



Hubungan Kerja Pada Pemindahan Pekerja Antar Perusahaan yang Terhubung Dalam Perusahaan Grup

Agung Yulianto^{1*}, Siti Hajati Hoesin¹

¹Program Studi Magister Hukum Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia

*Corresponding author yulianto16@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Juni 16, 2024

Approved September 22, 2024

Keywords:

Group Companies, Employment Relations, Employment Agreements, Employee Transfers

ABSTRACT

Business developments in Indonesia has affected the developments of company groups, its growing rapidly in both private companies and state-owned companies. This research examines employment relations in the transfer of workers between companies that are members of a group companies from the perspective of labour law. There are no rules that explicitly regulate the procedures for transferring workers between companies in Indonesia. To implement employee transfers between companies, employers must pay attention to the rights of the transferred workers, for this reason it is necessary to do a research about employment relations in the transfer of workers between companies that are members of group companies to find out which parties are responsible for the rights of transferred workers. This research method uses normative juridical methods and legal certainty theory, which examines employment regulations as well as secondary legal materials such as legal journals and opinions of legal scholars. The results of this research are to find limitations for employers in the form of obligations that must be fulfilled to implement employee transfers between companies, so all parties can provide legal certainty about the workers rights. The conclusion of this research is no party should be disadvantage in the transfers of workers between companies.

ABSTRAK

Perkembangan usaha di Indonesia membuat perusahaan grup semakin banyak dan berkembang pesat, baik pada perusahaan swasta maupun badan usaha milik negara. Penelitian ini mengkaji hubungan kerja pada pemindahan pekerja antar perusahaan yang terhubung dalam perusahaan grup dilihat dari hukum ketenagakerjaan. Dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tidak ada aturan yang secara tegas mengatur tata cara pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan. Dalam pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan, pemberi kerja harus memperhatikan hak-hak dari pekerja yang dialihkan, untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang hubungan kerja pada pemindahan pekerja antar perusahaan yang terhubung dalam perusahaan grup untuk mengerahui pihak yang bertanggung jawab atas hak dari pekerja yang dipindahkan. Metode penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan teori kepastian hukum, yang mengkaji peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan serta bahan hukum sekunder seperti jurnal hukum dan pendapat sarjana hukum. Hasil dari penelitian ini adalah menemukan batasan-batasan bagi pengusaha berupa kewajiban yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengalihan pekerja antar perusahaan sehingga dapat memberikan kepastian hukum atas hak yang diterima oleh pekerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dalam pengalihan pekerja antar perusahaan tidak boleh ada pihak yang dirugikan.

Copyright © 2024, The Author(s).



How to cite: Yulianto, A. (2024). Hubungan Kerja Pada Pemindahan Pekerja Antar Perusahaan yang Tergabung Dalam Perusahaan Grup. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2189-2199. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2983>

PENDAHULUAN

Dunia usaha yang berkembang dengan sangat pesat mendorong pengusaha untuk melakukan pengembangan bisnisnya. Hal ini sejalan dengan arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang memberikan peluang bagi perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Salah satu strategi bisnis yang semakin diminati perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya adalah membentuk perusahaan grup. Menurut Sulistiowati, perusahaan grup merupakan suatu kesatuan ekonomi yang tersusun dari perusahaan-perusahaan berbadan hukum mandiri yang dipandang sebagai induk dan anak perusahaan (Sulistiowati, 2013). Kelebihan perusahaan yang beroperasi dibawah perusahaan grup adalah diversifikasi risiko, sinergi operasional, dan peningkatan daya saing. Namun selain manfaat ekonomis dan operasional, perusahaan grup juga membawa dampak hukum yang signifikan, terutama dalam konteks ketenagakerjaan.

Setiap perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup merupakan badan hukum mandiri yang memiliki tanggung jawab terpisah atas setiap pekerjanya. Untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang dinamis dan optimalisasi sumber daya manusia, perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup dapat melakukan pemindahan pekerja antar perusahaan. Pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup sudah sangat sering terjadi, namun peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas bagaimana pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan. Kekosongan hukum dalam pengaturan mengenai pengalihan pekerja antar perusahaan memberikan kebebasan bagi perusahaan untuk mengatur tata cara pelaksanaan pengalihan pekerja antar perusahaan.

Dilihat dari hubungan kerjanya untuk memindahkan pekerja antar perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup dibedakan atas dua bentuk, yaitu penugasan (Secondment) dan pengalihan pekerja (Transfer of Worker). Penugasan (Secondment) atau dikenal juga sebagai Job Assignment adalah penugasan sementara seorang pekerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang tergabung dalam kelompok usaha. Dalam Secondment pekerja tetap terikat hubungan kerja dengan perusahaan asal, hal ini disebabkan karena dalam Secondment hanya merupakan penugasan sementara (Annisa, F. Z., 2018). Pengalihan pekerja antar perusahaan berbeda dengan Secondment, menurut Umar Kasim setiap perusahaan dalam perusahaan grup adalah entitas yang berbeda, maka dalam pengalihan pekerja secara hukum perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan asal berakhir atau putus dan pekerja terikat perjanjian kerja dengan perusahaan penerima (Tri Jata, A.P., 2018). Berubahnya status pekerja dari pekerja perusahaan asal menjadi pekerja perusahaan penerima melibatkan perubahan perjanjian kerja, hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya hak-hak yang diterima pekerja dibandingkan saat pekerja bekerja pada perusahaan asalnya, sehingga perlu kepastian hukum bagi pekerja untuk melindungi hak-hak dari pekerja yang akan dipindahkan ke perusahaan penerima.

Berdasarkan uraian diatas penulis beranggapan bahwa menjadi hal yang menarik untuk membahas tentang pengalihan pekerja antar perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup, untuk memberikan kepastian hukum kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Menurut Soerjono metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka (Soerjono; Sri Mahmudi, 2003). Menurut Agus Supriyanto dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, penelitian yuridis normatif mengacu kepada norma-norma hukum dalam peraturan perundang-undangan yang lebih menakanankan pada analisis masalah dengan cara menarik asas hukum dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan (Supriyanto, 2005). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori-teori, asas hukum, serta peraturan hukum yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, terutama mengenai pengalihan pekerja antar perusahaan. Metode pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui kajian kepustakaan yang berkaitan dengan pengalihan pekerja dan tenaga kerja mulai dari buku, publikasi ilmiah, hingga peraturan perundang-undangan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kualitatif deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus dari sebuah penelitian, melalui penelitian yang hasil temuannya tidak melalui prosedur perhitungan secara statistik, namun melalui prosedur pengumpulan kata-kata dan gambar dari suatu kenyataan lapangan untuk kemudian dicari rujukan teori guna mendapatkan suatu deskripsi sebagai bukti kualitatif (Baroswi; Suwandi, 2008).

Teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum. Menurut Kelsen dalam buku yang ditulis oleh Peter Mahmud Marzuki yang berjudul *Pengantar ilmu hukum*, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. (Marzuki, 2008). Menurut Sudikno Mertokusumo yang dikutip dalam buku yang ditulis oleh Asikin Zainal menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati (Zainal, 2012). Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak ada pengaturan mengenai tata cara pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup, sehingga untuk memberikan kepastian hukum kepada pekerja, perlu diteliti lebih lanjut mengenai batasan-batasan bagi pengusaha agar tidak mengurangi hak pekerja dalam pelaksanaan pengalihan pekerja antar perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Grup di Indonesia

Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan grup di Indonesia semakin kompleks dan rumit, namun semakin diminati para pengusaha untuk memperluas jaringan perusahaannya, baik perusahaan swasta maupun perusahaan berjenis BUMN (Bada Usaha Milik Negara), khususnya para pengusaha yang menguasai sejumlah sektor ekonomi yang berbadan hukum perseroan terbatas (PT). perusahaan grup memungkinkan suatu badan usaha atau korporasi dapat dipecah-pecah menurut penggolongan bisnisnya (Miranda, C., 2013). Menurut Sulistiowati perusahaan grup merupakan susunan induk dan anak-anak perusahaan yang berbadan hukum mandiri yang saling terikat erat sehingga induk perusahaan memiliki kewenangan untuk menjadi pemimpin

sentral yang mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh anak perusahaan untuk mencapai tujuan kolektif perusahaan grup sebagai kesatuan ekonomi (Sulistio Wati, 2010).

Dalam perusahaan grup, induk perusahaan bersifat investment holding, dimana induk perusahaan hanya bertanggung jawab sebatas investasi, namun dalam prakteknya terdapat campur tangan sentralisasi peraturan perusahaan oleh induk perusahaan dibidang tenaga kerja termasuk pengalihan pekerja. Anak perusahaan memiliki peraturan perusahaan (PP) maupun perjanjian kerja bersama (PKB) yang berbeda-beda, namun meskipun memiliki PP maupun PKB yang berbeda, beberapa pasal penting mengacu dari induk perusahaan termasuk dalam bidang ketenaga kerjaan (Melva Theresia, 2021).

Anak perusahaan adalah perusahaan yang lebih dari separuh atau seluruh sahamnya dimiliki oleh perusahaan lain (Julio Thimotius, 2019). Dalam perkembangannya dalam perusahaan grup antar anak perusahaan juga dapat memiliki hubungan dalam pelaksanaan bisnis hingga ketenaga kerjaan, tidak jarang antar anak perusahaan melakukan penugasan pekerja bahkan pengalihan pekerja.

Dalam pasal 1 angka 6 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan definisi tentang perusahaan menjadi dua yaitu: a).Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik Persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b.) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mengacu pada penjelasan pasal tersebut, maka setiap perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup, baik induk maupun setiap anak perusahaannya merupakan badan hukum mandiri yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Untuk lebih memahami hubungan antara setiap perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup dengan pekerjanya, perlu ditelaah lebih lanjut mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja antar setiap perusahaan yang tergabung dengan perusahaan grup dan pekerjanya.

Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Setiap pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerjanya. Dengan dibuatnya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang bersangkutan, dan kemudian akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain tentang syarat-syarat kerja, jaminan sosial, Kesehatan dan keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja (Siti Hajati Hoesin, 2014). Menurut Iman Soepomo dalam buku pengantar hukum perburuhan, pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah dan di mana pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. (Iman Soepomo, 1992).

Dalam hukum positif di Indonesia pengertian tentang hubungan kerja diatur pada Pasal 1 angka 15 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur pekerjaan merupakan unsur yang selalu ada dalam setiap hubungan kerja. Soepomo merumuskan pekerjaan sebagai perbuatan untuk kepentingan pemberi kerja, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya (Soepomo, 1987). Sehingga, pekerjaan yang dimaksud dalam hubungan kerja

adalah segala perbuatan yang dilakukan untuk kepentingan pemberi kerja, yang kemudian akan melahirkan hak atas upah bagi pekerja/buruh.

Unsur perintah sebagai salah satu unsur hubungan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bermakna pernyataan lisan atau tulisan, langsung atau tidak langsung, pengusaha terhadap pekerja dengan unsur sebagai berikut : 1.) perintah itu perintah untuk melakukan pekerjaan; 2.) perintah itu dalam lingkup hubungan kerja; dan 3.) perintah itu dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan (Abdul Rachmad Budiono, 2012). Unsur perintah merupakan unsur yang menjadi penentu pelaksanaan pekerjaan tunduk pada hukum perburuhan atau tidak. Perintah dapat berupa arahan, petunjuk, atau pimpinan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja/buruh sebatas pada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan (Hoesin, 2023).

Unsur upah merupakan unsur yang esensial dalam suatu hubungan kerja. Tujuan utama dari setiap pekerja melakukan pekerjaan atas dasar perintah dari pemberi kerja adalah untuk mendapatkan upah. Menurut Djumadi apabila suatu perbuatan tidak dimaksudkan untuk memperoleh upah maka hal tersebut tidak dapat dikatakan sebagai pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja (Djumadi, 2008). Selain itu, upah juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan bagi pekerja, sehingga upah yang tinggi tentunya akan menjadi motivasi bagi pekerja dan akan meningkatkan produktivitas pekerjaan (Irmie dan Armean, 2012). Berdasarkan penjelasan tersebut upah merupakan imbalan dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja, sehingga menjadi kontra-prestasi dari pemberi kerja yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hubungan kerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya lahir dari perjanjian kerja, pengertian tentang perjanjian kerja dijelaskan pada Pasal 1 angka 14 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, bila dibuat secara tertulis maka harus mengikuti ketentuan yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sama seperti perjanjian yang lain, syarat sahnya perjanjian juga berlaku bagi perjanjian kerja, pasal 1320 KUHPerdara menentukan adanya empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu : Pertama, adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan dirinya; Kedua, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; Ketiga, suatu hal tertentu; dan keempat suatu sebab (causa) yang halal (Subekti, 2003 : 330). Persyaratan atas sahnya perjanjian berkaitan dengan subjek maupun objek perjanjian. Persyaratan pertama dan kedua berkaitan dengan subyek perjanjian atau syarat subjektif, sedangkan persyaratan ketiga dan keempat berkaitan dengan objek perjanjian atau syarat objektif. Apabila syarat objektif dalam suatu perjanjian tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau sejak awal sudah batal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Sedangkan apabila syarat subjektif yang tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau sepanjang perjanjian tersebut belum atau tidak dibatalkan pengadilan, maka perjanjian yang bersangkutan masih berlaku (Gunawan Widjaja, 2003: 68). Ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian dalam perjanjian kerja dipertegas dalam pasal 52 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut mengatur syarat yang sama dengan yang diatur dalam KUHPerdara, namun pada klausul hal tertentu dipertegas menjadi pekerjaan yang diperjanjikan, dan pada klausul suatu sebab (causa) yang halal juga dipertegas menjadi pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan lebih lanjut mengenai hal-hal yang wajib ada dalam suatu perjanjian kerja diatur dalam Pasal 54 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu : a.) Nama alamat perusahaan dan jenis usaha; b.) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh; c.) Jabatan atau jenis pekerjaan; d.) Tempat pekerjaan; e.) Besarnya upah dan cara pembayarannya; f.) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g.) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h.) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i.) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam perusahaan grup, setiap perusahaan secara mandiri memiliki perjanjian kerja yang mengikat perusahaan sebagai pengusaha dengan setiap pekerjanya, Sehingga hubungan kerja yang terbentuk hanya antar satu perusahaan dengan pekerjanya. Pekerja pada anak perusahaan tidak memiliki hubungan kerja dengan anak perusahaan yang lain maupun induk perusahaannya begitu pula sebaliknya, pekerja dari induk perusahaan juga tidak memiliki hubungan kerja dengan anak-anak perusahaannya. hal tersebut dapat dibuktikan dari unsur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Apabila dilihat dari unsur pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak perusahaan adalah pekerjaan yang mendukung kepentingan produksi anak perusahaan, begitu juga pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja induk perusahaan adalah pekerjaan yang mendukung kepentingan produksi induk perusahaan.

Hubungan kerja antara pekerja yang bekerja pada perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup akan lebih jelas terlihat bila dilihat dari unsur perintahnya. Perintah kerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak perusahaan berasal dari anak perusahaan, begitupula sebaliknya perintah kerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja induk perusahaan berasal dari induk perusahaan. Dalam hal induk perusahaan menugaskan anak perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu, perintah penugasan anak perusahaan tersebut adalah perintah dari induk perusahaan sebagai pemegang saham kepada anak perusahaan, kemudian anak perusahaan akan memberikan perintah kerja kepada pekerjanya.

Unsur upah pada pekerja yang bekerja pada perusahaan yang tergabung pada perusahaan grup juga merupakan unsur yang penting untuk menentukan hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha dalam perusahaan grup. Perusahaan yang bertanggung jawab untuk membayar upah dari pekerja anak perusahaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan sebagai kontra prestasi adalah anak perusahaan, begitupun sebaliknya perusahaan yang bertanggung jawab untuk membayar upah pekerja induk perusahaan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya adalah induk perusahaan itu sendiri. Tanggung jawab induk perusahaan terhadap anak perusahaan hanya sebatas kepemilikan sahamnya saja, sehingga sebagai badan hukum mandiri setiap anak perusahaan bertanggung jawab atas upah setiap pekerjanya.

Pemindahan pekerja antar perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup sangat mempengaruhi hubungan kerja dan perjanjian kerja dari setiap perusahaan dan pekerjanya, untuk itu perlu ditelaah lebih lanjut metode pemindahan pekerja antar perusahaan.

Penugasan dan Pengalihan Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pemindahan pekerja berbeda dengan penempatan tenaga kerja yang dimaksud dalam pasal 31 dan pasal 32 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal tersebut lebih berfokus pada alur mempertemukan pencari kerja dengan pekerja sesuai dengan kualifikasi mereka. Hal ini dijelaskan pada Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja yaitu penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh

pekerjaan, Sehingga makna penempatan tenaga kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah menempatkan tenaga kerja setelah proses seleksi.

Dalam perusahaan grup, memindahkan pekerja antar perusahaan adalah hal yang sudah sering dilaksanakan, namun tidak ada peraturan perundang-undangan yang mengatur dengan tegas bagaimana pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan, sehingga perusahaan mengatur sendiri ketentuan mengenai pelaksanaan pemindahan pekerja antar perusahaan melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam praktek terdapat dua metode yang sering digunakan perusahaan dalam memindahkan pekerjanya ke perusahaan lain, yaitu penugasan dan pengalihan pekerja.

Penugasan atau Secondment adalah penugasan sementara pekerja dari perusahaan asal untuk melaksanakan pekerjaan pada perusahaan penerima. Menurut Rob Barkworth Penggunaan istilah Secondment pada mulanya digunakan untuk penugasan dalam satu organisasi, namun sekarang juga digunakan untuk penugasan antar organisasi, baik itu publik, privat, maupun sukarela (Rob Barkworth, 2004). Menurut Annisa Fathima Zahra, Penugasan (Secondment) atau dikenal juga sebagai Job Assignment adalah penugasan sementara seorang pekerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang tergabung dalam kelompok usaha. Dalam Secondment pekerja tetap terikat hubungan kerja dengan perusahaan asal, hal ini disebabkan karena dalam Secondment hanya merupakan penugasan sementara (Annisa, F. Z., 2018). Untuk memahami hubungan kerja antara pekerja yang di tugaskan pada perusahaan lain dengan perusahaan asal dan perusahaan penerima, perlu dibedah lebih dalam mengenai unsur hubungan kerja pada secondment. Dalam secondment pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang ditugaskan adalah pekerjaan yang mendukung kepentingan produksi dari perusahaan penerima, bila pekerja induk perusahaan ditugaskan pada anak perusahaan maka pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja induk perusahaan yang ditugaskan adalah pekerjaan yang mendukung kepentingan produksi anak perusahaan, begitupula sebaliknya, bila pekerja anak perusahaan ditugaskan pada induk perusahaan maka pekerjaan yang dikerjakan adalah pekerjaan yang mendukung kepentingan produksi induk perusahaan. Hal yang sama juga berlaku ketika pekerja anak perusahaan ditugaskan pada anak perusahaan yang lain, pekerja anak perusahaan asal akan mengerjakan pekerjaan anak perusahaan penerima selama penugasan.

Unsur perintah pada secondment diberikan oleh dua pengusaha, Perintah kerja yang pertama berasal dari perusahaan asal yang memberikan perintah kepada pekerja yang ditugaskan dalam bentuk perjanjian penugasan (secondment agreement) yang memerintahkan pekerja untuk melakukan penugasan pada perusahaan penerima. Perintah kerja yang kedua berasal dari perusahaan penerima yang memberikan perintah secara langsung kepada pekerja yang ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dalam secondment unsur upah dapat diperjanjikan oleh perusahaan asal dan perusahaan penerima. Ketentuan mengenai pihak yang bertanggung jawab membayar upah pekerja yang ditugaskan harus ditegaskan dalam perjanjian penugasan, hal ini disebabkan status dari pekerja yang ditugaskan masih merupakan pekerja perusahaan asal, sehingga sebagai pengusaha yang masih terikat perjanjian kerja dengan pekerja yang ditugaskan perusahaan asal masih memiliki tanggung jawab untuk membayar upah dari pekerja yang ditugaskan, selain itu perusahaan asal merupakan pihak yang sejak awal memberikan perintah kepada pekerja yang ditugaskan untuk melaksanakan secondment pada perusahaan penerima. Disisi lain perusahaan penerima adalah pihak yang mendapatkan keuntungan karena pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang ditugaskan adalah pekerjaan yang mendukung kepentingan produksi perusahaan penerima,

sehingga perusahaan penerima telah mendapatkan prestasi dari pekerja yang ditugaskan dan bertanggung jawab untuk membayar upah kepada pekerja yang ditugaskan sebagai kontra prestasinya. Berdasarkan penjelasan tersebut kedua perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membayar upah pekerja yang ditugaskan, sehingga kedua pengusaha harus menentukan skema pembayaran upah dari pekerja yang ditugaskan melalui perjanjian penugasan.

Selain upah, perusahaan asal dan perusahaan penerima juga harus menentukan siapa yang bertanggung jawab untuk membayar iuran jaminan sosial, dana pension, dan tunjangan lain yang diterima pekerja, karena tidak ada ketentuan baku yang membatasi pihak mana yang harus membayar hak-hak dari pekerja selama penugasan.

Seperti halnya *secondment*, pelaksanaan pengalihan pekerja tidak diatur secara terperinci dalam undang-undang ketenagakerjaan, namun terdapat batasan-batasan yang harus dipatuhi pengusaha dalam pelaksanaannya. Pengalihan pekerja adalah pemindahan pekerja dari perusahaan asal dengan mengakhiri perjanjian kerja dengan perusahaan asal, dan membuat perjanjian kerja baru dengan perusahaan penerima, namun harus tetap mempertimbangkan masa kerja dari pekerja yang dialihkan.

Dalam proses pengalihan pekerja antar perusahaan, perjanjian kerja pekerja yang dialihkan dengan perusahaan asal akan berakhir, sedangkan berakhirnya perjanjian kerja sudah diatur dalam pasal 61 bagian ketenagakerjaan 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 undang-undang cipta kerja). Pada pasal 61 ayat (1) huruf e bagian ketenagakerjaan undang-undang cipta kerja mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, sehingga untuk melaksanakan pengalihan pekerja antar perusahaan, setiap perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup harus mengatur klausul tentang pengalihan pekerja mereka pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama mereka masing-masing. Hal tersebut disebabkan karena setiap perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup adalah badan hukum mandiri yang memiliki hubungan kerja pada pekerjanya saja. Pekerja pada anak perusahaan tidak memiliki hubungan kerja dengan induk perusahaan atau anak perusahaan yang lain, begitu pula sebaliknya, pekerja induk perusahaan tidak memiliki hubungan kerja dengan anak-anak perusahaannya.

Dalam Pasal 61 ayat (3) bagian ketenagakerjaan undang-undang cipta kerja menjelaskan bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun pengalihan pekerja berbeda dengan pengalihan perusahaan. Pengalihan perusahaan yang dimaksud dalam undang-undang cipta kerja biasanya terjadi ketika perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan atau pemisahan perusahaan, sehingga perlu dilakukan penyesuaian mengenai hak-hak yang akan diterima oleh pekerja dengan menggunakan perjanjian pengalihan sebagai dasar penyesuaian hak-hak yang diterima oleh pekerjanya, bila pekerja tidak setuju dengan penyesuaian perjanjian pengalihannya pekerja berhak untuk tidak melanjutkan hubungan kerjanya dan perusahaan juga berhak untuk tidak menerima pekerjanya, ketentuan ini dijelaskan dalam pasal 36 huruf a peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Untuk pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, masa kerja dari pekerja yang dialihkan harus diperhitungkan dalam proses pengalihan pekerja. Masa kerja selama pekerja bekerja pada perusahaan asal dapat diperhitungkan sebagai pesangon yang diberikan kepada pekerja yang dialihkan karena pekerja telah mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan asal, sehingga perusahaan asal memiliki kewajiban untuk membayar pesangon kepada pekerja yang dialihkan sesuai ketentuan yang diatur dalam pasal 156 bagian ketenagakerjaan undang-undang cipta kerja. Apabila pekerja sudah menerima pesangon dari perusahaan asal, maka masa kerja pekerja yang dialihkan pada perusahaan penerima akan dimulai lagi dari 0 (nol). Selain skema pesangon, masa kerja dari pekerja yang dialihkan selama bekerja diperusahaan asal dapat dikonversikan sebagai masa kerja pada perusahaan penerima dengan kesepakatan dari pekerja, perusahaan asal dan perusahaan penerima, sehingga perusahaan asal bebas dari kewajiban untuk membayar pesangon dalam pelaksanaan pengalihan pekerja.

KESIMPULAN

Perusahaan grup terdiri dari induk perusahaan dan anak-anak perusahaan yang masing-masing merupakan badan hukum mandiri yang memiliki tanggung jawab terpisah, secara hukum ketenagakerjaan baik induk maupun anak-anak perusahaan adalah pengusaha yang memiliki tanggung jawab terpisah atas setiap pekerjanya.

Pemindahan pekerja antar perusahaan dalam perusahaan grup dapat dilakukan menggunakan dua skema, yaitu skema penugasan dan skema pengalihan pekerja. Skema penugasan atau secondment adalah penugasan sementara pekerja perusahaan asal ke perusahaan penerima tanpa melakukan pengakhiran perjanjian kerja, sehingga perjanjian kerja pekerja yang ditugaskan dengan perusahaan asal masih mengikat. Apabila dilihat dari unsur hubungan kerjanya, unsur pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang ditugaskan adalah pekerjaan dari perusahaan penerima, kemudian unsur perintah datang dari perusahaan asal dan perusahaan penerima, perintah dari perusahaan asal kepada pekerja yang ditugaskan adalah perintah untuk melakukan penugasan di perusahaan penerima, sedangkan perintah dari perusahaan penerima adalah perintah yang sehari-hari berikan kepada pekerja yang ditugaskan selama masa penugasan. Unsur upah dalam penugasan dapat diperjanjikan oleh perusahaan asal dan perusahaan penerima, karena baik perusahaan asal maupun perusahaan penerima memiliki tanggung jawab atas pembayaran upah dari pekerja yang ditugaskan. Perusahaan asal bertanggung jawab untuk membayar upah sebagai perusahaan yang masih terikat perjanjian kerja dengan pekerja yang ditugaskan, sedangkan perusahaan penerima bertanggung jawab untuk membayar upah sebagai kontra-prestasi dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh pekerja yang ditugaskan.

Berbeda dengan penugasan, dalam pengalihan pekerja semua unsur hubungan kerja dari pekerjaan, perintah, dan upah akan beralih dari perusahaan asal ke perusahaan penerima, karena dalam pelaksanaan pengalihan pekerja, hubungan kerja perusahaan asal dengan pekerja yang dialihkan berakhir, dan akan dibuatkan perjanjian kerja baru antara pekerja yang dialihkan dengan perusahaan penerima. Apabila masa kerja dari pekerja yang dialihkan lebih dari satu tahun, terdapat dua skema yang dapat digunakan untuk menghitung masa kerja dari pekerja yang dialihkan. Pertama menggunakan skema pesangon, dimana pekerja yang dialihkan berhak menerima pesangon dari perusahaan asal karena perjanjian kerja antara pekerja yang dialihkan dengan perusahaan asal sudah berakhir, perhitungan pesangon pekerja yang dialihkan sesuai dengan ketentuan pasal 156 bagian ketenagakerjaan undang-undang cipta kerja, namun bila perhitungan masa kerja menggunakan skema pesangon, masa kerja pekerja yang dialihkan pada

perusahaan penerima akan dimulai lagi dari nol. Skema yang kedua adalah mengkonversi masa kerja pekerja yang dialihkan di perusahaan asal menjadi masa kerja di perusahaan penerima dengan kesepakatan pihak pekerja, perusahaan asal, dan perusahaan penerima, sehingga perusahaan asal tidak harus membayar pesangon pekerja dalam pelaksanaan pengalihan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Fathima Zahra, Pergeseran Hubungan Kerja, Farianto & Darmanto Law Firm, 2018, dari website: <https://www.fardalaw.com/id/2018/11/04/pergeseran-hubungan-kerja/>, dikunjungi pada 17 Mei 2024.
- Baroswi & Suwandi. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Budiono, A. R. (2012). Makna “Perintah” Sebagai salah satu hubungan kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Arena Hukum*, 6(2), 137-147.
- Chairunnisa, M. (2013). Pertanggungjawaban Perusahaan Induk Terhadap Anak Perusahaan dalam Hal Terjadinya Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup. *USU Law Journal*, 2(2), 28-39.
- Cichocka, A. (2016). Understanding defensive and secure in-group positivity: The role of collective narcissism. *European Review of Social Psychology*, 27(1), 283–317.
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hoesin, S. H. & Fitriana (2023). *Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Damera Press.
- Irimie, S. & Armean, B. (2012). Employee of the Month’ in Romania: a Study on Perceptions. *Revista de Management Comparat International*, 13(5), 861-870.
- Marchlewska, M., Cichocka, A., Łozowski, F., Górska, P., & Winiewski, M. (2019). In search of an imaginary enemy: Catholic collective narcissism and the endorsement of gender conspiracy beliefs. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 766--779.
- Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Natun, J. T. K. S. (2019). Status Kepemilikan Anak Perusahaan BUMN. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 1-12.
- Rahman, T., Innaka, R., Hernawan, A., Darmini, N., & Dewi, M. (2012). ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DAN ASAS KEPRIBADIAN DALAM KONTRAK-KONTRAK OUTSOURCING. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 23(3), 583-596. <https://doi.org/10.22146/jmh.16178>
- Rob Barkworth, "Secondments: A review of current research", IES Research Networks, Institute for Employment Studies, Januari 2004, website: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp66.pdf> , dikunjungi pada 17 Mei 2024.
- Simamora, M. T. (2021). Kedudukan dan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Pada Perusahaan Anak dalam Perusahaan Grup/Holding Company (Studi Pada PT.Pusri Medan). *Juris Studia Jurnal Kajian Hukum*, 2(3), 479-484.
- Soekanto, S. & Mahmudi, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. (1987). *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- Soepomo, I. (1992). *Pengantar Hukum Perburuahan*. Jakarta : Djambatan.
- Sulistiwati, (2018). *Tanggung Jawab Hukum Pada Perusahaan Grup Di Indonesia*. Jakarta : Erlangga.
- Supriyanto, A., Erni, D., Simatupang, D. P., Raharjo, H., Mamudji, S. (2005). *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta : Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

- Tri Jata Ayu Pramesti, Ketentuan Transfer Karyawan Antar Perusahaan dalam Satu Grup, Hukum Online, 2018, dari website: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-transfer-karyawan-antar-perusahaan-dalam-satu-grup-lt5bbefb159ab8d/>, dikunjungi pada 17 Mei 2024.
- Uwiyono, A., Hoesin, S. H., Suryandono, W., Kiswandari, M. (2019). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Depok : Rajawali Pers.
- Wahyuningsih, Y. Y., -, Sulasti, & Ramadhani, D. A. (2019). IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA DI PERSEROAN TERBATAS (PT). *Jurnal Yuridis*, 5(2), 186–209. <https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>
- Wati, S. (2010). *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia*. Jakarta : Erlangga.
- Widjaja, G. & Muljadi, K. (2003). *Seri Hukum Perikatan : Hapusnya Perikatan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, A. (2012). *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Rajawali Press.