

ABSTRACT

Disputes often occur in industrial relations, especially in cases of Termination of Employment (PHK) initiated by companies. This was evident at PT. Lousiana Far East, which carried out PHK against several of its workers and subsequently changed the status of some employees from permanent positions to outsourced roles, currently employed under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT). The objectives of this study are twofold: First, to analyze the termination of employment in the context of changing the status from permanent employees to outsourced workers in accordance with Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. Second, to examine and understand the change of status from permanent employees to outsourced workers from a legal perspective. The research method employed is normative research using a statutory approach. The findings are as follows: First, the Termination of Employment (PHK) concerning the change of status from permanent employees to outsourced workers conducted by PT. Lousiana Far East complies with the procedures stipulated in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, in conjunction with Article 100 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. This is due to the agreement reached between the workers and the company. Second, the change of status from permanent employees to outsourced workers means a shift in their employment relationship not with PT. Lousiana Far East anymore but with PT. Dwi Karya Mandiri Jaya. Consequently, their rights and obligations are governed by the new employment agreement, and the responsibility for the workers transitions from the previous company to the outsourcing company.

Keywords: Status change, Permanent worker, Outsourcing.

ABSTRAK

Perselisihan yang sering terjadi dalam hubungan industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Seperti halnya terjadi di PT. Lousiana Far East yang telah melakukan PHK kepada beberapa pekerjanya serta melakukan perubahan status pada pekerja yang semula dari pekerja tetap kemudian mengalihkan kepada perusahaan alih daya dan saat ini dipekerjakan kembali dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tujuan dalam penelitian ini yaitu: *Pertama*, untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja dalam konteks perubahan status dari pekerja tetap menjadi pekerja alih daya sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan. *Kedua*, untuk mengkaji dan memahami perubahan status pada pekerja tetap menjadi pekerja alih daya dalam perspektif hukum. Untuk metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*). Adapun hasil penelitiannya yaitu: *Pertama*, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal perubahan status pada pekerja tetap menjadi pekerja alih daya yang dilakukan oleh PT. Lousiana Far East telah sesuai dengan prosedur yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini dikarenakan terdapat kesepakatan antara pekerja dengan pihak perusahaan. *Kedua*, status pekerja tetap menjadi pekerja alih daya yakni status hubungan kerjanya berubah bukan lagi dengan PT. Lousiana Far East melainkan dengan PT. Dwi Karya Mandiri Jaya, begitupun hak dan kewajiban pekerja mengikuti perjanjian kerja yang baru, serta tanggung jawab pada pekerja akan beralih dari perusahaan sebelumnya ke perusahaan alih daya.

Kata kunci: Perubahan status, Pekerja tetap, Alih daya