



## KEKUATAN BERLAKUNYA SURAT PENUGASAN DAN PELINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT. "SH" YANG DITUGASKAN PADA PERUSAHAAN AFILIASI

**Audiza Nadella\* dan Ari Hernawan**

Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada,

Jl. Sosio Justicia No. 1, Bulaksumur, Kab. Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281

### **Abstract**

*Currently there has been a phenomenon of non-conventional employment relationships which the employment relationship is not only between the employer and employee through an employment agreement, but also through a letter of assignment. This research aims to determine and analyze the validity of assignment letter PT. "SH" worker who employed in other companies in one group. Another purpose of this research is to find out the legal protection of PT. "SH" worker who assigned to the affiliated companies. This research is descriptive empirical normative research. Normative research is conducted by literature research to obtain secondary data consisting of primary legal material and secondary legal materials using document study tools. Empirical research is conducted by field research to obtain primary data using interview method to respondents and interviewees. The data analysis in this research was conducted qualitative. The research results showed first, assignment letter given by PT. "SH" to its employees doesn't have a juridical force, but the assignment letter has sociological force. Second, there is no legal protection for worker who employed, through an assignment letter, in other companies in one group. The assignment letter does not transfer the worker's employment relationship from the original company to the affiliated company where the worker is assigned.*

**Keywords:** *assignment letter, legal protection, company, affiliation*

### **Abstrak**

Pada saat ini muncul fenomena hubungan kerja non-konvensional yang mana hubungan kerja tidak hanya antara pemberi kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja, tetapi juga melalui surat penugasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kekuatan berlakunya surat penugasan pekerja PT."SH" yang bekerja pada perusahaan lain dalam satu grup. Tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja PT."SH" yang bekerja pada perusahaan afiliasi. Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris deskriptif. Penelitian normatif dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan menggunakan alat studi dokumen. Penelitian empiris dilakukan dengan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan metode wawancara kepada responden dan narasumber. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian mengungkap bahwa surat penugasan yang diberikan oleh PT."SH" kepada pekerjanya untuk dipekerjakan di perusahaan lain dalam satu kelompok tidak mempunyai kekuatan berlaku secara yuridis, tetapi surat penugasan mempunyai kekuatan berlaku secara sosiologis. Kedua, tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja yang dipekerjakan di perusahaan

---

\* Alamat korespondensi: [audizanadella@gmail.com](mailto:audizanadella@gmail.com)

lainnya dalam satu kelompok usaha melalui surat penugasan. Surat tugas tidak mengalihkan hubungan kerja pekerja dari perusahaan awal ke perusahaan afiliasi tempat pekerja ditugaskan. **Kata Kunci:** surat penugasan, perlindungan hukum, perusahaan, afiliasi

## **A. PENDAHULUAN**

Hubungan kerja yang diketahui di Indonesia saat ini merupakan hubungan kerja konvensional. Hubungan konvensional mengacu pada penjelasan terkait hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja konvensional ini bersifat hubungan kerja bersifat standar<sup>1</sup>.

Pada saat ini hubungan kerja tidak hanya hubungan konvensional saja yang mana hubungan kerja hanya hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja. Akan tetapi, pada saat ini muncul fenomena hubungan kerja non-konvensional dimana hubungan kerja tidak hanya antara pemberi kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja, tetapi juga melalui surat penugasan. Pada hubungan non-konvensional ini terdapat perusahaan yang tergabung dalam perusahaan grup yang mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja. Setelah perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh perusahaan dan pekerja, pekerja tersebut diberi surat penugasan oleh perusahaan tersebut untuk bekerja di perusahaan yang terafiliasi dengan perusahaan tersebut.

Berdasarkan dengan hal itu, salah satu perusahaan di Indonesia (PT. "SH") yang melakukan hubungan kerja non-konvensional dengan pekerjanya. PT. "SH" merupakan perusahaan FMCG (*Fast-Moving Consumer Goods*) yang memproduksi produk makanan dan minuman. PT. "SH" memberi surat penugasan kepada pekerjanya untuk melakukan pekerjaan di perusahaan yang terafiliasi dengan PT. "SH" yaitu PT. "SZ", PT. "TI", PT. "AG", PT. "TS", PT. "NI", dan PT. "NM". Nantinya pekerja PT. "SH" yang bekerja atas perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. "SH", dapat dipekerjakan juga di beberapa perusahaan yang telah disebutkan di atas sehingga terdapat rangkap tugas bagi pekerja yang ditugaskan pada beberapa perusahaan tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak melarang adanya rangkap pekerjaan atau bekerja pada dua perusahaan yang berbeda. Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa, selama tidak melanggar ketentuan yang diatur mengenai hal tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hal itu sah-sah saja.

---

<sup>1</sup> Nabiyla Risfa Izzati, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Masalah-Masalah Hukum* 50, no.3 (2021): 290-303

Dasar hubungan hukum antara pekerja/tenaga kerja dengan PT. “SH” adalah perjanjian kerja, namun antara pekerja PT. “SH” dengan PT. “SZ”, PT. “TI”, PT. “AG”, PT. “TS”, PT. “NI” dan PT. “NM” hubungan hukumnya hanya berupa surat penugasan. Hal ini tidak selaras dengan pengertian hubungan kerja dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pada kasus ini pekerja PT. “SH” yang bekerja juga pada beberapa perusahaan yang terafiliasi dengan PT. “SH” tersebut tidak berdasarkan perjanjian kerja melainkan hanya dengan surat penugasan.

Isi dari surat penugasan ini sendiri terdiri dari nama pekerja, jabatan, lingkup pekerjaan, wilayah kerja, jangka waktu penugasan, dan paket remunerasi yang tidak sesuai dengan asas “*equal work for equal pay*”. Surat penugasan itu kemudian ditandatangani oleh direksi PT. “SH” dan pekerja. Dalam surat penugasan ini juga tidak memuat gaji, sehingga pekerja PT.”SH” yang melakukan pekerjaan di beberapa perusahaan yang terafiliasi hanya mendapat gaji dari PT. “SH” saja. Surat penugasan tersebut berlaku selama tiga tahun dan jika masa berlakunya habis maka ada perpanjangan secara otomatis. Hubungan kerja yang demikian ini sering menimbulkan masalah terutama pada saat pekerja dinilai kinerjanya tidak baik, sementara penilaian kinerja bagi pekerja tersebut dilakukan oleh tiga manajemen perusahaan. Artinya satu pekerja punya banyak majikan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah kekuatan berlakunya surat penugasan bagi pekerja PT. “SH” yang ditugaskan di perusahaan afiliasi?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang dipekerjakan di perusahaan afiliasi?

## **1. Tinjauan Literatur**

### *a. Hubungan Kerja*

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Lalu Husni, hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya

perjanjian kerja<sup>2</sup>. Hubungan ini merupakan hubungan kerja konvensional dimana hubungan kerja terjadi ketika ada kesepakatan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja/buruh sebagai penerima pekerjaan dengan berdasarkan perjanjian kerja, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang perburuhan seperti syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja.

*b. Perjanjian Kerja*

Berdasarkan pengertian tentang hubungan kerja dapat dipahami bahwa hubungan kerja tidak lepas dari perjanjian kerja. Syarat terjadinya hubungan kerja yaitu perjanjian kerja<sup>3</sup>. Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerduta dijelaskan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Terdapat ciri khusus dalam perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1601 a KUHPerduta yakni “di bawah perintah pihak yang lain”. Makna dari penggalan kalimat tersebut menunjukkan adanya hubungan atasan dan bawahan (subordinasi) antara pengusaha dengan pekerja<sup>4</sup>. Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Pengertian tersebut memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja juga berlaku ketentuan umum perjanjian, seperti syarat sahnya perjanjian, subjek perjanjian, dan objek perjanjian. Adapun perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja setidaknya terdapat tiga unsur yang harus dipenuhi yaitu pekerjaan, perintah, dan upah<sup>5</sup>.

*c. Perjanjian Kerja Bersama*

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan dan Pengesahan Peraturan

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 61.

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 61.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 62.

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 62.

Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dijelaskan mengenai tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang lebih rinci.

Pihak yang melakukan perundingan pembuatan PKB adalah pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar<sup>6</sup>. Apabila hanya terdapat satu serikat pekerja, maka serikat pekerja tersebut berhak untuk mewakili pekerja pada perundingan pembuatan PKB dengan ketentuan jumlah anggota dari serikat pekerja tersebut lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan<sup>7</sup>. Dalam hal satu serikat pekerja tidak memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan maka serikat pekerja tersebut tetap dapat mewakili pekerja dalam perundingan dengan ketentuan serikat pekerja tersebut mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara<sup>8</sup>. Apabila dukungan tidak mencapai ketentuan tersebut maka serikat pekerja dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 bulan<sup>9</sup>. Dalam hal terdapat lebih dari 1 serikat pekerja maka yang berhak untuk mewakili dalam perundingan yaitu serikat pekerja yang beranggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja di perusahaan tersebut<sup>10</sup>. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka serikat pekerja dalam melakukan koalisi sehingga tercapai lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Apabila ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja dapat membentuk tim perundingan yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja<sup>11</sup>.

Masa berlakunya PKB paling lama yaitu 2 tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja<sup>12</sup>. Isi dari PKB paling sedikit memuat<sup>13</sup>: a) hak dan kewajiban pengusaha; b) hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja; c) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; d) tanda tangan para pihak pembuat PKB.

---

<sup>6</sup> Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Pasal 119 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Pasal 119 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Pasal 119 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>10</sup> Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Pasal 123 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

d. *Surat Tugas*

Surat tugas menurut Pasal 16 ayat (2) Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas, surat perintah atau surat tugas merupakan Naskah Dinas yang dibuat oleh pejabat yang berwenang kepada bawahan atau pejabat yang berwenang kepada bawahan atau pejabat lain yang diperintah/diberi tugas, yang memuat apa yang harus dilakukan. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 17 Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas, surat perintah atau surat tugas dibuat dan ditandatangani oleh atas atau pejabat yang berwenang berdasarkan lingkup tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Pasal 181 ayat (2) Undang-Undang Perkeretaapian dijelaskan bahwa surat tugas merupakan kartu atau tanda pengenal. Pengertian surat tugas pada pasal ini lebih mengarah kepada tanda pengenal bagi petugas perkeretaapian. Kamus Besar Bahasa Indonesia juga memberikan pengertian mengenai surat tugas, yakni surat yang menerangkan bahwa orang yang diberi surat itu diperintahkan atau diberi tugas untuk menjalankan sesuatu.

e. *Perusahaan Grup*

Perusahaan grup, menurut Raaijmakers, merupakan susunan perusahaan yang mandiri, berada dalam kesatuan ekonomi, dan dipimpin oleh perusahaan induk<sup>14</sup>. Sejalan dengan pengertian tersebut, Rudhy Prasetya menyatakan bahwa, perusahaan grup adalah tatanan sejumlah perseroan, subjek hukum yang mandiri (*separate legal identity*), dan berada dalam satu kesatuan ekonomis<sup>15</sup>. Berdasarkan pengertian perusahaan grup yang diberikan oleh Sulistiowati, unsur perusahaan grup terdiri dari susunan induk dan anak perusahaan yang mandiri, pengendalian oleh induk perusahaan sebagai pimpinan sentral, dan kesatuan ekonomi<sup>16</sup>. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan grup merupakan tatanan dari sejumlah perseroan yang terdiri dari induk perusahaan (*parent company*) dan anak perusahaan (*subsidiary*).

Perusahaan induk menurut James D.Cox cs merupakan penciptaan perseroan yang khusus disiapkan untuk memegang saham perseroan-perseroan lain untuk tujuan investasi baik tanpa maupun dengan kontrol yang nyata<sup>17</sup>. Senada dengan pengertian

---

<sup>14</sup> Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 3

<sup>15</sup> Rudhy Prasetya, *Perseroan Terbatas Teori dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 144

<sup>16</sup> Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 3

<sup>17</sup> Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 51.

tersebut, menurut Emmy Simanjuntak, perusahaan induk merupakan perusahaan yang mendominasi atau melaksanakan pimpinan sentral<sup>18</sup>.

Pengertian *holding company* menurut Munir Fuady yakni perusahaan yang memiliki satu atau lebih perusahaan dalam satu grup dan dapat mengendalikan perusahaan-perusahaan tersebut. Selanjutnya, Ray August menyatakan bahwa definisi *holding company* merupakan perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan induk (*parent company*), berfungsi untuk mengawasi, dan mengkoordinasi perusahaan-perusahaan anak<sup>19</sup>. Hal ini serupa dengan yang diutarakan oleh Garner, perusahaan *holding* merupakan suatu perusahaan yang dibentuk untuk mengontrol perusahaan lainnya, biasanya membatasi perannya untuk menguasai saham dan mengelola manajerial<sup>20</sup>. Pengertian ini lebih mengarah pada model pengendalian perusahaan grup sebagai *investment holding company*, karena perusahaan induk hanya menjalankan fungsi mengawasi, mengoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan usaha anak-anak perusahaannya saja.

Definisi tentang perusahaan anak tidak dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, tetapi dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (UU Perseroan Terbatas lama). Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, “perusahaan anak merupakan perseroan yang mempunyai hubungan khusus dengan perseroan lainnya yang terjadi karena: a) lebih dari 50% (lima puluh persen) sahamnya dimiliki oleh induk perusahaannya; b) lebih dari 50% (lima puluh persen) suara dalam RUPS dikuasai oleh induk perusahaannya; dan atau c) kontrol atas jalannya perseroan, pengangkatan, dan pemberhentian Direksi dan Komisaris sangat dipengaruhi oleh induk perusahaannya.”

Saat ini Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas ini telah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Sebagai pembanding, terdapat definisi perusahaan anak (*subsidiary*) menurut James D. Cox cs yakni perseroan yang dikontrol oleh induk perusahaan (*parent company*)<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Emmy P. Simanjuntak, *Perusahaan Kelompok (Group Company/Concern)* (Yogyakarta: Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 1994), 4.

<sup>19</sup> Ray August, *International Business Law: Text, Cases, and Readings* (Amerika Serikat: Prentice Hall, 2013), 192.

<sup>20</sup> Kurt Strasser & Philip I. Blumberg, *Replacing Misused Limited Liability with Enterprise Analysis in Corporate Groups*, makalah disajikan pada Conference on Corporate Accountability, Limited Liability, and the Future of Globalization, School of Oriental and African Studies, London, 20-21 Juli.

<sup>21</sup> Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 51.

Pada umumnya, perusahaan grup diadakan dengan tujuan untuk mendapat penguasaan ekonomis dalam skala yang besar, menghilangkan kompetisi, atau untuk menyediakan bahan secara berlanjut. Jika dilihat dari sifat usahanya terdapat dua sifat usaha pada perusahaan grup. Pertama, sifat usaha pertalian vertikal yaitu jenis usaha yang saling kebergantungan antara PT yang satu dengan PT yang lain<sup>22</sup>. Pada susunan bersifat vertikal terdapat sifat integrasi dimana proses produksi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya terkait dalam susunan itu<sup>23</sup>. Kedua, sifat usaha pertalian horizontal merupakan jenis usaha yang sama antara PT satu dengan PT yang lain<sup>24</sup>. Tujuan dari sifat ini yaitu untuk menguasai pasar atau bisa juga tidak terdapat pertalian pada sektor usahanya, dalam rangka untuk mendiversifikasikan usahanya.

*f. Afiliasi*

Pengertian afiliasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bentuk kerja sama antara dua lembaga, biasanya yang satu lebih besar daripada yang lain, tetapi masing-masing berdiri sendiri. Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 huruf E Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal adalah hubungan antara dua perusahaan yang dikendalikan, baik langsung maupun tidak langsung, oleh pihak yang sama. Menurut James D. Cox cs, afiliasi dalam kaitannya dengan perusahaan grup merupakan perseroan yang saling berhubungan (*related*) yang satu dengan yang lain, sehingga terjadi saling control (*common control*) baik mengenai suara maupun operasional<sup>25</sup>.

*g. Pergeseran Hubungan Kerja*

Hubungan kerja merupakan hubungan antara satu pengusaha dengan satu pekerja. Dalam perkembangannya, terdapat pergeseran dari makna hubungan kerja. Terdapat tiga jenis pergeseran hubungan kerja yang biasa dijumpai dalam kelompok usaha dengan beberapa badan hukum di bawahnya, yaitu mutasi, *job sharing*, dan *job assignment*<sup>26</sup>.

Mutasi merupakan perpindahan pekerja dari satu perusahaan awal tempatnya bekerja ke perusahaan lain yang berbeda badan hukum dalam satu kelompok usaha<sup>27</sup>. Mutasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu mutasi dalam satu badan hukum dan

---

<sup>22</sup> Rudhy Prasetya, *Perseroan Terbatas Teori dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 144.

<sup>23</sup> Emmy P. Simanjuntak, *Perusahaan Kelompok (Group Company/Concern)* (Yogyakarta: Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 1994), 4.

<sup>24</sup> Rudhy Prasetya, *Perseroan Terbatas Teori dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 144.

<sup>25</sup> Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 51.

<sup>26</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>27</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

mutasi antar badan hukum<sup>28</sup>. Mutasi dalam satu badan hukum merupakan perpindahan seorang pekerja dari satu divisi/bagian/departemen ke divisi/bagian/departemen lain dalam satu perusahaan, baik dalam rangka rotasi ataupun promosi. Mutasi jenis ini merupakan bentuk perintah kerja dari pengusaha, sehingga kewenangan mutasi dalam satu badan hukum ini sepenuhnya ada pada pengusaha. Selanjutnya, mutasi antar badan hukum merupakan perpindahan seorang pekerja dari satu divisi/bagian/departemen di suatu perusahaan ke divisi/bagian/departemen lain pada perusahaan lain yang masih tergabung dalam satu kelompok usaha<sup>29</sup>. Kewenangan mutasi antar badan hukum tidak sepenuhnya ada pada pengusaha, karena melakukan mutasi antar badan hukum terdapat perubahan subjek dalam perjanjian kerja. Subjek dalam perjanjian kerja adalah antara satu pengusaha dengan satu pekerja. Menurut Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja dapat diubah atas kesepakatan kedua belah pihak. Hilangnya salah satu unsur perjanjian kerja karena berubahnya subjek perjanjian kerja, dalam hal ini yaitu pengusaha, mengakibatkan hubungan kerja harus diakhiri. Pada fenomena saat ini, praktek mutasi antar badan hukum tidak perlu melakukan pengakhiran hubungan kerja karena pekerja dan pengusaha sepakat untuk merubah subjek dalam perjanjian kerja dan kedua belah pihak tersebut mendasarkan pada PKB yang berlaku untuk satu kelompok usaha (satu perusahaan grup).

*Job sharing* yaitu pekerja melakukan pekerjaan untuk beberapa perusahaan yang tergabung dalam kelompok usaha<sup>30</sup>. Pekerja pada dasarnya hanya memiliki perjanjian kerja dengan satu pengusaha, tetapi pekerja tersebut melakukan pekerjaan untuk beberapa perusahaan yang tergabung dalam satu kelompok usaha. Karakteristik dari hubungan *job sharing*, yaitu<sup>31</sup>: a) unsur perintah berupa instruksi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh satu pengusaha yang melakukan perjanjian kerja dengan pekerja; b) unsur upah diberikan oleh perusahaan yang melakukan perjanjian kerja dengan pekerja; c) unsur pekerjaan berupa prestasi yang dilakukan oleh pekerja tidak hanya untuk perusahaan yang melakukan perjanjian kerja dengan pekerja tetapi juga perusahaan lain dalam satu kelompok usaha. Pekerja melakukan pekerjaan untuk lebih dari satu badan hukum.

---

<sup>28</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>29</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>30</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>31</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

*Job assignment* adalah penugasan sementara seorang pekerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang tergabung dalam kelompok usaha<sup>32</sup>. Pergeseran hubungan kerja jenis ini merupakan penugasan sementara sehingga pekerja tetap terikat hubungan kerja dengan perusahaan asal. Karakteristik dari hubungan *job assignment*, yaitu<sup>33</sup>: a) unsur upah diberikan oleh perusahaan yang melakukan perjanjian kerja dengan pekerja; b) unsur perintah diberikan oleh perusahaan baru tempat pekerja ditugaskan; c) unsur pekerjaan diberikan oleh perusahaan baru tempat pekerja ditugaskan. Dasar hubungan *job assignment* ini merupakan *secondment agreement*/perjanjian penugasan. Pihak yang terlibat pada perjanjian penugasan ini, yaitu perusahaan asal pekerja, perusahaan baru tempat pekerja ditugaskan, dan pekerja. Dalam hubungan ini juga terdapat kesepakatan sehingga pekerja memiliki hak untuk menerima atau tidak. Perjanjian penugasan ini tidak menyebabkan beralihnya hubungan kerja dan terdapat jangka waktu penugasan.

*h. Kekuatan Berlaku: Yuridis, Sosiologis, dan Filosofis*

Kekuatan berlaku menyangkut tentang berlakunya undang-undang secara operasional<sup>34</sup>. Kekuatan berlakunya undang-undang berbeda dengan kekuatan mengikatnya undang-undang yang mana undang-undang mempunyai kekuatan mengikat sejak diundangkan di dalam lembaran negara<sup>35</sup>. Terdapat tiga macam kekuatan berlaku, yaitu kekuatan berlaku yuridis, kekuatan berlaku sosiologis, dan kekuatan berlaku filosofis. Pertama, undang-undang memiliki kekuatan berlaku secara yuridis jika persyaratan formal terbentuknya undang-undang itu telah terpenuhi<sup>36</sup>. Menurut Hans Kelsen, kaidah hukum mempunyai kekuatan berlaku apabila penempatannya didasarkan oleh kaidah yang lebih tinggi tingkatannya. Kedua, kaidah hukum mempunyai kekuatan berlaku sosiologis apabila memiliki efektivitas atau hasil guna kaidah hukum di dalam kehidupan bersama<sup>37</sup>. Dalam hal ini, maksud dari kekuatan berlaku sosiologis yaitu berlakunya atau diterimanya hukum di dalam masyarakat terlepas dari kenyataan apakah suatu peraturan hukum tersebut terbentuk menurut persyaratan format atau tidak. Kekuatan berlakunya hukum secara sosiologis dapat dibedakan menjadi dua, yaitu menurut teori kekuatan (*machtstheorie*) dan menurut teori pengakuan

---

<sup>32</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>33</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>34</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019), 135.

<sup>35</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019), 135.

<sup>36</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019), 135.

<sup>37</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019), 135.

(*anererkennungstheorie*). Ketiga, hukum mempunyai kekuatan berlaku filosofis apabila hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum (*rechtsidee*) sebagai nilai positif yang tertinggi<sup>38</sup>.

*i. Pelindungan Hukum*

Pelindungan hukum menurut M. Isnaeni dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu pelindungan hukum eksternal dan pelindungan hukum internal<sup>39</sup>. Pelindungan hukum eksternal merupakan pelindungan hukum yang dibuat oleh penguasa melalui peraturan-peraturan untuk kepentingan dari pihak yang lemah sesuai dengan hakekat pada peraturan perundangan yang tidak boleh berat sebelah dan tidak boleh bersifat memihak, secara proporsional juga wajib diberikan pelindungan hukum yang seimbang sedini mungkin kepada pihak lainnya<sup>40</sup>. Pelindungan hukum internal merupakan pelindungan hukum yang dibuat sendiri oleh para pihak saat membuat perjanjian, yang mana pada saat melakukan pembuatan klausula-klausula dalam perjanjian, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingan terakomodir atas dasar kata sepakat<sup>41</sup>.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian hukum ini merupakan jenis penelitian normatif-empiris dengan sifat penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh berdasarkan penelitian lapangan yaitu melalui wawancara kepada responden serta narasumber. Data sekunder diperoleh melalui hasil studi kepustakaan berbagai sumber, baik berupa peraturan perundang-undangan, buku, maupun jurnal. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan cara berpikir deduktif dalam menyusun dan menganalisis data.

## **B. HASIL PENELITIAN**

PT. “SH” merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang berada dalam satu grup perusahaan (Gambar 1). PT. “SH” ini merupakan anak perusahaan (*subsidiary company*) dari “TS” Holding SG PTE LTD, yang mana “TS” Holding SG PTE LTD merupakan *investment holding company* dari perusahaan kelompok “D” grup yang bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinasi operasional perusahaan-perusahaan anak (*subsidiary*) dari “TS” Holding SG

---

<sup>38</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019), 135.

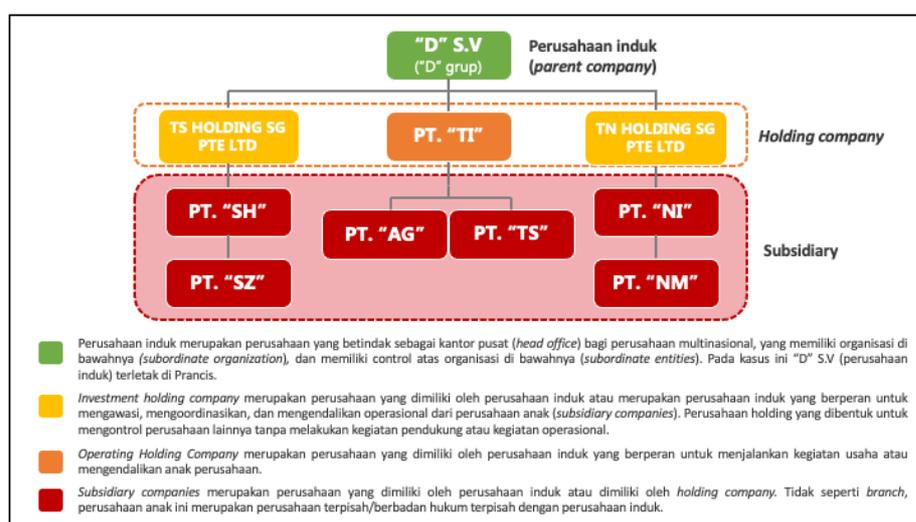
<sup>39</sup> Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: PT Revka Petra Media, 2016), 159.

<sup>40</sup> Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: PT Revka Petra Media, 2016), 159.

<sup>41</sup> Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: PT Revka Petra Media, 2016), 159.

PTE LTD di Indonesia<sup>42</sup>. “TS” Holding SG PTE LTD ini membawahin 1 (satu) anak perusahaan (*subsidiary*) yaitu PT. “SH”, dan 1 anak perusahaan dari PT. “SH” yaitu PT. “SZ”<sup>43</sup>. Disamping itu terdapat PT. “TI” yang juga merupakan anak perusahaan dari “D” grup. PT. “TI” yang merupakan *operating holding company* ini mempunyai 2 (dua) anak perusahaan, yaitu PT. “AG” dan PT. “TS”<sup>44</sup>. Selain itu, terdapat juga anak perusahaan dari “D” grup yang berada di Indonesia yaitu PT. “NI”. PT. “NI” mempunyai anak perusahaan yaitu PT. “NM”<sup>45</sup>. PT. “NI” ini merupakan anak perusahaan dari “TN” Holding SG PTE LTD, yang mana “TN” Holding SG PTE LTD ini merupakan *investment holding company* dari “D” grup. Keempat anak perusahaan tersebut berbentuk perseroan terbatas.

**Gambar 1**  
**Bagan Struktur Perusahaan Kelompok “D” grup**



**Sumber : Hasil wawancara dengan Responden B (18 Desember 2020), Responden A (4 Januari 2022) dan HRD PT. “SH” (22 Januari 2022)**

PT. “SH”, PT. “SZ”, PT. “TI”, PT. “AG”, PT. “TS”, PT. “NI” dan PT. “NM” memiliki perjanjian kerjasama dimana perjanjian kerjasama ini merujuk dari regulasi baru yang dikeluarkan oleh “D” grup<sup>46</sup>. Perjanjian kerjasama ini mengatur mengenai kemungkinan mempekerjakan tenaga kerja dari anak-anak perusahaan untuk dipekerjakan di perusahaan lainnya yang terafiliasi<sup>47</sup>. Tenaga kerja dari PT. “SH” yang bekerja di PT. “SH” atas dasar

<sup>42</sup> Hasil wawancara dengan HRD PT. “SH” dan Responden A, pada 4 Januari 2022 dan 22 Januari 2022

<sup>43</sup> Hasil wawancara dengan HRD PT. “SH” dan Responden A, pada 4 Januari 2022 dan 22 Januari 2022

<sup>44</sup> Hasil wawancara dengan HRD PT. “SH” dan Responden A, pada 4 Januari 2022 dan 22 Januari 2022

<sup>45</sup> Hasil wawancara dengan HRD PT. “SH” dan Responden A, pada 4 Januari 2022 dan 22 Januari 2022

<sup>46</sup> Hasil wawancara dengan Responden B dan HRD PT. “SH”, pada 18 Desember 2022 dan 22 Januari 2022

<sup>47</sup> Hasil wawancara dengan HRD PT. “SH”, pada 22 Januari 2022

perjanjian kerja dapat dipekerjakan juga pada perusahaan lainnya dalam satu grup yang terafiliasi (PT. “SZ”, PT. “TI”, PT. “AG”, PT. “TS”, PT. “NI” dan PT. “NM”) (Lihat Gambar 2). Dasar hubungan hukum antara pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi dari PT. “SH” bukan merupakan perjanjian kerja tetapi 1) surat tugas yang dibuat oleh PT. “SH”, 2) Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara serikat pekerja/serikat buruh PT. “SH” dengan PT. “SH”, dan 3) kesepakatan antara pekerja dengan PT. “SH” untuk dipekerjakan di perusahaan afiliasi<sup>48</sup>. Pekerja yang mendapat Surat Tugas dan bersedia untuk dipekerjakan pada perusahaan yang terafiliasi dengan PT. “SH” ini nantinya akan masuk ke dalam sebuah lingkup komunitas bentukan dari “D” S.V<sup>49</sup>. Komunitas bentukan dari “D” S.V, yang selanjutnya disebut komunitas, merupakan kumpulan pekerja dari anak-anak perusahaan “D” S.V di Indonesia yang mendapat Surat Tugas dan bersedia untuk bekerja pada perusahaan yang terafiliasi dengan perusahaan asal pekerja tersebut<sup>50</sup>. Pekerja yang masuk ke dalam komunitas tersebut nantinya bekerja atas perintah perusahaan-perusahaan anak dari “D” S.V di Indonesia yang terafiliasi dengan perusahaan asal pekerja tersebut<sup>51</sup>. Oleh karena itu, lingkup pekerjaan dari pekerja tersebut tidak hanya dari PT. “SH” saja, tetapi juga dari perusahaan-perusahaan lain yang terafiliasi dengan PT. “SH” dan merupakan anak perusahaan dari “D” S.V di Indonesia sesuai yang tercantum dalam Surat Tugas. Walaupun pekerja tersebut masuk dalam komunitas dan dapat dipekerjakan oleh perusahaan lain yang terafiliasi, tetapi status dari pekerja tersebut tetap merupakan pekerja dari PT. “SH” saja<sup>52</sup>. Hal ini merupakan hubungan kerja non-konvensional, dimana hubungan kerja tidak hanya terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja tetapi juga melalui surat penugasan.

Pengaturan mengenai pemberian tambahan pekerjaan kepada pekerja PT. “SH” pada perusahaan yang terafiliasi di bawah perusahaan kelompok “D” grup termuat dalam Pasal 8 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama antara PT. “SH” dengan serikat pekerja PT. “SH” yang menjelaskan bahwa dalam hal pemindahan atau penugasan pekerja oleh perusahaan antar badan hukum/perusahaan dalam group “D” dalam negeri maupun luar negeri baik yang bersifat sementara maupun permanen dengan tujuan pemberdayaan pekerja didasarkan atas kesepakatan. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan maka pekerja tetap dipekerjakan dalam

---

<sup>48</sup> Hasil wawancara dengan manajer bagian HRD dari PT. “SH” dan responden B, pada 22 Januari 2022 dan 18 Desember 2021

<sup>49</sup> Hasil wawancara dengan manajer bagian HRD dari PT. “SH” dan responden B, pada 22 Januari 2022 dan 18 Desember 2021

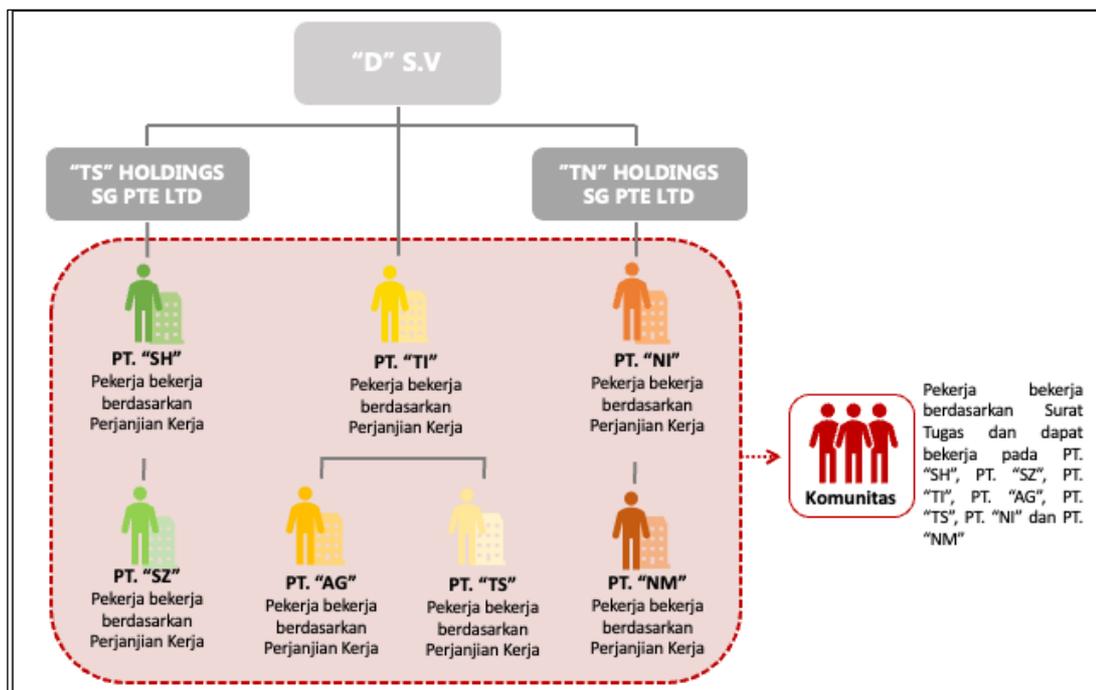
<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan manajer bagian HRD PT. “SH”, pada 22 Januari 2022

<sup>51</sup> Hasil wawancara dengan manajer bagian HRD PT. “SH”, pada 22 Januari 2022

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan manajer bagian HRD PT. “SH” dan responden B, pada 22 Januari 2022 dan 18 Desember 2021

perusahaan. Kemudian dalam pemberian tambahan pekerjaan pekerja PT. "SH" ke perusahaan yang terafiliasi harus melalui surat tugas. Hal ini diatur dalam ketentuan dalam Pasal 8 ayat (6) Perjanjian Kerja Bersama antara PT. "SH" dengan pekerja PT. "SH", pemindahan pekerja yang dilakukan oleh internal departemen harus disertai Surat Tugas yang dikeluarkan oleh Pimpinan Departemen dan diinformasikan kepada HR. Oleh karena itu, dasar hukum untuk mempekerjakan pekerja PT. "SH" pada perusahaan yang terafiliasi dengan PT. "SH" di bawah "D" S.V di Indonesia yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Pekerja PT. "SH" dengan PT. "SH", surat penugasan yang dibuat oleh PT. "SH", dan kesepakatan antara pekerja PT. "SH" dengan PT. "SH"<sup>53</sup>.

**Gambar 2**  
**Bagan Hubungan Kerja**



**Sumber: Hasil wawancara dengan Responden B (18 Desember 2021) dan HRD PT. "SH" (22 Januari 2022)**

Surat penugasan dikeluarkan oleh perusahaan asal pekerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan subjek penelitian yaitu tiga responden pekerja PT. "SH", sehingga dalam hal ini surat penugasan dikeluarkan oleh PT. "SH". Responden A, responden B, dan responden C mendapat surat penugasan pada gelombang yang berbeda. Responden A mendapat surat penugasan pada tahun 2015, responden B tahun 2019, sedangkan responden C mendapat surat

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Responden B dan manajer bagian HRD PT. "SH", pada 18 Desember 2021 dan 22 Januari 2022

penugasan pada tahun 2020<sup>54</sup>. Disamping perbedaan waktu, terdapat juga perbedaan isi pada surat penugasan ini. Isi surat penugasan pada responden A dengan responden B dan C yaitu sebagai berikut (Lihat Tabel 1)<sup>55</sup>.

**Tabel 1**  
**Isi Surat Penugasan pekerja PT. “SH”**

Responden A		Responden B dan C	
1.	Nama pekerja	1.	Nama pekerja
2.	Jabatan	2.	Jabatan
3.	Waktu mulai bekerja	3.	Waktu mulai bekerja
4.	Periode waktu	4.	Periode waktu
5.	Bunyi tugas yang akan ditangani oleh pekerja	5.	Bunyi tugas yang akan ditangani oleh pekerja
6.	Wilayah kerja	6.	Wilayah kerja
8.	<i>Benefit</i> berupa satu kali gaji yang diberikan di awal	8.	

**Sumber: Hasil wawancara dengan responden A, responden B, dan responden C  
(18 Desember 2021 dan 4 Januari 2022)**

Dari tabel tersebut dapat dilihat beberapa persamaan isi dari surat penugasan antara responden A dengan responden B dan C. Jabatan pada surat tugas responden A dengan responden B dan C merupakan jenis jabatan yang akan diberikan pada pekerja. Pemberian jabatan pada PT. “SH” menggunakan pelevelan, yang mana pelevelan ini berkaitan dengan gaji dan karier pekerja<sup>56</sup>. Pelevelan pada PT. “SH” dimulai dari level terendah yaitu *level* 11 (sebelas) hingga pekerja pada level 4 (empat). Pekerja PT. “SH” yang dapat dipekerjakan pada perusahaan afiliasi yaitu pekerja pada *level* 11 (sebelas) hingga pekerja pada *level* 7 (tujuh)<sup>57</sup>. Pelevelan ini dapat diibaratkan penggolongan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Waktu mulai pekerjaan merupakan tanggal pekerja mulai melakukan pekerjaan pada perusahaan afiliasi. Waktu mulai pekerjaan berkaitan dengan gelombang-gelombang waktu

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Responden A, Responden B, dan Responden C selaku pekerja PT.”SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi, 4 Januari 2022 dan 18 Desember 2021

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Responden A, Responden B, dan Responden C selaku pekerja PT.”SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi, 4 Januari 2022 dan 18 Desember 2021

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan Responden B dan Responden C, 18 Desember 2021

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Responden A, 4 Januari 2022

dikeluarkannya surat penugasan. Periode waktu pada surat penugasan berisi jangka waktu pekerja dipekerjakan pada perusahaan yang ditunjuk dan jika jangka waktu surat penugasan ini berakhir maka jangka waktu surat penugasan akan diperpanjang secara otomatis. Periode waktu dalam surat penugasan responden A, responden B, dan responden C yaitu 3 (tiga) tahun dan otomatis diperpanjang<sup>58</sup>.

Bunyi tugas yang akan ditangani oleh pekerja merupakan jenis-jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja pada perusahaan afiliasi. Responden A, responden B, dan responden C mempunyai tugas yang berbeda. Responden A berada pada bagian *Legal* dimana mendapat tugas membuat perjanjian, *update* perizinan, *update* dokumen hukum, penyelenggaraan persyaratan legalitas RUPS dan RUPS LB, penyelesaian permasalahan litigasi (dispute internal eksternal), *legal opinion* (memberikan pandangan hukum untuk strategi bisnis perusahaan)<sup>59</sup> dan responden B berada pada bagian *Industrial Relation* yang mendapat tugas memastikan hubungan industrial perusahaan berlangsung dengan harmonis, penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan, melakukan kegiatan-kegiatan bersama antara management dengan Serikat Pekerja, memastikan hubungan internal berjalan baik (stakeholder internal baik – yang berkaitan sama tenaga kerja)<sup>60</sup>. Untuk responden C berada pada bagian pendistribusian produk yang mendapat tugas untuk memastikan stok barang pada distributor sesuai dengan *purchase order* dan melakukan koordinasi dengan distributor terkait jadwal transportasi/pengangkutan produk<sup>61</sup>. Untuk wilayah kerja berisi mengenai perusahaan mana saja yang nantinya akan menjadi tempat pemberi kerja dari pekerja PT. “SH”. Pada wilayah kerja ini, responden A dan responden B mendapat wilayah kerja PT. “SZ”, PT. “TI”, PT. “AG”, PT. “TS”, PT. “NI” dan PT. “NM”. Responden C mendapat wilayah kerja PT. “SZ”, PT. “NI”, dan PT. “NM”.

Pada surat penugasan antara responden A dengan responden B dan C terdapat perbedaan yaitu pada *benefit* yang didapatkan pekerja. *Benefit* ini merupakan keuntungan yang didapatkan pekerja PT. “SH” ketika melaksanakan pekerjaan pada perusahaan afiliasi tersebut. Pada responden A terdapat pemberian upah berupa satu kali gaji pada bulan pertama pekerja

---

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Responden B selaku pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi, pada 18 Desember 2021

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan Responden A selaku pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi, pada 4 Januari 2022

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan Responden B selaku pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi, pada 18 Desember 2022

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan Responden C selaku pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan pada perusahaan afiliasi, pada 18 Desember 2022

melaksanakan tugas di perusahaan afiliasi, sedangkan pada responden B dan C tidak ada sama sekali.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Kekuatan Berlakunya Surat Penugasan bagi Pekerja PT. “SH” yang Ditugaskan di Perusahaan Afiliasi**

PT. “SH” merupakan anak perusahaan dari “D” S.V dengan *investment holding company* yaitu “TS” Holding SG PTE LTD. “D” S.V mempunyai 2 (dua) *investment holding company* dan 1 (satu) *operating holding company*. Dua *investment holding company* itu merupakan “TS” Holding SG PTE LTD dan “TN” Holding SG PTE LTD yang berlokasi di Singapura dan satu *operating holding company* yaitu PT. “TI” yang berlokasi di Indonesia. *Investment holding company* ini merupakan perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan induk yang berperan untuk mengawasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan perusahaan anak (*subsidiary companies*)<sup>62</sup>. Perusahaan ini merupakan perusahaan holding yang dibentuk untuk mengontrol perusahaan lainnya tanpa melakukan kegiatan pendukung atau kegiatan operasional<sup>63</sup>. *Operating holding company* merupakan perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan induk yang berperan untuk menjalankan kegiatan usaha atau mengendalikan anak perusahaan<sup>64</sup>.

“TS” Holding SG PTE LTD membawahin 2 (dua) anak perusahaan yaitu PT. “SH” dan PT. “SZ”, sedangkan untuk “TN” Holding SG PTE LTD membawahi 2 (dua) anak perusahaan yaitu PT. “NI” dan PT. “NM”<sup>65</sup>. PT. “TI” membawahi 2 (dua) anak perusahaan yaitu PT. “AG” dan PT. “TS”<sup>66</sup>. Setiap anak perusahaan mempunyai pekerja masing-masing, sehingga timbul hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja. Di PT. “SH” hubungan hukum antara pekerja dengan PT. “SH” timbul karena adanya perjanjian kerja diantara keduanya. Perjanjian kerja diantara PT. “SH” selaku pemberi kerja dengan pekerja menimbulkan hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana disebutkan bahwa hubungan terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan a) kesepakatan kedua belah pihak, b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c) adanya pekerjaan yang

---

<sup>62</sup> Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 25.

<sup>63</sup> Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 25.

<sup>64</sup> Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 25.

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan manajer HRD PT. “SH” dan Responden A, pada 22 Januari 2022 dan 4 Januari 2022

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan manajer HRD PT. “SH” dan Responden A, pada 22 Januari 2022 dan 4 Januari 2022

diperjanjikan, dan d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya kesepakatan kedua belah pihak, yang berarti adanya persesuaian kehendak antara para pihak. Kesepakatan yang dimaksud ini yaitu kesepakatan tersebut lahir dari kehendak para pihak tanpa adanya unsur kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan. Para pihak menghendaki sesuatu secara timbal-balik (apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain). Pihak pekerja menghendaki upah/gaji, sedangkan pengusaha menghendaki pekerja melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan. Dalam hal ini terdapat kesepakatan antara pekerja PT. "SH" dengan PT."SH" selaku pemberi kerja pada perjanjian kerja. Pekerja PT. "SH" menerima pekerjaan yang ditawarkan dan PT. "SH" selaku pengusaha/pemberi kerja menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum berarti pihak pekerja dan pihak pengusaha yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Cakap menurut hukum adalah setiap orang yang sudah dewasa atau cukup umur dan sehat pikirannya<sup>67</sup>. Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah ditentukan batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Dalam hal ini para pihak (pekerja PT. "SH" dengan PT. "SH") telah berusia diatas 18 Tahun yang mana berarti para pihak telah cakap untuk melakukan perbuatan hukum.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam hal ini yaitu pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang melahirkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha<sup>68</sup>. Didalam perjanjian kerja dimuat pekerjaan yang akan dilakukan pekerja, upah yang akan diberikan pengusaha, serta hak dan kewajiban para pihak lainnya.

Sebab yang halal dalam perjanjian kerja merupakan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>69</sup>. Jenis dari pekerjaan harus disebutkan secara jelas dalam perjanjian kerja. Jenis pekerjaan dalam perjanjian kerja tersebut mempunyai sebab atau causa yang halal.

Dalam hal ini syarat pertama dan kedua (kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum) merupakan syarat subyektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat (adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan

---

<sup>67</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), 17

<sup>68</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 63.

<sup>69</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 65.

yang berlaku) merupakan syarat obyektif<sup>70</sup>. Dalam hal syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum yang berarti perjanjian tersebut dari semula dianggap tidak pernah ada<sup>71</sup>. Jika syarat subyektif tidak dipenuhi maka akibat hukum perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan<sup>72</sup>.

Perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata, dimana suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Pelaksanaan perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan itikad baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata, dimana suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Para pihak dalam melaksanakan perjanjian tidak boleh melakukan segala sesuatu yang bertentangan dengan norma kepatutan dan kesusilaan. Asas itikad baik dapat dibedakan menjadi dua, yaitu itikad baik yang subjektif dan itikad baik yang objektif. Itikad baik subjektif merupakan sikap batin dan kejujuran para pihak sebelum terjadinya kesepakatan<sup>73</sup>. Dalam perjanjian yang tertulis biasanya itikad baik subjektif ini dapat dilihat dalam premis akta. Itikad baik objektif yaitu setelah terjadinya kesepakatan dimana dalam pelaksanaan perjanjian harus didasarkan pada norma kepatutan dan kesusilaan<sup>74</sup>.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 127 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, isi substansi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam hal perjanjian kerja bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)<sup>75</sup>.

Dari penjabaran di atas, hubungan kerja sebagai bentuk dari hubungan hukum lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja PT. "SH" dengan PT. "SH". Selain pekerja yang bekerja berdasarkan pada perjanjian kerja, ada juga beberapa pekerja PT. "SH" yang bekerja berdasarkan pada perjanjian kerja dan dipekerjakan di beberapa perusahaan afiliasi yang didasarkan pada surat penugasan. Pemberian pekerjaan di beberapa perusahaan afiliasi kepada

---

<sup>70</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), 17.

<sup>71</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), 22.

<sup>72</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), 20.

<sup>73</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), 41.

<sup>74</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), 41.

<sup>75</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 61.

pekerja PT. “SH” melalui surat penugasan ini merupakan tugas tambahan dan pekerja dalam melaksanakan tugas tambahan tersebut tidak mendapat tambahan upah.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terdapat pengertian mengenai surat penugasan. Akan tetapi penulis menemukan pengertian surat tugas dalam Pasal 16 ayat (2) Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas. Pengertian surat tugas pada pasal tersebut lebih menjelaskan mengenai surat tugas pejabat yang berwenang kepada bawahannya di lingkungan Lembaga Negara. Istilah surat tugas juga dapat ditemui pada Pasal 181 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian (selanjutnya disebut Undang-Undang Perkeretaapian). Pengertian surat tugas menurut Undang-Undang Perkeretaapian ini konteksnya lebih mengarah pada tanda pengenal bagi petugas perkeretaapian. Adapun pengertian surat tugas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti surat yang menerangkan bahwa orang yang diberi surat itu diperintahkan atau diberi tugas untuk menjalankan sesuatu. Dapat diartikan bahwa surat tugas secara umum merupakan surat yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengertian surat tugas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia lebih cocok pada surat tugas yang diberikan PT. “SH” kepada pekerja PT. “SH” karena pengertian surat tugas pada Kamus Besar Bahasa Indonesia ini lebih umum.

PT. “SH” menggunakan surat tugas dalam memberikan tambahan tugas kepada pekerja PT. “SH” karena tidak ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai surat tugas. Pengertian surat tugas pada Kamus Besar Bahasa Indonesia lebih umum, sehingga mengakibatkan tidak adanya akibat hukum yang timbul. Tidak adanya ketentuan khusus dalam pembuatan surat tugas ini menguntungkan sisi PT. “SH”. Jika dibandingkan dengan perjanjian kerja, terdapat tiga unsur dalam perjanjian kerja yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam surat tugas tidak ada ketentuan yang mengatur secara spesifik unsur-unsur pada surat tugas, sehingga pengusaha dapat memberikan tambahan pekerjaan tanpa memberikan upah kepada pekerja. Hal ini merugikan dari sisi pekerja karena unsur upah yang merupakan tujuan utama pekerja dalam bekerja.

Pada saat ini terdapat tiga jenis pergeseran hubungan kerja yaitu mutasi, *job sharing*, dan *job assignment*<sup>76</sup>. Untuk jenis pergeseran hubungan kerja *job assignment* yang menjadi dasar hubungan *job assignment* yaitu *secondment agreement* atau perjanjian penugasan<sup>77</sup>. Pihak yang terlibat dalam perjanjian penugasan ini yaitu perusahaan asal pekerja, perusahaan baru tempat

---

<sup>76</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

<sup>77</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

pekerja ditugaskan, dan pekerja. Melalui perjanjian penugasan ini, pekerja memiliki hak untuk bersedia atau tidak ditugaskan pada perusahaan lain dalam satu kelompok usaha (satu grup) untuk sementara waktu. Perjanjian penugasan ini tidak menyebabkan beralihnya hubungan kerja dan di dalam perjanjian penugasan ini terdapat jangka waktu penugasan. Perjanjian penugasan ini berbeda dengan surat penugasan. Perundang-undangan telah mengatur secara khusus mengenai unsur-unsur yang menjadi syarat sahnya suatu perjanjian. Ketika para pihak menyetujui isi perjanjian tersebut maka timbul hubungan hukum yang berakibat para pihak harus melakukan kewajiban yang telah disepakati dan tercantum dalam perjanjian tersebut. Di PT. "SH" salah satu dasar mempekerjakan pekerja di perusahaan lain yang terafiliasi merupakan surat penugasan. Di dalam peraturan perundang-undangan tidak ada ketentuan khusus yang mengatur mengenai surat penugasan, sehingga surat penugasan tidak memiliki akibat hukum apa-apa. Dalam hal pekerja menolak untuk melaksanakan perintah pada surat penugasan, akibat yang ditimbulkan yaitu bersifat moral.

Dasar hukum antara PT. "SH" dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan di perusahaan yang terafiliasi dengan PT. "SH" yaitu 1) surat tugas yang dibuat oleh PT. "SH", 2) PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang dibuat antara serikat pekerja PT. "SH" dengan PT. "SH", dan 3) kesepakatan antara pekerja PT. "SH" dengan PT. "SH" untuk dipekerjakan pada perusahaan afiliasi<sup>78</sup>. Dalam hal pekerja PT. "SH" menolak untuk diberi surat penugasan untuk bekerja pada perusahaan yang terafiliasi dengan PT. "SH" maka pekerja tersebut akan mendapat sanksi. Kedepannya karir dari pekerja yang menolak untuk diberi surat penugasan untuk bekerja di perusahaan afiliasi tidak akan berkembang dan pekerja tersebut tidak diberi pekerjaan<sup>79</sup>.

Surat penugasan yang diberikan oleh PT. "SH" kepada pekerja PT. "SH" untuk melakukan pekerjaan pada perusahaan yang terafiliasi dengan PT. "SH" tidak mempunyai kekuatan berlaku yuridis. Hal ini dikarenakan ketentuan mengenai surat tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan manapun. Secara sosiologis surat penugasan tersebut memiliki kekuatan berlaku sosiologis. Hal ini dikarenakan jika pekerja tersebut menolak untuk diberi surat penugasan untuk bekerja pada perusahaan yang terafiliasi dengan PT. "SH" maka karir dari pekerja tersebut tidak akan berkembang. Secara moral surat penugasan tersebut mempunyai kekuatan daya paksa.

---

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan manajer HRD PT. "SH" dan Responden B, pada 22 Januari 2022 dan 18 Desember 2021.

<sup>79</sup> Hasil wawancara dengan Responden A dan Responden B, pada 4 Januari 2022 dan 18 Desember 2021.

## **2. Pelindungan Hukum bagi Pekerja PT. “SH” yang Dipekerjakan di Perusahaan Afiliasi**

Pada saat ini muncul fenomena dimana terdapat pergeseran hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Terdapat 3 (tiga) jenis pergeseran hubungan kerja tersebut, yaitu mutasi, *job sharing*, dan *job assignment*<sup>80</sup>. Pada kasus ini pekerja yang bekerja di PT. “SH” mendapatkan surat penugasan untuk bekerja di beberapa perusahaan dalam satu kelompok usaha “D” grup. Pekerja yang mendapat surat penugasan tersebut akan melakukan prestasi tidak hanya untuk perusahaan awal tempat pekerja melakukan perjanjian kerja tetapi juga pekerja melakukan pekerjaan untuk perusahaan lain dalam satu kelompok usaha “D” grup. Instruksi untuk melakukan pekerjaan diberikan oleh perusahaan awal pekerja dan perusahaan baru tempat pekerja ditugaskan. Upah yang didapat pekerja berasal dari perusahaan awal dimana pekerja melakukan perjanjian kerja. Jika dilihat dari unsur-unsurnya, pergeseran hubungan kerja yang terjadi pada kasus ini yaitu antara *job sharing* dan *job assignment*. Dikatakan demikian karena upah yang didapat pekerja berasal dari perusahaan asal tempat pekerja bekerja dan pekerja melakukan pekerjaan untuk perusahaan asal dan perusahaan lain yang berada dalam satu kelompok usaha (“D” grup), sesuai dengan karakter dari *job sharing* pada unsur upah dan pekerjaan. Kasus ini tidak dapat dikatakan memiliki karakter utuh *job sharing* karena unsur perintah pada kasus diberikan oleh perusahaan asal pekerja dan perusahaan baru tempat pekerja ditugaskan. Dalam kaitannya dengan *job assignment*, kasus ini memiliki karakter unsur perintah dari perusahaan baru tempat pekerja dipekerjakan. Dalam kasus ini pekerja juga dapat memilih untuk bersedia atau tidak untuk ditugaskan pada perusahaan afiliasi, sehingga pada kasus ini terdapat kesepakatan. Pada kasus ini juga terdapat jangka waktu pekerja ditugaskan. Unsur kesepakatan dan jangka waktu ini terdapat pada *job assignment*. Kasus ini tidak dapat dikatakan *job sharing* ataupun *job assignment* secara utuh karena dalam kasus ini tidak memiliki unsur-unsur yang utuh dari *job sharing* ataupun *job assignment*. Hubungan kerja pada kasus ini irisan antara *job sharing* dan *job assignment*, sehingga menurut penulis dapat dikatakan bahwa hubungan kerja dalam kasus ini yaitu *intersection area between job sharing and job assignment*.

Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal prinsip “*no work no pay*” yang memiliki arti jika pekerja tidak bekerja, maka pekerja tidak mendapatkan upah/gaji. Prinsip “*no work no pay*” ini juga diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana disebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

---

<sup>80</sup> Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: Rajagrafindo, 2018), 119

Terdapat pengecualian dalam Pasal 93 ayat (1) tersebut. Pengecualian terdapat pada Pasal 93 ayat (2) yang mana ketentuan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 93 ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila: a) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; c) pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isterinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; d) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; e) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; f) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; g) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; h) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan i) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Dari penjelasan Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pada dasarnya semua pekerja yang tidak bekerja tidak dibayar, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Pada prinsipnya, hukum ketenagakerjaan tidak melarang perusahaan untuk tidak memberikan upah/gaji kepada pekerja jika memenuhi ketentuan dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Prinsip “*no work no pay*” ini juga tercantum dalam Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Maksud dari pasal tersebut yaitu untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dari pekerja atas pekerjaan yang dimilikinya di tempat kerja.

Prinsip dari ketentuan diatas tidak dilaksanakan di PT. “SH”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pekerja yang dipekerjakan dengan surat tugas tidak mendapatkan tambahan upah, meskipun pekerja telah melakukan pekerjaan tambahan sesuai dengan yang diperintahkan di dalam surat tugas. Isi Pasal 8 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. “SH” dengan Serikat Pekerja PT. “SH” yang mengatur tentang kewenangan penempatan dan pemindahan pekerja sangat merugikan pihak pekerja, karena isi pasalnya mengandung pengertian yang multitafsir atau menurut Prof Djodjodigono yaitu peraturan yang berwayuh arti. Pasal 8 ayat (1) disebutkan bahwa: “pengangkatan dan penempatan karyawan menjadi

wewenang perusahaan dan bagi pekerja bersedia untuk dipindah tugaskan dan ditempatkan sesuai kebutuhan dan sifat pekerjaannya”. Isi Pasal 8 ayat (1) PKB tersebut dapat diartikan bahwa pekerja setiap saat harus bersedia untuk dipindah tugaskan dan ditempatkan sesuai perintah perusahaan. Apabila pekerja menolak perintah perusahaan untuk dipindah tugaskan maka karier dari pekerja menjadi sulit untuk berkembang. Hal itu ditunjukkan di dalam Pasal 8 ayat (3) PKB dimana disebutkan bahwa “pemindahan pekerja dapat terjadi dalam suatu jabatan ke jabatan lain dalam perusahaan maupun antara unit dalam kelompok perusahaan dan anak perusahaan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja dan tercapainya tujuan operasional perusahaan maupun untuk pengembangan karyawan tersebut”. Berdasarkan wawancara dengan responden A dijelaskan bahwa ada satu contoh pekerja yang tidak mau dipindah tugaskan ke kantor pusat di Jakarta maka kepangkatan dari pekerja tersebut tidak pernah naik dan tugas-tugasnya banyak dilimpahkan kepada pekerja lain.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pekerja yang mendapat tambahan pekerjaan pada perusahaan afiliasi dapat juga menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerjanya, namun hal ini tidak dapat dikategorisasikan sebagai lembur karena pada saat pekerja melakukan pekerjaan tambahan diluar jam kerja tersebut, pekerja tidak mendapat tambahan upah lembur. Oleh karena itu, menurut penulis ini merupakan salah bentuk tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja tersebut.

Pasal 8 ayat (6) PKB menyebutkan bahwa: “pemindahan karyawan yang dilakukan oleh internal departemen harus disertai surat tugas yang dikeluarkan oleh pimpinan departemen dan diinformasikan kepada HR”. Surat tugas pemindahan pekerja ke perusahaan lain dalam perusahaan kelompok “D” grup baik di dalam negeri maupun di luar negeri, baik yang bersifat sementara maupun permanen bukan perjanjian kerja ataupun perjanjian penugasan. Jika pemindahan pekerja dilakukan untuk antar satu departemen ke departemen lainnya dalam satu perusahaan tidak menjadi masalah tetapi, surat tugas digunakan untuk mempekerjakan juga pekerja di perusahaan lain yang sama-sama merupakan anak perusahaan dari perusahaan kelompok “D” grup akan menimbulkan masalah. Hal ini dikarenakan sifat dari surat tugas tidak mengikat, berbeda dengan perjanjian kerja. Oleh karenanya tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan di perusahaan yang terafiliasi dengan PT. “SH”.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa bahwa secara yuridis surat penugasan bagi pekerja PT. “SH” tidak mempunyai kekuatan berlaku yuridis. Dalam pelaksanaannya di PT. “SH” secara internal surat penugasan mempunyai kekuatan

berlaku secara sosiologis. Hal ini dikarenakan jika pekerja menolak untuk menjalankan perintah sesuai yang disebutkan di dalam surat penugasan, maka pekerja tersebut akan mendapat sanksi yaitu karier dari pekerja menjadi tidak berkembang. Hasil dari analisis di atas juga mengungkap bahwa tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja PT. “SH” yang dipekerjakan di perusahaan afiliasi melalui surat tugas. Surat penugasan tidak menyebabkan hubungan kerja itu menjadi beralih antara pekerja dengan perusahaan afiliasi tempat pekerja ditugaskan. Hal ini dikarenakan di dalam surat penugasan tidak terdapat upah/gaji ataupun benefit (upah tambahan, tunjangan kesehatan, tunjangan resiko, maupun bonus) yang didapat oleh pekerja.

## **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*  
*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Staatblaad Nomor 23 Tahun 1847.*  
*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.*  
*Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756.*  
Arsip Nasional Republik Indonesia. *Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 758.*  
August, Ray. *International Business Law: Text, Cases, and Readings.* Amerika Serikat: Prentice Hall, 1999.  
Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012.  
Farianto, W. *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan.* Depok: Rajawali Pers, 2018.  
Harahap, M. Yahya. *Hukum Perseroan Terbatas.* Jakarta: Sinar Grafika, 2009.  
Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Depok: Rajawali Pers, 2020.  
Isnaeni, Moch. *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan.*  
Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar.* Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2019.  
Prasetya, R. *Perseroan Terbatas: Teori dan Praktik.* Jakarta: Sinar Grafika, 2016.  
Simanjuntak, E. P. *Perusahaan Kelompok (Group Company/Concern).* Yogyakarta: Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum UGM, 1994.  
Sulistiowati. *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia.* Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010.  
Subekti. *Hukum Perjanjian.* Jakarta: Intermasa, 2008.  
Izzati, Nabiyla Risfa. “Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.