

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA YANG TERIKAT PADA *SECONDMENT* DALAM
KONGLOMERASI DITINJAU DARI ASAS KEPASTIAN
HUKUM DAN ASAS KESEIMBANGAN**

TESIS



**Oleh:
Tyan Savtyan Pancamulya
8051901006**

Pembimbing 1:

Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Pembimbing 2:

Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional
Perguruan Tinggi
Nomor: 3766/SK/BAN-PT/AK-ISK/M/VI/2022
BANDUNG
JANUARI 2024**

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Magister) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 70).

Bandung, 23 Januari 2024

Mahasiswa,



Tyan Savtyan Pancamulya

8051901006

HALAMAN PERSETUJUAN
ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA YANG TERIKAT PADA *SECONDMENT* DALAM
KONGLOMERASI DITINJAU DARI ASAS KEPASTIAN
HUKUM DAN ASAS KESEIMBANGAN



Oleh:
Nama: Tyan Savtyan Pancamulya
NPM: 8051901006

Persetujuan Untuk Sidang Tesis
pada Hari/Tanggal:

Pembimbing 1:

Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Pembimbing 2:

Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.

PENDIDIKAN PROGRAM STUDI HUKUM
PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG

2024

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Magister) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 70).

Bandung, 23 Januari 2024

Mahasiswa,



Tyan Savtyan Pancamulya

8051901006

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
TERIKAT PADA *SECONDMENT* DALAM KONGLOMERASI DITINJAU
DARI ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN ASAS KESEIMBANGAN

Tyan Savtyan Pancamulya (NPM: 8051901006)

Pembimbing 1: Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Pembimbing 2: Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.

ABSTRAK

Perubahan iklim bisnis saat ini mendorong perusahaan grup untuk menjadi lebih lincah dan efisien dalam mengelola operasional dan bisnisnya. Strategi berbagi operasional melalui pemanfaatan sumber daya manusia menjadi pilihan efektif dalam menciptakan fleksibilitas perusahaan dalam manajemen karyawan. Skema penugasan sementara pekerja antar perusahaan, yang dikenal sebagai *secondment*, menjadi bentuk praktis dari strategi tersebut. Keberadaan pekerja yang dapat bekerja di berbagai perusahaan dalam konglomerasi memberikan dampak pada hubungan hukum, hak, dan kewajiban yang perlu dikaji.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan hukum terhadap pekerja yang terikat pada *secondment* dan melihat perlindungan hukum pekerja dalam konglomerasi terkait remunerasi dan pengembangan karir, dengan mempertimbangkan asas kepastian hukum dan asas keseimbangan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yang menelusuri norma hukum dalam perundang-undangan, yurisprudensi, dan dokumen hukum lainnya.

Hubungan hukum pada *secondment* melibatkan tiga pihak, yaitu perusahaan dalam konglomerasi, pekerja sebagai *secondnee*, dan perusahaan penerima pekerja (*host*). Praktik *secondment* dalam konglomerasi, yang diatur melalui perjanjian antar perusahaan dan *secondment agreement*, memberikan perlindungan hukum yang memadai dengan memenuhi asas kepastian hukum dan keseimbangan, terutama terkait remunerasi dan pengembangan karir pekerja. Meskipun demikian, peraturan hukum ketenagakerjaan dinilai belum sepenuhnya melindungi aspek remunerasi dan pengembangan karir pekerja, sehingga perlu penyesuaian lebih lanjut untuk memenuhi asas kepastian hukum dan keseimbangan hukum.

Kata Kunci:

Secondment, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum.

***JURIDICAL ANALYSIS OF LEGAL PROTECTION FOR SECONDMENT
EMPLOYEE IN A CONGLOMERATE REVIEWED FROM THE PRINCIPLE
OF LEGAL CERTAINTY AND THE PRINCIPLE OF LEGAL BALANCE***

Tyan Savtyan Pancamulya (NPM: 8051901006)

Pembimbing 1: Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Pembimbing 2: Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.

ABSTRACT

The current dynamics in the business climate have prompted conglomerate companies to enhance their operational and business management efficiency. Operational sharing strategies, particularly through the utilization of human resources, emerge as effective measures to create flexibility in employee management. One practical form of this strategy is the secondment scheme, involving the temporary assignment of employees among companies within a conglomerate. The presence of employees capable of working in various companies within the conglomerate raises legal, rights, and obligations considerations that require thorough examination.

This research aims to analyze the legal relationship concerning employees bound by secondment and assess the legal protection of employees within conglomerates, particularly in terms of remuneration and career development. This analysis is conducted with due consideration to the principles of legal certainty and balance. The normative legal approach employed involves the examination of legal norms within legislation, jurisprudence, and other legal documents.

The legal relationship in secondment involves three parties: the conglomerate companies, employees as secondees, and the recipient companies (hosts). The implementation of secondment within conglomerates, regulated through agreements between companies and secondment agreements, provides adequate legal protection while adhering to the principles of legal certainty and balance, especially concerning remuneration and career development for employees. However, current labor laws are deemed insufficient in fully protecting aspects of remuneration and career development for employees, necessitating further adjustments to meet the principles of legal certainty and balance in law.

Keyword:

Secondment, Employment, Legal Protection.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat pada *Secondment* dalam Konglomerasi Ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Asas Keseimbangan."

Tesis ini disusun sebagai upaya untuk mendalami dan menganalisis permasalahan hukum yang dihadapi oleh pekerja yang terikat pada *secondment* dalam konteks konglomerasi. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya, rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Robertus Bambang Budi Prastowo, S.H., M.Hum., Pj Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
2. Dr. Rachmani Puspitadewi, S.H., M.Hum, Pjs Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Tahun 2023.
3. Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M., Kaprodi Magister Hukum dan Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk diskusi dan bimbingan yang begitu berharga.
4. Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H., Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk diskusi, bimbingan dan inspirasi yang begitu berharga.
5. Dr. Tristam P. Moeliono, S.H., M.H., LL.M, Penguji Tesis yang telah meluangkan waktu untuk diskusi dan inspirasi yang begitu berharga serta selalu memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Catharina Ria Budiningsih, S.H., MCL., Sp1., Penguji Tesis selaku Kaprodi Magister Ilmu Hukum dan Penguji. yang telah meluangkan waktu untuk diskusi dan inspirasi yang begitu berharga.
7. Dr. Niken Savitri, S.H., MCL., Kajur Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
8. Seluruh Dosen Pengajar di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

9. Seluruh pimpinan dan staff administrasi serta pekarya di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Terima kasih untuk semua bantuan dan kerjasamanya.
10. Dr. Widati Wulandari, S.H., M.Crim. Terima kasih atas arahan, rekomendasi dan waktu diskusi yang begitu berharga untuk saya dapat melanjutkan studi Magister Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
11. Para Pimpinan dan rekan kerja di Divisi Human Capital bank **bjb**. Terima kasih untuk semua dukungan yang begitu berharga.
12. Revina Febri, S.H., Istri dari penulis. Terima kasih atas doa, motivasi, dan kesabarannya dalam mendukung saya untuk meneruskan dan menuntaskan studi Magister Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
13. Keluarga H.Muksid dan H.Hermansyah Chaniago. Terima kasih atas doa, dukungan, dan motivasi yang begitu berharga.
14. Rekan-rekan seperjuangan berkreasi pada Fragile the Jeans dan FTJ.Co. Terima kasih atas inspirasi dan kerjasamanya selama ini.
15. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
16. Seluruh keluarga besar yang selama ini telah memberikan dukungan dan doa yang sangat berarti bagi penulis dan semua orang yang telah memberikan inspirasi, pengalaman, dan wawasan di setiap langkah penulis dalam berkarir serta berkarya. Terima kasih semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan.

Akhir kata, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tetap peneliti harapkan untuk perbaikan dan pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridha-Nya atas segala upaya yang kita lakukan. Amin.

Bandung, 23 Januari 2024



Penulis,

Tyan Savtyan Pancamulya

(8051901006)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	1
HALAMAN PERSETUJUAN	1
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang Penelitian	10
1.2 Rumusan Masalah	21
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.5 Jenis Penelitian.....	22
1.5.1 Tipe penelitian	22
1.5.2 Jenis Data dan Sumber Data	22
1. Jenis Data	22
2. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3. Metode Analisis Data.....	25
1.6 Sistematika Penulisan	27
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA	28
2.1 Pengertian Perlindungan Hukum	28
2.2 Bentuk dan Sarana Perlindungan Hukum	29
2.3 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	31
2.4 Pengalihan Perlindungan.....	37
BAB III ASAS KEPASTIAN HUKUM DALAM PEMBENTUKAN HUKUM DAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM PEMBENTUKAN PERJANJIAN	41
3.1 Pengertian Asas Hukum dan Peraturan Hukum.....	41
3.2 Pelbagai Bentuk dan Macam Asas Hukum.....	47
3.3 Asas Kepastian Hukum sebagai Landasan Peraturan Hukum	51
3.4 Asas Keseimbangan dalam Pembentukan Perjanjian Kerja.....	54

BAB IV ANALISIS HUBUNGAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT PADA <i>SECONDMENT</i> DALAM KONGLOMERASI DITINJAU DARI ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN ASAS KESEIMBANGAN.....	64
4.1 Hubungan Hukum antara Pekerja yang terikat pada <i>Secondment</i> dengan Perusahaan dalam Konglomerasi	70
4.1.1 Hubungan Hukum Antar Perusahaan dalam Konglomerasi Kaitannya dengan <i>Secondment</i>	72
4.1.2 Hubungan Hukum Pekerja yang terikat pada <i>Secondment</i> dengan Perusahaan dalam Konglomerasi.....	81
4.1.3 Perbandingan Hubungan Hukum dalam <i>Secondment</i> dan <i>Outsourcing</i>	87
4.2 Perlindungan Hukum Remunerasi dan Pengembangan Karir Bagi Pekerja yang Terikat pada <i>Secondment</i> Dalam Konglomerasi Ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Asas Keseimbangan Hukum	90
4.2.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat pada <i>Secondment</i> dalam Konglomerasi ditinjau dari Asas Kepastian Hukum	91
4.2.1.1 Kepastian Hukum Hubungan Hukum	94
4.2.1.2 Kepastian Hukum Remunerasi Pekerja.....	99
4.2.1.3 Kepastian Hukum Pengembangan Karir Pekerja.....	107
4.2.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat pada <i>Secondment</i> dalam Konglomerasi ditinjau dari Asas Keseimbangan	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	124
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Saran	125
DAFTAR PUSTAKA.....	127
A. Buku	127
B. Jurnal	131
C. Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia	134
D. Peraturan Perundang-undangan Asing.....	135
E. Putusan Pengadilan	135
F. Artikel Website	136

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Ilustrasi Skema Secondment	14
Bagan 2 Perbandingan antara secondment dengan outsourcing	16
Bagan 3 Ilustrasi Kaitan Asas Hukum dengan Kaidah Hukum dan Peraturan Hukum	46
Bagan 4 Ilustrasi Fungsi Asas Hukum	47
Bagan 5 Ilustrasi Nilai dasar dan kesahan berlaku Hukum dari Satjipto Rahardjo	52
Bagan 6 Perbandingan istilah yang terkait dengan Secondment	67
Bagan 7 Ilustrasi skema Secondment.....	70
Bagan 8 Ilustrasi Hubungan Hukum dalam Konglomerasi.....	73
Bagan 9 Contoh Hubungan Hukum Konglomerasi Keuangan yang dimiliki oleh Pemerintah	76
Bagan 10 Hubungan Hukum Pekerja dengan Perusahaan dalam Secondment.....	86
Bagan 11 Perbandingan Hubungan Hukum dalam Secondment dan Outsourcing.....	88
Bagan 12 Perbandingan antara secondment dengan outsourcing	89
Bagan 13 Perbandingan Jangka Waktu Praktik Secondment	95
Bagan 14 Pemetaan Rewards.....	99
Bagan 14 Perbandingan Perlindungan pekerja outsourcing dengan Pekerja Pengalihan	101
Bagan 16 Perbandingan Praktik Perlindungan Secondment dalam remunerasi	102
Bagan 17 Perbandingan Pembebanan Remunerasi Pekerja Secondment dalam Praktik	105
Bagan 18 Ilustrasi hubungan antara struktur skala dan upah, grading system dan struktur organisasi.....	109
Bagan 19 Perlindungan Karir Pekerja Secondment dalam praktik	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan iklim usaha dewasa ini menuntut suatu perusahaan/organisasi untuk *agile*¹ dalam pengelolaan operasional maupun bisnisnya. Terlebih perubahan iklim usaha tersebut merupakan dampak dari adanya revolusi digital yang turut mengubah cara industri, ekonomi, dan masyarakat beraktivitas. Bahwa terdapat 4 (empat) tren yang membawa perubahan tersebut yaitu:²

1. Lingkungan yang berkembang dengan cepat.

Pola permintaan dari semua pemangku kepentingan berkembang dengan cepat: pelanggan, mitra, dan regulator memiliki kebutuhan mendesak; investor menuntut pertumbuhan, yang menghasilkan akuisisi dan restrukturisasi; dan pesaing serta kolaborator menuntut tindakan untuk menyesuaikan prioritas yang berubah dengan cepat.

2. Pengenalan teknologi yang mendisrupsi secara konstan.

Bisnis dan industri yang sudah mapan sedang diubah menjadi barang komoditas atau digantikan melalui digitalisasi, kemajuan dalam bidang biosains, penggunaan inovatif model-model baru, dan otomatisasi. Contohnya termasuk perkembangan seperti pembelajaran mesin, *Internet of Things*, dan robotika.

¹ Agile Organization (AO) diartikan sebagai organisasi atau perusahaan yang memiliki kemampuan untuk berespon dan beradaptasi dengan cepat terhadap keadaan yang berubah. Dengan menjadi AO, perusahaan dapat menggabungkan kecepatan dan stabilitas dalam bekerja. Perusahaan yang termasuk AO juga akan bekerja dengan waktu yang efektif dan tetap konsisten, walaupun sedang berada dalam situasi yang tidak pasti. Selain itu, agility atau ketangkasan dapat membantu memperjelas peran, inovasi, dan disiplin operasional. Pada akhirnya, itu semua akan memberikan hasil yang positif untuk kesehatan dan kinerja organisasi. Lihat, Yakob Utama Chandra. *Ekspresi Agile Organization*. <https://sis.binus.ac.id/2022/05/23/ekspresi-agile-organization/>, diakses pada 13 Agustus 2023

² Wouter Aghina, Karin Ahlback, Aaron De Smet, Gerald Lackey, Michael Lurie, Monica Murarka, dan Christopher Handscomb, *The Five Trademarks of Agile Organizations*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-five-trademarks-of-agile-organizations>, diakses pada 13 Agustus 2023

3. Akselerasi digitalisasi dan demokratisasi informasi.
Peningkatan volume, transparansi, dan distribusi informasi mengharuskan organisasi untuk dengan cepat terlibat dalam komunikasi multidireksional dan kolaborasi kompleks dengan pelanggan, mitra, dan rekan kerja.
4. Persaingan baru untuk mendapatkan talenta (pekerja).
Saat tugas berbasis pengetahuan kreatif dan pembelajaran semakin penting dalam pekerjaan, organisasi memerlukan tawaran nilai yang khas untuk memperoleh dan mempertahankan talenta (pekerja) terbaik, yang seringkali lebih beragam. Para "pekerja pembelajar" ini sering memiliki latar belakang, pemikiran, komposisi, dan pengalaman yang lebih beragam dan mungkin memiliki keinginan yang berbeda.

Dengan adanya perubahan tersebut, maka perusahaan perlu mengelola strategi perusahaan³ yang tepat untuk dapat bertahan dan bersaing di era ini. Strategi perusahaan yang tepat tersebut tentu harus dimiliki dan berlaku bagi seluruh perusahaan, baik perusahaan tunggal hingga perusahaan grup. Dalam kaitannya dengan perusahaan grup tentunya memiliki strategi sesuai karakteristiknya.

Jika ditinjau dari pengertiannya perusahaan grup adalah merupakan gabungan atau susunan perusahaan-perusahaan yang secara yuridis mandiri, yang satu sama lain terkait begitu erat sehingga membentuk suatu kesatuan ekonomi yang tunduk pada suatu pimpinan perusahaan induk sebagai pimpinan sentral.⁴ Perusahaan grup juga dikenal dengan istilah lain yaitu perusahaan kelompok/perusahaan konglomerat/perusahaan konglomerasi⁵ sedangkan untuk penggunaan istilah tersebut penelitian ini akan menggunakan istilah

³ Lihat Cravens dan Piercy (2006) pada Bilson Simamora yang menjelaskan bahwa strategi korporasi sebagai keputusan-keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak dan terdiri dari penentuan cakupan dan tujuan bisnis, sasaran-sasarannya, dan inisiatif-inisiatif serta sumber-sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran-sasaran. Bilson Simamora. *Corporate of Strategy*. <https://pasca.kwikkiangie.ac.id/?p=38>, diakses pada tanggal 13 Agustus 2023

⁴ Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia*, (Yogyakarta: Erlangga, 2010), hlm. 20.

⁵ Lihat penggunaan istilah Perusahaan Konglomerasi pada Munir Fuady, *Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktek*, Buku Kesatu, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 9.

konglomerasi, yang diambil dari istilah bahasa Inggris yaitu *conglomerate*. *Conglomerate* memiliki arti kesatuan, kumpulan, gumpalan, kelompok, konglomerat⁶, sedangkan pada Menurut *Black Law Dictionary* pengertian *conglomerate* berarti "*a corporation that owns unrelated enterprises in wide variety of industry*".⁷ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa konglomerasi merupakan suatu korporasi yang dalam kegiatannya telah melakukan diversifikasi, dan menguasai beberapa perusahaan dalam bidang industri secara luas.⁸ Berbeda halnya dengan pada industri tertentu, contohnya pada industri keuangan penggunaan istilah konglomerasi diikuti dengan istilah keuangan, sehingga konglomerasi keuangan yang memiliki pengertian (perusahaan) lembaga jasa keuangan yang berada dalam satu grup atau kelompok karena keterkaitan kepemilikan dan/atau pengendalian.⁹

Dengan karakteristiknya sebagai konglomerasi yang berkaitan dengan perusahaan lainnya dalam satu grup perusahaan, maka diversifikasi bidang usaha dan transformasi organisasi adalah salah satu cara untuk merespon disrupsi dari revolusi digital.¹⁰ Dalam melakukan diversifikasi bidang usaha¹¹ maupun transformasi organisasi serta kaitannya dengan praktik hubungan kerja,¹² tidak jarang perusahaan melakukan penugasan pekerja antar perusahaan di dalam konglomerasi. Praktik tersebut bukan hanya dilakukan antar pekerja di dalam

⁶ John M. Echols dan Hassan, Kamus Inggris Indonesia, Gramedia, Jakarta, 1983, hlm. 138.

⁷ Abridged, Black's Law Dictionary 7th Edition, West Publishing Co, St. Paul Minnesota, 2000, hlm. 242.

⁸ Henry Campbell, Black's Law Dictionary, 5th ed. West Publishing Co., St. Paul, Minn, 1979, hlm. 195.

⁹ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan dan Pasal 1 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 45/POJK.03/2020 tentang Konglomerasi Keuangan

¹⁰ Lihat Adi Kusumaputra. *Perusahaan Harus Lincah Berinovasi di Era Disrupsi*. <https://www.kompas.id/baca/utama/2018/09/18/perusahaan-harus-lincah-berinovasi-di-era-disrupsi>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2023.

¹¹ Diversifikasi usaha dapat memberikan *competitive advantage* yaitu antara lainnya melalui *Operating Synergy* dan *Financial Synergy*. Khususnya *Operating Synergy* dilakukan melalui *sharing activities* dan transfer kompetensi yang salah satunya melalui penggunaan asset bersama dalam hal ini tenaga managerial (pekerja) dalam konglomerasi. Lihat Sulastris, *Eksplorasi Sinergi Diversifikasi*, Jurnal Bisnis Strategi Vol 16 No. 2 Desember 2007, hlm. 62

¹² Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Lihat Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, cet.11 (Jakarta: BPHN, 1996), hlm. 32.

konglomerasi saja, juga terdapat bagi pegawai pada lembaga publik pemerintahan¹³, dan organisasi internasional¹⁴.

Penugasan tersebut dikenal dengan istilah *secondment* yang kerap disandingkan dengan istilah *detaching*¹⁵ dan *detachment*¹⁶. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan *secondment* berikut kutipan dari Rob Barkworth yang merangkum pengertian dari *secondment* atas praktik di Inggris yaitu ¹⁷ “*The term ‘secondment’ originally applied to the temporary transfer of a member of staff from one department to another, within the same organisation. The concept now includes transfer between organisations as well, be it private, public or voluntary (CIPD, 2003a). According to Tuffrey (1997), the loan period is for a fixed period of time and for a specific role.*”

Pengertian dimaksud mengatakan bahwa *secondment* merupakan pengalihan staf secara sementara (peminjaman), baik di dalam satu departemen ke departemen lain dalam satu organisasi, ataupun termasuk pengalihan staf antar organisasi, yang dapat berupa organisasi swasta (perusahaan), lembaga public maupun lembaga nirlaba.

Sedangkan, menurut Annisa Fathima Zahra, Lorita Fadianty, Willy Farianto, Darmanto dalam menjelaskan *secondment* menggunakan istilah *job*

¹³ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah.

¹⁴ United Nation, *Inter-Organization Agreement concerning Transfer, Secondment or loan of Staff among the Organizations applying the UN Common System of Salaries and Allowances*, 01 Januari 2023, <https://hr.un.org/content/inter-organization-agreement-concerning-transfer-secondment-or-loan-staff-among>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2023.

¹⁵ Netherlands Chamber of Commerce, Hiring an employee through secondment, <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/recruiting-and-hiring-staff/hiring-an-employee-through-secondment/>, diakses pada tanggal 15 November 2023.

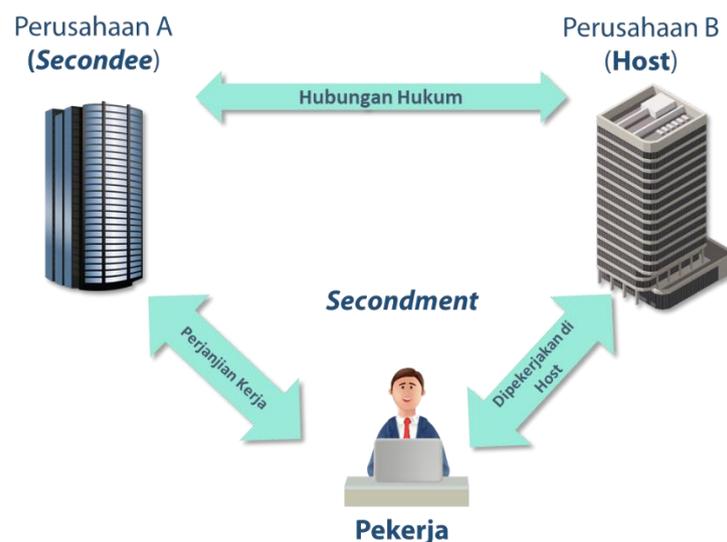
¹⁶ Amstel and Seine Avocats, Secondment (détachement) of employees of EU-companies to France - Amstel and Seine, <https://amstelseine.com/en/news/secondment-detachment-of-employees-of-eu-companies-to-france/>, diakses pada tanggal 12 November 2023.

¹⁷ Rob Barkworth, *Secondment: A Review of Current Research, A Background Paper for IESResearch Network Members*, Institute for Employment Studies, 2004, hlm. 1.

assignment diartikan sebagai penugasan sementara pekerja ke perusahaan lain yang tergabung dalam kelompok usaha (konglomerasi).¹⁸

Dengan demikian, memperhatikan beberapa pengertian tersebut, dalam konteks ini *secondment* dapat diartikan sebagai penugasan sementara pekerja suatu perusahaan/organisasi (selanjutnya disebut dengan *secondee*) untuk menempati jabatan di perusahaan/organisasi lain (selanjutnya disebut dengan *host*) di dalam konglomerasi. Secara praktik, *secondee* menugaskan pekerja pada *host* untuk menempati pekerjaan/jabatan dapat sebagai pekerja maupun sebagai pengurus (direktur/dewan komisaris) dalam kaitannya hubungan perusahaan induk dan perusahaan anak dalam konglomerasi. Pengertian *secondment* tersebut dapat disampaikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Bagan 1 Ilustrasi Skema *Secondment*



Sumber: *Diolah* dari berbagai sumber

Diadakannya *secondment* dalam konglomerasi ini tentunya memiliki maksud, tujuan dan manfaat tertentu jika dilihat dari perspektif *secondee*, pekerja, maupun *host*. Di sisi *secondee*, *secondment* dilakukan dalam rangka untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan anak dengan keahlian dan

¹⁸ Lihat Annisa Fathima Zahra, Lorita Fadianty, Willy Farianto, Darmanto. *Pergeseran Hubungan Kerja*. <https://www.fardalaw.com/id/2018/11/04/pergeseran-hubungan-kerja/>, diakses pada tanggal 16 Agustus 2023.

pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dari *seconded*. Di sisi *host*, *secondment* dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pekerja dengan keahlian tertentu yang tidak dimiliki. Sedangkan di sisi pekerja, *secondment* ini sebagai bentuk pengembangan kapabilitas dan karir.¹⁹

Penugasan sementara pada pengertian *secondment* tersebut mengindikasikan bahwa pekerja setelah melewati jangka waktu tertentu akan kembali bekerja pada *seconded* atau tidak bersifat permanen saat bekerja pada *host*. Skema jangka waktu penugasan tersebut juga dapat mengindikasikan suatu hubungan kerja yang terjadi pada *secondment*.

Hubungan kerja menurut Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Memperhatikan pengertian *secondment* tersebut, maka hubungan kerja asli atau *original* yang terjadi adalah pekerja dengan *seconded*.²⁰ Adapun dalam hal pekerja tersebut selanjutnya dilakukan *secondment* pada *host*, tidak mengubah hubungan kerja antara pekerja dengan *seconded*. Maka dapat dikatakan pekerja tersebut tetap menjalin hubungan kerja dengan *seconded* yang berdasarkan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWTT).²¹ Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa landasan hubungan kerja antara pekerja dengan *seconded* dapat berupa PKWT/kontrak maupun PKWTT.

¹⁹ Bandingkan Rob Barkworth, *Op. Cit.*, hlm. 8.

²⁰ Lihat Bhayani, Embrace Secondment Law as an Employee, <https://bhayanilaw.co.uk/employment-advice-employees/everything-you-need-to-know-about-employee-secondments/>, diakses pada tanggal 16 November 2023.

²¹ Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan j.o Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

Salah satu hal yang dapat mempermudah dalam memahami hubungan kerja terkait *secondment* adalah membandingkannya dengan *outsourcing* atau alih daya. *Outsourcing* atau alih daya adalah merupakan pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.²² Baik *secondment* maupun *outsourcing*, terlibat tiga pihak didalamnya yaitu pekerja yang tetap terikat pada hubungan kerja dengan satu pengusaha/perusahaan yang kemudian dipekerjakan di pengusaha/perusahaan yang lain.²³ Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada bidang usaha, yaitu bahwa pada *outsourcing* pengusaha/perusahaan bergerak khusus di bidang usaha penyalur pekerja *outsourcing*, sedangkan pada *secondment* pengusaha/perusahaan (*secondee*) ini bukan khusus bergerak di bidang usaha penyalur pekerja *outsourcing*. Lebih lanjutnya untuk memberikan pemahaman yang lebih baik berikut disampaikan tabel perbandingan antara *secondment* dengan *outsourcing*:

Bagan 2 Perbandingan antara *secondment* dengan *outsourcing*

Ruang Lingkup Perbandingan	<i>Secondment</i>	<i>Outsourcing</i>
Para Pihak yang terlibat	a. pekerja yang akan ditugaskan, b. perusahaan sebagai pemberi tugas pekerja atau disebut dengan <i>Secondee</i> , dan c. perusahaan sebagai penerima atau disebut dengan <i>Host</i> .	a. pekerja yang akan ditugaskan, b. perusahaan sebagai pemberi tugas pekerja atau disebut dengan Penyedia Tenaga Kerja (<i>Vendor</i>), dan c. perusahaan sebagai penerima atau disebut dengan Pengguna Tenaga Kerja (<i>User</i>).
Bidang Usaha Perusahaan Pemberi Tugas	pengusaha/perusahaan bukan khusus bergerak di bidang usaha penyalur pekerja	pengusaha/perusahaan bergerak khusus di bidang usaha penyalur pekerja

²² Komang Priambada and Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?* (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), hlm. 12

²³ Lihat Pasal 64 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan j.o Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

Ruang Lingkup Perbandingan	<i>Secondment</i>	<i>Outsourcing</i>
Tujuan Perusahaan Pemberi Tugas	benefit berupa peningkatan kinerja perusahaan yang didukung, pengembangan kapabilitas pekerja, dan pertukaran pengetahuan serta keterampilan antar perusahaan. ²⁴	untuk pendapatan/finansial secara langsung atas bidang usaha penyaluran pekerja

Sumber: *Diolah* dari berbagai sumber

Berbeda dengan pengaturan *outsourcing*/alih daya yang diatur secara eksplisit pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, landasan hukum *secondment* dapat dibilang tidak diatur secara eksplisit. Dalam mengimplementasikan *secondment*, para pengusaha dapat berdasar hanya pada hubungan kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang ada, yaitu mengenai *secondment* ini dianggap sebagai bagian dari pelaksanaan unsur dari hubungan kerja yaitu pekerjaan dan perintah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa implementasi *outsourcing*/alih daya yang lebih jelas pengaturannya pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia saja kerap kali menemui permasalahan dan pelanggaran di sisi perlindungan hukum pekerja serta kepastian hukum, apalagi mengenai *secondment* ini yang tentu memiliki potensi risiko permasalahan dan pelanggaran hukum di kemudian hari jika mulai marak digunakan oleh para pengusaha/perusahaan.

Belum jelas atau cukupnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia dalam mengatur *secondment* terlihat pada aspek aspek sebagai berikut:

1. Kejelasan jenis perjanjian kerja PKWT atau PKWTT sebagai hubungan kerja asali/*original* antara *secondee* dan pekerja sebelum adanya *secondment*. Penentuan jenis perjanjian kerja tersebut sangatlah penting mengingat *secondment* hanyalah merupakan penugasan sementara pada host.

²⁴ Rob Barkworth, *Op.Cit.*, hlm. 8.

2. Kejelasan pemenuhan tugas dan tanggungjawab hubungan kerja ketika *secondment* telah dilakukan. Hal tersebut penting karena hubungan kerja menggambarkan siapa yang bertanggung jawab atas memberikan pekerjaan, perintah, dan upah, apakah *secondee* atau *host*?
3. Kejelasan mengenai jenis pekerjaan, bahwa pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja pada *host* apakah akan sesuai dengan bidang keahlian dari pekerja.
4. Kejelasan perangkat instrumen hukum, yaitu apakah yang menjadi landasan *secondment* ini, apakah memerlukan perjanjian kerjasama antara dua perusahaan selayaknya aturan yang dilakukan dalam perjanjian kerjasama alih daya?
5. Kepastian hak-hak pekerja yang diterima saat dilakukan *secondment* pada *host* berupa antara lain remunerasi dan pengembangan karir.
6. Kejelasan konsekuensi hukum terhadap hubungan kerja, dalam hal *secondment* melampaui jangka waktu yang disepakati. Jika dibandingkan dengan pengaturan pekerja alih daya dan pekerja dengan PKWT, bahwa dalam hal terdapat adanya pelanggaran hukum dan syarat hubungan kerja antara pekerja dan pengusahadapat berubah menjadi PKWTT.

Secara sosiologis, pekerja tidaklah bebas sebagai seseorang yang tidak memiliki bekal hidup, karena bermodal tenaganya saja. Seseorang pekerja kadang-kala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha, meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri, terlebih lagi sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.²⁵ Posisi tidak bebas tersebut juga dapat dialami oleh pekerja yang dihadapkan pada tuntutan *secondment* dari pengusaha.

Dalam pelaksanaannya praktik *secondment* ini tidak luput dari gugatan pekerja dan masuk kepada perselisihan hubungan industrial. Putusan

²⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 17.

pengadilannya pun beragam, ada yang mengabulkan gugatan bagi pekerja yang mengalami penugasan pekerja antar perusahaan dan dinyatakan bahwa pelaksanaan penugasan pekerja antar perusahaan tersebut adalah bentuk Pemutusan Hubungan Kerja.²⁶ Selain itu ada juga putusan pengadilan yang menolak gugatan dari pekerja yang mengalami penugasan pekerja antar perusahaan dan menyatakan bahwa penugasan pekerja antar perusahaan dapat dilakukan karena telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan²⁷ pelaksana sepanjang tidak memiliki kualitas yang lebih rendah atau bertentangan dari PKB.²⁸

Permasalahan lain yang timbul ketidakjelasan pengaturan *secondment* ini adalah mengenai remunerasi yang terjadi pada *secondment* pekerja oleh PAM Jaya selaku *seconded*, kepada PT Aetra Air Jakarta dan PT PAM Lyonnaise Jaya selaku *host*.²⁹ Permasalahan ini ketika pekerja yang mengalami *secondment* tidak diberikan tunjangan yang sama dengan sesama pekerja yang tetap bekerja di PAM Jaya. Keputusan pengadilan menganggap *secondment* tersebut melanggar Prinsip non-diskriminasi ini antara lain didasarkan pada konstitusi yakni Pasal 27, Pasal 28 D dan 28 I Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.³⁰

Melihat permasalahan tersebut, ironis melihat bahwa pada praktiknya *secondment* dilakukan hanya dengan mengandalkan interpretasi peraturan

²⁶ Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial tingkat Kasasi pada Mahkamah Agung dalam PT Bukit Timah v Aspendi dkk, Nomor 1383/Pdt.Sus.PHI/2020.

²⁷ Peraturan Perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan, sedangkan Perjanjian Kerja Bersama adalah peraturan tertulis yang disusun berdasarkan kesepakatan bersama antara satu atau lebih serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang pada intinya mengatur Hak dan kewajiban pengusaha serta serikat pekerja. Lihat Pasal 108 dan Pasal 116 UU Ketenagakerjaan.

²⁸ Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial tingkat Kasasi pada Mahkamah Agung dalam Indra Irwansyah, dkk. melawan PT Chevron Pacific Indonesia, 89/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr pada Annisa Fathima Zahra, Lorita Fadianty, Willy Farianto, Darmanto. Pergeseran Hubungan Kerja. <https://www.fardalaw.com/id/2018/11/04/pergeseran-hubungan-kerja/>, diakses pada tanggal 16 Agustus 2023.

²⁹ Hukum Online, Diskriminasi Tunjangan Pekerja 'Haram' Hukumnya <https://www.hukumonline.com/berita/a/diskriminasi-tunjangan-pekerja-haram-hukumnya-hol21257/>, diakses tanggal 18 November 2023.

³⁰ Hukum Online, Pekerja Gugat Diskriminasi Tunjangan di PAM Jaya, <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-gugat-diskriminasi-tunjangan-di-pam-jaya-hol20934/>, diakses tanggal 18 November 2023.

perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada dan dengan berlandaskan pada kebebasan berkontrak melalui perjanjian kerja. Hal ini tentu bertolak belakang dengan kewajiban negara dalam melindungi, warga negaranya. Selain itu, meskipun telah terdapat putusan pengadilan atas permasalahan mengenai *secondment* ini yang dapat dijadikan referensi dalam praktik *secondment*, namun kembali lagi mengingat sistem hukum Indonesia merupakan sistem hukum Eropa Kontinental (*Civil Law*) yang menjadikan peraturan perundang-undangan merupakan sumber hukum utama dan putusan pengadilan hanya bersifat kasuistis sehingga tidak mengikat terhadap pengajuan sengketa berikutnya³¹, maka peraturan perundang-undangan menjadi hal yang penting untuk mengatur lebih lanjut dan memberikan perlindungan bagi pekerja. Juga selain itu, bagaimana peraturan perundang-undangan yang ada dapat memastikan bahwa praktik *secondment* tersebut memenuhi asas kepastian hukum³² dan perlindungan hukum di sisi pekerja maupun pengusaha terlebih mengingat bahwa Undang-Undang Dasar 1945 melindungi hak setiap orang atas kepastian hukum.³³

Dari fenomena dan permasalahan hukum yang telah dipaparkan di atas, tampaknya belum ada yang melakukan penelitian berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja yang terikat pada *secondment* di dalam konglomerasi ditinjau dari asas kepastian hukum, dan asas keseimbangan. Sehingga dengan demikian, dipandang perlu dilakukan penelitian atau pengkajian secara seksama untuk mendapatkan gambaran konsep atau paling tidak mendapat masukan untuk menyempurnakan pengaturan *secondment* agar dalam praktek pelaksanaannya dapat memberikan jaminan kepastian hukum

³¹ Lihat Praise Junta W.S. Siregar, Perbandingan Sistem Hukum Civil Law dan Common Law dalam Penerapan Yurisprudensi Ditinjau dari Politik Hukum, Dharmaisya – Jurnal Program Magister Hukum FHUI, Volume 2 Nomor 2, Juni 2022, hlm 1028.

³² Asas kepastian hukum adalah prinsip fundamental dalam hukum yang menekankan pentingnya bahwa hukum harus jelas, dapat dipahami, dan dapat diakses oleh semua orang. Asas ini menyatakan bahwa individu harus dapat dengan mudah memahami hak dan kewajiban mereka berdasarkan hukum yang berlaku, dan hukum tersebut tidak boleh berubah secara sewenang-wenang atau tiba-tiba. Lihat H. L. A Hart, *The Concept of Law*, Second Edition, Clarendon Press Oxford, 1994, hlm 128

³³ Pasal 28 D Ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 mengatur bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

sekaligus perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat pada *secondment* mengenai remunerasi dan pengembangan karirnya.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dipaparkan pada bagian latar belakang, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan hukum antara pekerja yang terikat pada *secondment* dengan perusahaan dalam konglomerasi?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum dalam hal remunerasi dan pengembangan karir bagi pekerja yang terikat pada *secondment* dalam konglomerasi ditinjau dari asas kepastian hukum dan asas keseimbangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan identifikasi rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisa bagaimana hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan yang terikat pada *secondment* dalam konglomerasi.
2. Untuk mengkaji dan menganalisa bagaimana instrumen hukum yang digunakan dalam *secondment* memberikan perlindungan hukum pekerja ditinjau dari asas kepastian hukum dan asas keseimbangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dari penulisan ini baik secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Untuk memberikan informasi, wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai *secondment*.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan bagi pemangku kebijakan, pekerja dan perusahaan dalam menjalani *secondment* yang efektif, efisien, dan berkeadilan.

1.5 Jenis Penelitian

1.5.1 Tipe penelitian

Adapun tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan kajian terhadap hukum yang dianggap sebagai norma atau kaidah yang mengatur perilaku dalam masyarakat, menjadi pedoman bagi setiap individu. Norma hukum ini berbentuk norma hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan, norma hukum tertulis yang dibuat oleh lembaga peradilan (*judge-made law*), dan norma hukum tertulis hasil dari inisiatif pihak-pihak yang terlibat (kontrak, dokumen hukum, laporan hukum, catatan hukum, dan rancangan undang-undang).³⁴ Istilah lain dari penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum doktriner, juga disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen.³⁵

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan bentuk penelitian deskriptif analitis dimana hasil penelitian dinyatakan secara lisan atau tertulis.

1.5.2 Jenis Data dan Sumber Data

1.5.2.1 Jenis Data

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan dari sumber asli oleh peneliti. Data primer dapat diperoleh dengan berbagai cara, seperti wawancara, observasi, atau penggunaan alat pengambilan data langsung pada subyek penelitian.

³⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 52.

³⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2008), hlm. 13.

Sumber data primer adalah masyarakat atau individu yang menjadi objek penelitian. Keuntungan dari penggunaan data primer adalah keakuratan dan validitas data yang lebih tinggi karena data diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian, penggunaan data primer sangat penting untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan terkait dengan topik yang diteliti.

b. Data Sekunder

1) Sumber Bahan Hukum

a) Bahan Hukum Primer

Menurut pandangan Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah materi hukum yang memiliki karakter otoritatif³⁶. Dalam konteks ini, bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, atau catatan-catatan yang digunakan dalam pembuatan peraturan hukum. Dalam kerangka penelitian ini, penulis memanfaatkan bahan hukum primer yang tercantum di bawah ini antara lain:

1. Undang-Undang Dasar 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan
6. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

³⁶ Lihat Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet.6, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 14.

7. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 17/POJK.03/2014 tentang Penerapan Manajemen Risiko Terintegrasi bagi Konglomerasi Keuangan.
 8. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 18/POJK.03/2014 Tahun 2014 tentang Penerapan Tata Kelola Terintegrasi bagi Konglomerasi Keuangan.
- b) Bahan Hukum Sekunder
- Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang ada, sehingga memungkinkan analisis dan pemahaman yang lebih mendalam.³⁷ Ini menguatkan dasar hukum dan menghasilkan analisis hukum yang baik. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder terdiri dari:
- i. Penjelasan dari peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai bahan hukum primer.
 - ii. Buku-buku literatur yang menjelaskan mengenai manajemen SDM, Konglomerasi Perusahaan.
 - iii. Hasil penelitian.
 - iv. Data dari sampel Konglomerasi.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berfungsi sebagai pelengkap dengan memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contoh bahan hukum tersier meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia, indeks komulatif, dan sebagainya.³⁸

1.5.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Mengingat data diperoleh dari sumber data sekunder dan primer, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi dokumentasi, penelusuran literatur, serta dengan menerapkan teknik observasi. Soerjono Soekanto dalam penelitian umumnya mengidentifikasi tiga jenis alat

³⁷ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudi, Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat, Penerbit (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.23

³⁸ *Ibid*, hlm. 54.

pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara. Studi Dokumentasi dijelaskan sebagai langkah awal dari setiap penelitian hukum, baik yang bersifat normatif maupun sosiologis.³⁹

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan pengamatan melalui observasi yang merupakan teknik untuk mengumpulkan data dengan terjun langsung ke lapangan untuk secara sistematis melihat fenomena yang terjadi. Observasi mencakup aspek-aspek berikut:

- a. Mengamati seluruh konteks alamiah dan perilaku manusia yang nyata.
- b. Mencatat gejala dan peristiwa penting yang mempengaruhi hubungan sosial antara individu yang teramati.
- c. Menentukan kebenaran dari perspektif individu yang diamati.
- d. Mengidentifikasi pola perilaku atau keteraturan dalam fenomena tersebut.

Terdapat dua sampel konglomerasi yang dilakukan pengamatan langsung oleh penulis. Pengamatan dilakukan oleh penulis sebagai *participant observant* yaitu sebagai pekerja yang memiliki bidang pekerjaan dalam menyusun kebijakan dan prosedur perusahaan mengenai Sumber Daya Manusia dan penugasan pegawai antar perusahaan di dalam Konglomerasi Keuangan. Sampel konglomerasi ini adalah perusahaan di bidang perbankan yang mengimplementasikan *secondment* di dalam Konglomerasi Keuangan. Sampel ini lebih lanjut dalam tulisan akan disebut dengan Konglomerasi Keuangan A dan Konglomerasi Keuangan B.

1.5.2.3 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang melibatkan pemeriksaan dan evaluasi hasil pengolahan data dengan bantuan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya. Secara sederhana, analisis data ini dapat dianggap sebagai proses memberikan penjelasan, yang dapat berarti menantang, mengkritik, mendukung, menambah, atau memberikan

³⁹ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta. UI-Press, 2010, hlm. 21, 66, dan 201

komentar terhadap data, dan kemudian menghasilkan kesimpulan berdasarkan pemikiran peneliti dan kerangka teoritis yang ada.

Metode analisis data adalah teknik yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik objek yang diteliti dan kemudian mengambil kesimpulan dari analisis data tersebut menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini bertujuan memberikan gambaran atau pemaparan tentang subjek dan objek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, di mana data diperoleh dan diolah secara sistematis, dan kemudian dianalisis secara kualitatif. Pendekatan kualitatif fokus pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan gejala sosial dan budaya, sehingga hasil penelitian menghasilkan gambaran yang lengkap dan informasi yang hidup serta berakar pada realitas yang sesuai dengan kejadian sebenarnya.⁴⁰

Menurut Bogdan dan Taylor (1975), metodologi kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini disebut kualitatif karena tidak melibatkan perhitungan matematis. Analisis data adalah tahap yang paling krusial dalam penelitian karena data yang diperoleh akan diolah sampai mendapatkan kesimpulan sebagai hasil akhir. Data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan, baik data primer maupun data sekunder, akan dianalisis secara kualitatif dengan merujuk pada teori dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini, dan kemudian akan diuraikan secara deskriptif.

Di dalam tulisan ini akan dilakukan juga metode analisis data melalui perbandingan hukum. Perbandingan hukum dilakukan dengan mengkaji perbedaan dan kesamaan pengaturan *secondment* di Indonesia, Qatar, Saudi Arabia, dan pada PBB. Secara spesifik, pengaturan yang dilakukan perbandingan mengenai aspek perlindungan dari pekerja dan pertanggungjawaban para pihak.

⁴⁰ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Rineka Cipta, 2001, hlm. 21.

1.6 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut:

Bab I yaitu Pendahuluan, berisi uraian tentang: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Jenis Penelitian, Metode Penelitian, Jenis Data, Kerangka Berpikir dan Sistematika Penulisan.

Bab II tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang berisi uraian tentang perlindungan hukum bagi pekerja ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan.

Bab III tentang Asas Kepastian Hukum dalam Pembentukan Hukum Dan Asas Keseimbangan dalam Pembentukan Perjanjian, berisi uraian tentang asas hukum yang akan digunakan sebagai alat uji analisis yaitu mengenai pengertian, prinsip hukum, peraturan hukum dan perjanjian; asas kepastian hukum sebagai landasan peraturan hukum; asas keseimbangan dalam pembentukan perjanjian.

Bab IV tentang Analisis Hubungan Hukum dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat pada *Secondment* dalam Konglomerasi ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Asas Keseimbangan berisi uraian analisis dan kajian mengenai hubungan hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat pada *secondment* dalam konglomerasi ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Asas Keseimbangan. peraturan hukum; asas keseimbangan dalam pembentukan perjanjian.

Bab V tentang Kesimpulan dan Rekomendasi, dalam bab ini menjelaskan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan mengenai pokok masalah yang dibahas. Selain itu, juga disajikan beberapa saran sebagai temuan dan bahan masukan untuk penyempurnaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terkait dengan *secondment*.