

**HUBUNGAN KERJA DAN PELINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM
PENERAPAN MEKANISME *JOB SHARING* PADA PERUSAHAAN
GRUP: STUDI KASUS PEKERJA AA YANG BEKERJA
DI PT XYZ, PT A, PT B, PT C, DAN PT D**

Oleh

A.A. Gde Chusatya Mahaputra¹ dan Ari Hernawan²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme *job sharing* yang diterapkan terhadap Pekerja AA di PT XYZ, PT A, PT B, PT C, dan PT D dan implikasinya terhadap perubahan hubungan kerja. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap kebijakan pengupahan dalam mekanisme *job sharing* tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-empiris yang bersifat deskriptif. Penelitian yuridis dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan studi dokumen untuk mendapatkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian empiris dilakukan melalui penelitian lapangan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden menggunakan pedoman wawancara. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut. Pertama, penerapan mekanisme *job sharing* Pekerja AA hanya sah secara hukum dengan PT A, PT B, dan PT C karena adanya keterikatan modal dan kepemimpinan dengan PT XYZ. Lebih lanjut, mekanisme *job sharing* tersebut tidak berimplikasi terhadap perubahan hubungan kerja. Hubungan kerja secara yuridis tetap berada pada PT XYZ karena unsur perintah, upah, dan pekerjaan hanya dipenuhi secara kumulatif oleh PT XYZ. Kedua, dari lima komponen kebijakan pengupahan yang seharusnya dipenuhi oleh PT XYZ kepada Pekerja AA dalam mekanisme *job sharing*, empat di antaranya sudah sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Pelindungan Hukum, *Job Sharing*, Perusahaan Grup

¹ Mahasiswa Program Studi Sarjana, Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada

² Guru Besar Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada

**EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND LEGAL PROTECTION OF
WORKERS IN THE IMPLEMENTATION OF JOB SHARING
MECHANISM WITHIN A CORPORATE GROUP: A CASE
STUDY OF WORKER AA EMPLOYED BY
PT XYZ, PT A, PT B, PT C, AND PT D**

By

A.A. Gde Chusatya Mahaputra¹ Ari Hernawan²

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the job sharing mechanism applied to Worker AA at PT XYZ, PT A, PT B, PT C, and PT D, and its implications for changes in the employment relationship. Another objective of this study is to examine and analyze the legal protection concerning wage policies within the job sharing mechanism.

This research employs a juridical-empirical approach with a descriptive nature. The juridical research is conducted through literature review and document study to obtain primary, secondary, and tertiary legal materials. The empirical research involves fieldwork to gather primary data through interviews with respondents using an interview guideline. The collected data are analyzed qualitatively and presented descriptively.

The findings of the study are as follows. First, the application of the job sharing mechanism for Worker AA is legally valid only with PT A, PT B, and PT C due to capital and leadership affiliation with PT XYZ. Furthermore, the job sharing mechanism does not result in a change in the legal employment relationship. From a legal standpoint, the employment relationship remains with PT XYZ, as the elements of command, wages, and work are cumulatively fulfilled solely by PT XYZ. Second, four out of five components of the wage policy that must be fulfilled by PT XYZ in the job sharing arrangement for Worker AA are in accordance with the normative provisions of Indonesian labor law.

Keywords: *Employment Relationship, Legal Protection, Job Sharing, Group Company*

¹ Undergraduate Student, Department of Civil Law, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada

² Professor at Department of Civil Law, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada