



Tinjauan Terhadap Implementasi Perbantuan Pekerja di PT X

Julianto^{1*}, Siti Hajati Hosein²

¹ Universitas Indonesia, Indonesia

² Universitas Indonesia, Indonesia

*Corresponding Author: antonainggolan@gmail.com

Artikel Histori

Direvisi: 04-07-2025

Diterima: 18-02-2026

Diterbitkan: 02-03-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perbantuan pekerja di PT X. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan jenis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kekosongan aturan yang menyebabkan tidak tercapainya sebuah kepastian hukum sebagai salah satu tujuan dari adanya hukum. Terlebih, hingga saat ini UU Ketenagakerjaan belum secara eksplisit mengatur tentang perbantuan pekerja. Pemerintah perlu memperkuat peraturan ketenagakerjaan terkait perbantuan pekerja, termasuk mengatur syarat-syarat perbantuan pekerja, perjanjian kerja perbantuan (*secondment agreement*), perlindungan hak-hak pekerja perbantuan, serta tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja perbantuan. *Secondment agreement* yang telah diimplementasikan oleh beberapa perusahaan salah satunya oleh PT X dapat menjadi dasar pengaturan terkait perbantuan pekerja saat ini. Di *secondment agreement* diatur bahwa selama pekerja diperbantukan di perusahaan lain, tidak akan terjadi peralihan hubungan kerja dari perusahaan asal (*home company*) kepada perusahaan pengguna/perusahaan penugasan (*host company*). Selain itu, diatur pula mengenai jangka waktu perbantuan dan jaminan pemenuhan hak-hak pekerja selama masa perbantuan yang dijamin minimal sama dengan hak-hak pekerja pada saat bekerja di perusahaan asal.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Perbantuan Pekerja, Kepastian Hukum

Abstract: This study aims to analyze the implementation of the employment relationship at PT X. The method used is to use normative juridical research methods with qualitative data types. The results show that there is a regulatory vacuum that causes the non-achievement of legal certainty as one of the objectives of the law. Moreover, until now the Manpower Law has not regulated the assistance of workers. The government needs to strengthen labor regulations related to secondment of workers, including regulating the terms of secondment of workers, secondment agreements, protection of the rights of secondment workers, and procedures for resolving industrial relations disputes of secondment workers. The secondment agreement that has been implemented by PT X can be the basis for the current regulation related to worker secondment, which stipulates that as long as workers are seconded to subsidiaries, there will be no transfer of employment relations from the home company to the user company/assignment company (host company). In addition, it also regulates the period of assistance and guarantees the fulfillment of workers' rights during the period of assistance, which are guaranteed to be at least the same as the rights of workers when working in the original company.

Keywords: Employment Relationship, Worker Assistance, Legal Certainty

PENDAHULUAN

Perkembangan hubungan kerja yang semakin kompleks menyebabkan banyak perusahaan yang ingin mengembangkan bisnisnya, terutama pada perusahaan-perusahaan

besar yang saat ini banyak melakukan ekspansi terhadap bisnisnya sendiri. Hal ini didorong oleh perkembangan zaman yang meningkatkan arus globalisasi. Tentu ini menjadi sebuah peluang bisnis yang besar bagi pertumbuhan dari sebuah perusahaan.¹ Bagi pelaku usaha, cenderung lebih memilih membuat badan usaha dengan menjadikannya sebagai perusahaan grup sebagai pilihan utama, khususnya bagi pelaku usaha yang menguasai bidang ekonomi yang berbadan hukum perseroan terbatas. Kondisi ini menyebabkan perusahaan-perusahaan untuk membangun sebuah entitas baru dengan memisahkan berdasarkan penggolongan bisnisnya.² Alasan lain adalah, dengan pelaku usaha menilai bahwa membentuk suatu perusahaan grup akan lebih menghasilkan keuntungan dalam bisnis mereka daripada hanya perusahaan tunggal saja.

Perusahaan besar yang membuat anak perusahaan, cabang, atau entitas terafiliasi untuk mencapai pertumbuhan, mendiversifikasi keberadaan pasar mereka, menjangkau pelanggan baru. Sekarang banyak perusahaan grup di Indonesia yang di dalamnya terdapat beberapa entitas. Hal inilah yang sering kita dengar dengan istilah “*holding*” dan “*subholding*”, dimana perusahaan *holding* bertindak sebagai perusahaan induk atau perusahaan pengendali sedangkan *subholding* adalah perusahaan anak atau perusahaan yang dikendalikan, yang keduanya secara bersama-sama disebut sebagai Perusahaan Group.

Dhaniswara K. Harjono dalam bukunya yang berjudul “*Monograf Kedudukan Hukum Perusahaan Induk (Holding Company)*” menjelaskan bahwa *holding company* merupakan salah satu bentuk badan usaha yang muncul atas adanya pertumbuhan dari sebuah perseroan terbatas yang ada di Indonesia.³ Adanya pola pengelolaan dan pengembangan bisnis melalui Anak Perusahaan secara langsung menimbulkan perkembangan atas pola hubungan kerja. Untuk mendukung pengembangan usaha melalui anak-anak usahanya, perusahaan induk mengarahkan para pekerjanya untuk bekerja di anak perusahaannya. Atas dasar inilah praktik perbantuan mulai berkembang.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan pada umumnya mengeluarkan suatu aturan internal yang mengatur bahwa seorang pekerja yang akan diterima wajib menandatangani *draft* baku perjanjian kerja yang telah disiapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan perusahaan dan pekerja akan terikat dalam suatu hubungan kerja atas dasar suatu perjanjian kerja yang telah disepakati yang di dalamnya tercantum ketentuan mengenai hak, kewajiban, dan syarat-syarat bagi para pihak. Salah satu klausul dalam perjanjian kerja dapat berisi ketentuan mengenai hak pengusaha untuk menugaskan/menempatkan pekerja untuk bekerja di seluruh lingkungan perusahaan, baik itu di anak perusahaan maupun perusahaan terafiliasi.

Hak pengusaha yang diatur di dalam perjanjian kerja inilah yang menjadi dasar pola perbantuan pekerja di perusahaan grup. Untuk mendukung pelaksanaan perbantuan pekerja di lingkungan grup perusahaan, pengaturan mengenai perbantuan pekerja dapat dibuat juga di dalam Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) dan/atau Peraturan Perusahaan (“PP”). Di dalam ketentuan PKB atau PP akan ditegaskan kembali hak pengusaha untuk memutasikan/menugaskan/memperbantukan pekerjanya ke perusahaan lain di lingkungan grup perusahaan.

¹ Andyna Susiawati Achmad, dkk. (2021). *Hubungan Hukum Antar Perusahaan Dalam Sistem Perusahaan Grup Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*. Jurnal USM Law Review, 4(2), 471. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.3912>

² Miranda Chairunnisa dkk. (2013). *Pertanggungjawaban Perusahaan Induk Terhadap Perusahaan Anak dalam Hal terjadinya Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup*. USU Law Journal, 1(2), 29.

³ Hukum Online. *Hubungan Induk Perusahaan dengan Anak Perusahaan*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hubungan-induk-perusahaan-dengan-anak-perusahaan-cl3562/>, diakses pada tanggal 8 Februari 2025.

Perkembangan pola hubungan kerja dalam konteks perbantuan pekerja, yang mana unsur hubungan kerja berupa upah, perintah dan pekerjaan tidak lagi berada diantara perusahaan induk dan pekerja melainkan telah bergeser menjadi di antara perusahaan anak dan pekerja tentu berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan dan/atau perselisihan hubungan industrial. Hal ini semakin diperparah dengan masih belum adanya regulasi di bidang ketenagakerjaan terkait perbantuan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) hanya mengatur secara umum bahwa perjanjian kerja yang wajib dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha. UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”) ternyata belum mengatur terkait kompleksnya hubungan kerja di dalam pola perbantuan pekerja sehingga belum dapat memberikan kepastian hukum antara pekerja dan pengusaha.⁴ Atas dasar latar belakang tersebut, penulis merasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait aspek-aspek terkait hubungan hubungan kerja pekerja yang diperbantukan dari perusahaan induk (*holding*) ke perusahaan anak (*subholding*) di dalam satu lingkungan group perusahaan sehingga dalam penelitian ini diberi judul “Tinjauan Terhadap Implementasi *Secondment Agreement* dalam Praktikd Perbantuan Pekerja di PT X”.

METODE

Metode pendekatan yang digunakan peneliti adalah metode penelitian yuridis normatif. Yuridis normatif adalah salah satu jenis metode pendekatan hukum yang dilaksanakan dengan melakukan penelitian pada bahan pustaka atau bahan sekunder sebagai acuan penelitian dengan melakukan penelusuran pada aturan dan literatur yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.⁵ Pendekatan normatif dapat meliputi pendekatan konseptual, pendekatan Undang-Undang, pendekatan kasus, dan pendekatan perbandingan. Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Pengertian deskripsi itu sendiri adalah penelitian yang bertujuan untuk melukiskan tentang suatu hal di daerah tertentu dan pada ssat tertentu, bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang suatu keadaan pada suatu waktu tertentu atau perkembangan tentang sesuatu.⁶ Sedangkan analitis adalah mengaitkan dengan teori-teori hukum yang ada dan/atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Deskriptif analitis dengan cara memberikan gambaran. Deskriptif analitis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁷ Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Data akan dianalisis berdasarkan sumber data primer dan sumber data sekunder yang didapat. Data tersebut kemudian dituliskan secara deskriptif, yaitu dengan menguraikan bagaimana sebuah peraturan hukum berlaku dan dilaksanakan dengan mengaitkan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum yang menyangkut permasalahan penelitian.⁸ Dengan demikian, diharapkan melalui penelitian ini penulis dapat menganalisis tentang bagaimana status hubungan kerja pekerja yang diperbantukan di perusahaan lain.

⁴ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (2003). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 13-14.

⁶ Johannes Suptranto. (2003). *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 14.

⁷ Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo, 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT X adalah salah satu badan usaha multinasional, yang bergerak di bidang energi dan memiliki ekspansi usaha di luar negeri. “*Multinational corporation is a company with operations in two or more countries, generally allowing in to transfer funds and products according to price and demand conditions, subject to risks such as changes in exchange rates or political instability – also termed transnational corporation*”.⁹ Sebagaimana telah diketahui bahwa PT X telah melakukan restrukturisasi perusahaan sejak tahun 2020 yang kini terbagi menjadi *holding* dan *subholding company*.

Dalam pengelolaannya, pekerja PT X berdasarkan kontrak perjanjian pada umumnya sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Pengelolaan pekerja di PT X saat ini terbagi menjadi tiga jenis status hubungan kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan Tenaga Alih Daya (TAD) atau biasa disebut sebagai *outsourcing*. Berdasarkan data demografi pekerja yang ada di PT X dalam satu Group perusahaan, jumlah Pekerja aktif di PT X saat ini adalah 44.018 pekerja dengan jumlah PKWT sebanyak 7.237 pekerja, dan jumlah pekerja PKWTT *holding* sebanyak 12.635 dan PKWTT Anak Perusahaan sejumlah 24.146 pekerja. Dari data demografi pekerja tersebut juga diketahui jumlah pekerja yang diperbantukan yang tersebar di seluruh PT X Group sebanyak 11.409 pekerja.

Restrukturisasi PT X menjadi *holding* dan *subholding* menyebabkan adanya kebutuhan tenaga kerja. Untuk memenuhi kebutuhan pekerja tersebut, PT X memilih untuk mengambil tenaga kerja dari satu grup perusahaan dengan mekanisme perbantuan pekerja. Dalam periode tertentu, pekerja akan ditugaskan di anak perusahaan dengan tujuan untuk menempati jabatan tertentu baik di level jabatan *junior*, *middle*, maupun *high*. Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, bahwa jumlah pekerja yang diperbantukan yang tersebar di seluruh PT X Group sebanyak 11.409 pekerja.

Pada dasarnya tidak ada literatur maupun peraturan perundang-undangan yang mencantumkan secara eksplisit definisi yang jelas dan tegas mengenai pekerja yang diperbantukan. Secara harfiah bisa kita ambil kesimpulan bahwa pekerja yang diperbantukan adalah pekerja yang diperintahkan oleh perusahaan asalnya kepada perusahaan/instansi lain. Jika merujuk pada penafsiran bahasa asing/Inggris sebagaimana merujuk pada situs Lawinsider.com menjelaskan bahwa “*Seconded Employee means an employee who has temporarily changed assignments due to a secondment. A seconded employee shall sign a secondment agreement that sets out the specific terms of the secondment including the classification and pay arrangements*”¹⁰, pekerja yang diperbantukan adalah pekerja yang untuk sementara waktu berpindah tugas karena adanya penugasan.

Sebelum adanya *holding* dan *subholding* di PT X, praktik perbantuan pekerja sudah dilakukan sejak lama. Perbantuan pekerja dilakukan dalam bentuk *job sharing* maupun *job assignment*. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fungsi Human Capital PT X (“Fungsi HC PT X”), praktik *job sharing* banyak dilakukan oleh entitas bisnis PT X yang mengelola kegiatan eksplorasi dan produksi, yang dilakukan di salah satu *subholding* PT X. *Job sharing* biasanya dilakukan oleh pekerja di fungsi Sumber Daya Manusia (“SDM”), Fungsi Hukum, Fungsi Keuangan, Fungsi Audit, Fungsi Humas dll. *Job sharing* dilakukan dalam bentuk pekerja salah satu *subholding* dari PT X melaksanakan pekerjaan untuk entitas badan hukum anak-anak Perusahaan di bawah *subholding* PT X tersebut.¹¹ Upah tetap pekerja *job sharing* tetap dibayarkan oleh PT X.

⁹ Bryan A. Garner. (2004). *Black’s Law Dictionary*, Cetakan ke-8. St. Paul, Minn: West Publisher, 367.

¹⁰ Law Insider

<https://www.lawinsider.com/search?definition:Seconded+Employee&tab=definition&order=common>, diakses pada tanggal 14 Januari 2025.

¹¹ Hasil wawancara Fungsi HC PT X, tertanggal 20 Mei 2025.

Selain *job sharing*, PT X juga menggunakan model perbantuan pekerja *job assignment*. Model perbantuan ini saat ini menjadi model yang paling banyak digunakan untuk perbantuan pekerja di PT X. Pada model ini, pekerja PT X akan diperbantukan/ditugaskan bekerja di entitas *subholding* maupun anak perusahaan PT X. Perbantuan dilakukan dengan menugaskan pekerja dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi posisi jabatan di organisasi yang ada entitas *subholding* maupun anak perusahaan PT X. Selama masa perbantuan, pekerja yang diperbantukan tidak lagi mendapatkan pembayaran upah dari PT X melainkan akan mendapatkan pembayaran upah dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya dari entitas *subholding*/anak perusahaan PT X dimana pekerja diperbantukan. Selain itu, unsur perintah dan pekerjaan juga ikut beralih ke *subholding*/ anak perusahaan PT X karena petunjuk maupun arahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja perbantuan datang dari atasan pekerja perbantuan di entitas perusahaan pengguna dan pekerjaan yang dihasilkan akan sepenuhnya menjadi milik entitas *subholding*/anak perusahaan PT X.¹²

Pelaksanaan perbantuan pekerja telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama PT X (“PKB PT X”). Selain itu PT X dan *subholding* anak perusahaan PT X Group, juga membuat Perjanjian Kerja Sama/*Seconded Agreement* yang merupakan perjanjian antar kedua perusahaan yakni perusahaan asal dan perusahaan pengguna tempat pekerja tersebut akan diperbantukan. Selanjutnya, dibuat juga *Secondment Agreement*, di mana perjanjian tersebut antara perusahaan asal pekerja, perusahaan pengguna tempat pekerja tersebut akan diperbantukan dan juga pekerja yang akan diperbantukan tersebut. Selain itu, sebelum perbantuan dilakukan, pekerja akan menerima surat keputusan mutasi jabatan dari PT X.

Sebelum dilakukan perbantuan pekerja, hubungan kerja terjalin atas dasar adanya perjanjian kerja dengan PT X. Seperti perjanjian kerja pada umumnya, terdapat satu klausul di dalam perjanjian kerja antara PT X dengan pekerja yang mengatur tentang kewajiban pekerja untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kesepakatan antara kedua belah pihak tersebut tertuang jelas di dalam perjanjian kerja yang telah dibuat. Salah satu kesepakatan yang tertuang di dalam perjanjian kerja di PT X adalah bersedia ditempatkan di seluruh lingkungan PT X. Oleh karena itu, PT X memiliki wewenang untuk menugaskan pekerjanya ke seluruh lingkungan PT X *Group*.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Fungsi HC PT X, perbantuan pekerja di PT X tidak menghapus status hubungan kerja pekerja perbantuan tersebut dengan PT X. Sebagaimana tertuang jelas di PKB PT X bahwa status hubungan kerja dari pekerja yang diperbantukan adalah tetap menjadi pekerja PT X. Hal tersebut tertuang jelas di dalam PKB PT X yang menyatakan bahwa status pekerja yang diperbantukan tetap sebagai pekerja di perusahaan sepanjang tidak mengajukan permintaan pengunduran diri dari perusahaan. Namun, kepada pekerja yang akan diperbantukan, termasuk juga nantinya apabila menjadi Pengurus/Direksi/Manajemen harus melepaskan jabatannya di perusahaan. Dalam hal ini yang dimaksud perusahaan adalah PT X.¹³ Hal tersebut juga diperjelas di dalam Perjanjian Kerja Sama/*Seconded Letter* dan *Secondment Agreement* sebagai dasar dalam pelaksanaan perbantuan pekerja.

Seconded Agreement dan *Secondment Agreement* ini dibuat sebagai upaya hukum dalam pelaksanaan perbantuan pekerja agar mengantisipasi terjadinya perselisihan hubungan industrial. Secara mutlak, di dalam hubungan kerja harus memenuhi unsur terpenting yaitu pemenuhan hak. Melalui perjanjian perbantuan ini, status pekerja perbantuan diatur secara eksplisit, sebagai turunan dari apa yang telah diatur di dalam PKB PT X. Meskipun perintah untuk melaksanakan pekerjaan diberikan oleh perusahaan pengguna, namun status hubungan

¹² Hasil wawancara Fungsi HC PT X, tertanggal 20 Mei 2025.

¹³ Hasil wawancara Fungsi HC PT X, tertanggal 20 Mei 2025.

kerja tetap sebagai pekerja dari perusahaan asal, tidak adanya hubungan kerja antara pekerja perbantuan dengan perusahaan pengguna.

Pengaturan di dalam PPKB, Perjanjian Kerja Sama/*Seconded Agreement*, dan *Secondment Agreement* PT X telah sejalan dengan pengaturan di dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja. Di dalam Pasal 61 ini diatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP maupun PKB perusahaan yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁴ Oleh karena itu, dikarenakan PKB PT X tidak mengatur perbantuan pekerja sebagai kondisi yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja maka perbantuan pekerja PT X bukan menjadi salah satu alasan berakhirnya hubungan kerja.

Fungsi HC PT X menjelaskan bahwa apabila terjadi pelanggaran disiplin oleh pekerja dengan status penugasan/perbantuan ke Anak Perusahaan dan/atau Perusahaan Terafiliasi yang berpotensi mendapatkan sanksi ringan seperti teguran, maka proses penegakan disiplin dilakukan oleh perusahaan pengguna sepanjang mendapat kuasa tertulis dari PT X. Sebaliknya, apabila pelanggaran disiplin yang dilakukan berpotensi mendapatkan sanksi yang berat seperti PHK, maka proses penegakan disiplin dilakukan oleh PT X. Kedua pelaksanaan tersebut tentu tidak boleh bertentangan dengan apa yang telah diatur di dalam PKB.¹⁵

Secara umum, tantangan yang dihadapi dalam praktik perbantuan pekerja adalah mengenai pemenuhan hak-hak dan kewajiban dari pekerja yang diperbantukan tersebut apakah tetap sama dan setara dengan ketika pekerja tersebut bekerja di perusahaan asal, karena pemenuhan hak seringkali menimbulkan perselisihan atau sengketa hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dengan tidak adanya pengaturan mengenai pekerja yang diperbantukan, tidak menutup kemungkinan akan terjadi penyimpangan hukum. Memang terdapat peraturan yang ada di perusahaan seperti PP dan PKB yang pada dasarnya mengatur lebih rinci akan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Namun pengaturan tersebut bersifat kesepakatan sehingga pihak yang lemah dalam hal ini pekerja dapat dirugikan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya harus dibuatkan pengaturan khusus mengenai pekerja yang diperbantukan untuk menjamin kepastian hukum bagi pekerja sebagai akibat dari ketertinggalannya UU Ketenagakerjaan saat ini.

Pengaturan perbantuan pekerja di PKB, Perjanjian Kerja Sama/*Seconded Letter* dan *Secondment agreement* PT X dapat menjadi acuan dalam penyusunan dari aturan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perbantuan pekerja. Dengan adanya pengaturan hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perbantuan pekerja, maka pelaksanaan dari perbantuan pekerja dapat diimplementasikan dengan baik dan memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Aturan ketenagakerjaan terkait perbantuan pekerja perlu mengatur secara spesifik mengenai status pekerja perbantuan, hak dan kewajiban, pengakhiran hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja perbantuan.

Praktik perbantuan yang telah berjalan dengan baik di PT X dikarenakan adanya itikad baik dari PT X sebagai pemberi kerja dalam membangun hubungan industrial yang adil. Namun, perlu dibayangkan apabila praktik serupa dilakukan oleh pemberi kerja yang tidak memiliki komitmen dan integritas seperti PT X, maka pekerja akan dirugikan. Tanpa kerangka hukum yang memadai dan pengawasan yang ketat, praktik *secondment* berpotensi diselewengkan menjadi instrumen pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, penghilangan hak-hak normatif pekerja. Ketika pekerja berada dalam posisi lemah dan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 61.

¹⁵ Hasil wawancara Fungsi HC PT X, tertanggal 20 Mei 2025.

bergantung secara ekonomi, celah hukum tersebut dapat dimanfaatkan oleh pemberi kerja yang mengabaikan prinsip perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, pengaturan dan pengawasan hukum terhadap praktik *secondment* perlu diperkuat agar tidak menjadi celah eksploitasi dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.

KESIMPULAN

UU Ketenagakerjaan belum mengatur perbantuan pekerja yang merupakan praktik pengelolaan hubungan kerja yang berkembang saat ini. Praktik hubungan kerja yang semakin berkembang ini memerlukan peraturan yang ideal berbasis *best practices* dan prinsip hubungan industrial yang adil di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya pembaharuan peraturan berkaitan dengan pelaksanaan perbantuan pekerja untuk memastikan perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi semua pihak seperti yang ada di PT X.

REFERENSI

- Amiruddin dan Zainal Asikin. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo, 25.
- Andyna Susiawati Achmad, dkk. (2021). *Hubungan Hukum Antar Perusahaan Dalam Sistem Perusahaan Grup Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*. *Jurnal USM Law Review*, 4(2), 471. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.3912>
- Bryan A. Garner. (2004). *Black's Law Dictionary*, Cetakan ke-8. St. Paul, Minn: West Publisher, 367.
- Hukum Online. *Hubungan Induk Perusahaan dengan Anak Perusahaan*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hubungan-induk-perusahaan-dengan-anak-perusahaan-cl3562/>, diakses pada tanggal 8 Februari 2025.
- Johanes Suptranto. (2003). *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 14. Law Insider <https://www.lawinsider.com/search?definition:Seconded+Employee&tab=definition&order=common>, diakses pada tanggal 14 Januari 2025.
- Miranda Chairunnisa dkk. (2013). *Pertanggungjawaban Perusahaan Induk Terhadap Perusahaan Anak dalam Hal terjadinya Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup*. *USU Law Journal*, 1(2), 29.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (2003). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 13-14.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang