kepada pihak pemerintah, untuk para masyarakat, untuk para pekerja, untuk industri, serta bagi perusahaan itu sendiri. Manfaat

²Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Alih Daya Publishing, Jakarta, 2008, h. 12.

yang dapat diterima pemerintah dengan adanya sistem Outsourcing yaitu dapat meningkatkan serta membantu dalam hal pertumbuhan ekonomi negara, tingkat pengangguran yang tinggi serta membantu untuk menciptakan peluang kerja para masyarakat.³

Manfaat selanjutnya terhadap masyarakat, dengan usaha dalam bidang outsourcing tersebut memberikan keuntungan berupa meningkatnya budaya kerja, sikap kedisiplinan, serta dapat juga berkurangnya tingkat pengangguran yang terjadi dengan meningkatnya ekonomi dan mengurangi urbanisasi yang dilakukan oleh masyarakat untuk mencari pekerjaan.

Manfaat juga dirasakan untuk industri, yaitu dapat memberikan efisien bagi produk yang dikerjakan oleh perusahaan. Dapat juga memberikan persaingan dalam usaha sebuah perusahaan dalam menggunakan fasilitas untuk produksi produk atau jasa sehingga akan lebih berkembang.⁴

Manfaat selanjutnya yaitu bagi perusahaan, dengan sistem outsourcing yaitu perusahaan bisa membagikan pekerjaan penunjangnya. Dimana nantinya perusahaan pemberi kerja akan lebih fokus terhadap pekerjaan utama perusahaan tersebut. Sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan lebih tercapai serta tercipta efisiensi dari pekerjaan perusahaan karena penggunaan sistem outsourcing. Jadi dalam penggunaan sistem ini bukan semata-mata untuk

³Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, h. 6

⁴*Ibid.*, h.7

menekan biaya produksi. Tetapi di dalam praktek masih adanya kejadian yang merugikan hak para pekerja/buruh seperti misalnya terkait pemberian upah oleh perusahaan. Maka hal seperti inilah yang menyebabkan sistem ini tidak adanya jaminan bagi pekerja/buruh.⁵

Penggunaan sistem alih daya (outsourcing) yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja oleh perusahaan pemberi kerja diharapkan bahwa perusahaan pemberi kerja lebih untuk mengutamakan terhadap manajemen produksi/jasa perusahaan tersebut. Namun sistem yang diharapkan dapat bertujuan baik tersebut masih menimbulkan permasalahan yang dilakukan, seperti ketidaksesuaian hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga menyebabkan kedudukan pekerja outsourcing berada pada posisi yang mengkhawatirkan untuk bisa mendapatkan hak sebagai pekerja/buruh sebagaimana ketentuan yang diatur menurut undang-undang, kemudian juga pekerja/buruh outsourcing semakin menjadi sulit menghindari ketika usia pekerja bertambah dan berkurangnya kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan pekerjaan yang lain yang akhirnya menjadikan daya tawar kerja rendah.

Kepentingan tenaga kerja atas hak-hak pekerja/buruh yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu ketika melihat hak serta kedudukan pekerja dengan kondisi pailitnya suatu perusahaan. Secara pelaksanaan operasional perusahaan,

⁵Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, h. 3.

suatu kegiatan dari perusahaan belum tentu menunjukkan perkembangan yang baik-baik saja atau stabil serta dapat meeningkatan laba (profit) yang banyak bagi perusahaan. Ada kalanya resiko yang mungkin terjadi. Beberapa resiko yang mungkin saja dapat diterima oleh perusahaan, baik resiko dari investasi perusahaan serta dimungkinkan resiko dari pembiayaan maupun resiko operasional. Dimana hal tersebut bisa saja mengganggu perkembangan dari keuangan perusahaan dan bisa menyebabkan berakhir pailitnya perusahaan tersebut.

Pada dasarnya pailitnya suatu perusahaan dapat terjadi ketika perusahaan tidak mampu untuk menjaga kestabilan pelunasan hutang secara periodik sesuai yang diperjanjikan dan justru hal tersebut menyebabkan semakin menumpuk hutang-hutang tersebut terhadap para kreditornya.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). Hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), sehingga bila dikemudian hari perusahaan penyedia jasa pekerja mengalami kondisi pailit dengan adanya putusan pailit dari pengadilan dan menyebabkan ketidakmampuan untuk mengelola pekerja/buruh yang dipekerjakannya, sehingga pekerja/buruh outsourcing tersebut berhak untuk diberikan perlindungan hukum untuk mendapatkan seluruh haknya sebagai pekerja dan apa yang seharusnya didapatkan seperti

yang dijelaskan dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan juga kedudukan pekerja dalam pembayaran upahnya dibayarkan dahulu menurut Undang-Undang sesuai ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan ketika sebuah perusahaan dalam kondisi telah dinyatakan pailit atau likuidasi menurut ketentuan perundang-undangan, maka upah serta hak lainnya untuk pekerja/buruh dianggap sebagai utang yang pembayarannya sepatutnya didahulukan.

Beberapa faktor yang menjadikan perusahaan dinyatakan dalam kondisi pailit terjadi karena kurang efisiensi dalam hal manajemen perusahaan tersebut seperti pengeluaran biaya perusahaan untuk pembiayaan tertentu yang cukup besar serta ketidakseimbangan pemasukan yang didapatkan perusahaan, sehingga hal ini yang menyebabkan perusahaan outsourcing akhirnya harus memutus kontrak kerja dengan para pekerja/buruh secara sepihak walaupun pekerjaan yang dioutsourcingkan dip perusahaan pemberi kerja masih ada dan sebenarnya perjanjian hubungan mitra kerja sama dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) masih belum berakhir disebabkan perusahaan telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan. Efek dari pailitnya perusahaan penyedia jasa pekerja dapat mengakibatkan ketidakstabilan manajemen perusahaan dan membuat kurangnya kepercayaan dari pihak perusahaan pemberi kerja, dimana hal ini dapat mengakibatkan terhadap pekerja/buruh yang ditempatkan harus

keluar dari perusahaan pengguna outsourcing/pemberi kerja walaupun sebenarnya perjanjian kerja dengan PPJP belum berakhir sesuai kontrak yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Permasalahan perburuhan terkait dengan perusahaan penyedia jasa yang mengalami pailit yaitu terletak pada perbedaan kedudukan hukum dan hak ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor separatis dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin dengan pelunasannya berupa hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh, selaku kreditor preferen, maka kedudukannya berada di bawah kreditor separatis menurut jenis-jenis kreditor dalam kepailitan, sehingga harta milik debitor yang menjadi agunan akan dieksekusi oleh kreditor separatis. Dengan demikian besar kemungkinan pekerja atau buruh hanya akan mendapatkan sedikit saja hak-haknya atau bahkan dimungkinkan tidak mendapat apapun dari haknya.

Kedudukan para pekerja/buruh outsourcing ini menjadi kewajiban dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) untuk tetap tanggung jawab memberikan perlindungan seluruh hak pekerja/buruh outsourcing yang belum dibayarkan atau mungkin pekerja diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir menurut perjanjian kerja dikarenakan perusahaan mengalami keadaan pailit. Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan terkait seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan

Kewajiban Pembayaran Utang, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 serta Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka pekerja/buruh alih daya diharuskan tetap mendapatkan perlindungan hukum dan penyelesaian terhadap seluruh haknya dari perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan.⁶

Mahkamah Konstitusi menjelaskan dua bentuk perjanjian kerja yang dapat digunakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Pertama, dimana dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing ini tidaklah berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” atau PKWTT. Kedua, dapat pula dengan PKWT dimana menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh yaitu *Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Perbedaan Model perjanjian ini yaitu jika perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini memberikan perlindungan hak-hak buruh secara pasti karena statusnya adalah pegawai tetap dan kelanjutan pekerjaannya dijamin oleh Undang-Undang. Sedangkan melalui model perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT perlu menggunakan prinsip

⁶Andre Azka Hanifan, “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DI PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA PAILIT”, Volume XIX No. 2 Tahun 2014, h. 85.

Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) atau prinsip pengalihan tindakan perlindungan untuk pekerja/buruh.

Hakekatnya Mahkamah Konstitusi ingin melindungi hak-hak para pekerja yang dimana perusahaan penyedia jasa pekerja tidak bekerja sama dengan perusahaan pemberi kerja meskipun pekerjaan itu masih tetap ada, sehingga seluruh hak pekerja/buruh akan beralih dari perusahaan yang lama ke perusahaan yang baru akan tetap dilindungi. Prinsip ini dijelaskan dalam butir (3.18) pertimbangan hukum putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 (Putusan MK), yang pada intinya dengan menerapkan prinsip perlindungan TUPE, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyedia jasa pekerja/ buruh kepada suatu perusahaan penyedia jasa atau outsourcing yang lama, maka akan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing yang baru, selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dipekerjakan tersebut masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus tetap melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan apapun yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan itu hanya untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja / buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya.”

Dalam kaitannya dengan hubungan hukum ketenagakerjaan, tentunya tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan perjanjian kerja. Bentuk dari

perjanjian kerja tersebut bisa lisan maupun tertulis, tetapi pada outsourcing pada umumnya berbentuk tertulis sebab telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak, selain itu juga harus sesuai dengan hukum perjanjian. Dalam perjanjian adanya beberapa asas yaitu konsensus serta asas kebebasan berkontrak sebagaimana terdapat pada pasal 1338 Burgerlijk Wetboek, selanjutnya disingkat BW, namun adanya batasan-batasan tertentu seperti tertuang dalam pasal 1320 BW.

Asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia menurut Sutan Remi Sjahdeini meliputi ruang lingkup sebagai berikut :⁷

- a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
- c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
- d. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.

Perjanjian kerja juga diatur menurut pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan yang dilakukan antara kedua belah pihak;

⁷Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 110-111.

- b. Kecakapan untuk dapat melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang telah diperjanjikan antara para pihak;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yakni :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat untuk hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tersebut. Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.⁸

Dari penulisan ini dimaksudkan bahwa untuk memberikan pandangan mengenai penerapan klausul *Transfer of Undertaking Protectin of Employment* (TUPE) dalam perjanjian kerja bagi pekerja outsourcing terhadap perusahaan penyedia jasa yang pailit.

⁸Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 26.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) menghapuskan kewajiban Perusahaan Penyedia Jasa yang mengalami pailit untuk membayar hak kepada pekerja *outsourcing* sebagai kreditor preferen ?
2. Apakah bentuk perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing* yang terdapat klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) dalam perjanjian kerja atas perusahaan penyedia jasa yang pailit ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami kewajiban perusahaan penyedia jasa yang mengalami pailit terhadap pekerja *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing* yang terdapat dalam klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) di perjanjian kerja atas perusahaan penyedia jasa mengalami pailit.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menambah pengetahuan tentang kewajiban perusahaan penyedia jasa ketika mengalami pailit terhadap para pekerja *outsourcing* yang terdapat klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) di perjanjian kerja.

2. Memberikan pengetahuan hak-hak dari pekerja *outsourcing* terhadap perusahaan penyedia jasa mengalami pailit dengan adanya klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* di perjanjian kerja.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan agar mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan yuridis normatif yakni data diperoleh dari penelitian ditujukan pada peraturan tertulis atau hukum lainnya.⁹ Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penelitian hukum normatif. Penelitian hukum dilakukan dengan mengkaji peraturan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mengkaitkannya pada permasalahan yang dihadapi. Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Pilihan terhadap metode yang digunakan untuk melakukan analisis terkait dengan keperluannya, yaitu keperluan akademis dan keperluan praktis. Sehingga

⁹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Pranata Media, Jakarta, 2005, h. 24

penelitian hukum untuk kegiatan praktek hukum akan menghasilkan sebuah argumentasi hukum¹⁰

1.5.2 Pendekatan (*Approach*)

Dalam suatu penelitian dimungkinkan untuk menggunakan lebih dari satu pendekatan masalah guna mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan yang dilakukan yaitu menggunakan *Statute Approach* (Pendekatan Peraturan Perundang-undangan) dan *Conceptual Approach* (Pendekatan Konsep).¹¹

Statute Approach atau pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang akan menghasilkan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.¹² *Statute Approach* juga mempelajari ada atau tidaknya kesesuaian antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan terlebih dahulu memahami hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.¹³

Conceptual Approach atau pendekatan konseptual dilakukan apabila belum ada atau tidaknya aturan hukum yang menjawab masalah yang dihadapi. Penelitian ini beranjak dari pendapat-pendapat, doktrin-doktrin maupun prinsip-prinsip dalam ilmu hukum. Penggunaan pendekatan konseptual dalam

¹⁰ *Ibid.*, h. 214

¹¹ *Ibid.*, h. 133

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*, h. 134

penelitian hukum ini karena memang belum ada aturan hukum yang mengatur terkait pengertian hukum yang dikaji.¹⁴

1.5.3 Sumber data

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini ada dua sumber bahan hukum, yaitu sumber bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁵

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Sumber bahan hukum primer yaitu menggunakan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Dalam penelitian ini sumber bahan hukum primer yang digunakan yaitu peraturan perundang-undangan,¹⁶ seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang 37 Tahun 2004 Tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang serta Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Sumber bahan hukum sekunder adalah penunjang dari bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi hukum seperti buku-buku

¹⁴ *Ibid.*, h. 135

¹⁵ *Ibid.*, h. 181

¹⁶ *Ibid.*

teks, kamus hukum, jurnal hukum dan komentar atas putusan pengadilan yang berkaitan dengan penelitian ini.¹⁷

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam pengumpulan bahan-bahan hukum untuk penelitian hukum ini, langkah pertama yang dilakukan adalah menginventarisasi baik bahan-bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment*, pailit dalam perusahaan penyedia jasa. Setelah bahan-bahan hukum terkumpul langkah selanjutnya adalah memilih bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan isu hukum.¹⁸

1.5.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi empat bab dan tiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab.

Bab I, Pendahuluan, di dalam Bab I akan diuraikan mengenai latar belakang penulisan yang berisi definisi dan manfaat dari pelaksanaan sistem outsourcing serta memberi gambaran umum atas permasalahan yang dibahas dalam penelitian hukum ini. Selain itu dalam Bab ini juga akan dibahas mengenai tujuan dan manfaat penulisan penelitian hukum ini. Tidak lupa juga

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*, h. 237

dalam Bab ini akan dibahas mengenai penggunaan metode dalam penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II, dalam Bab II akan membahas mengenai klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment* dalam pailitnya perusahaan penyedia jasa. Dalam Bab ini akan menguraikan mengenai prinsip TUPE serta akibat hukum dari pailitnya PPJP.

Bab III, dalam Bab III akan membahas mengenai isu hukum yang kedua yaitu perlindungan pekerja *outsourcing* yang terdapat klausul TUPE dalam perjanjian kerja atas perusahaan penyedia jasa yang pailit. Dalam Bab ini akan menguraikan mengenai kedudukan pekerja serta hak-hak yang berhak diterima pekerja atas pailitnya PPJP.

Bab IV, dalam Bab IV yakni penutup. Bab ini adalah terakhir dalam penulisan skripsi ini yang terdiri dari kesimpulan dari segala jawaban atas permasalahan dan saran sebagai solusi atas isu hukum.