

Tinjauan yuridis terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain : studi terhadap pengaturan dan implementasi outsourcing di PT Unilever Indonesia Tbk. = Judicial review on the Minister of Manpower and Transmigration Regulation no. 19 of 2012 on the requirements for transfer of partial work implementation to other companies studies on the implementation of outsourcing at PT Unilever Indonesia Tbk

Mario Abdi Amrillah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20348924&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah trend yang berkembang di kegiatan bisnis di Indonesia dimana dalam rangka untuk melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production) perusahaan-perusahaan menggunakan sistem outsourcing. Ketentuan Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibagi menjadi 2 (dua) yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 64 s.d. 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK). Kemudian pemerintah pada tanggal 14 November 2012 mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (PERMEN 19) yang pada saat ini banyak menimbulkan polemik antara pengusaha dan pekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pertama pengaturan outsourcing pasca PERMEN 19, kedua pengaturan dan implementasi PERMEN 19 di perusahaan-perusahaan pengguna outsourcing, dalam hal ini difokuskan kepada PT Unilever Indonesia Tbk (Perusahaan). Tujuan yang ketiga adalah untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Perusahaan dalam mengimplementasikan ketentuan-ketentuan mengenai outsourcing pasca PERMEN 19 dikaitkan dengan UUK sehingga tidak menimbulkan permasalahan hukum bagi Perusahaan di kemudian hari.

Penulisan tesis ini menggunakan metode penelitian pendekatan yuridis empiris dengan menekankan pada penggunaan data primer berupa hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait dan data sekunder. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pertama PERMEN 19 mengatur penjelasan lebih lanjut mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam UUK. Dengan diberlakukannya PERMEN 19 mengakibatkan hanya ada lima macam kegiatan jasa penunjang yang dapat dialihdayakan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perusahaan telah melaksanakan ketentuan PERMEN 19 dengan baik dan melakukan segala upaya-upaya yang diperlukan untuk memenuhi ketentuan PERMEN 19.

<i>ABSTRACT</i>

The background of this research is due to the growing trend in Indonesia business activity where in order to reduce their costs of production companies use outsourcing system. Regulation on outsourcing in the

Indonesian employment law is divided into 2 (two) ie. business process outsourcing and employment provider services as stipulated under Article 64 to 66 of Law No. 13 of 2003 on Manpower (Labor Law). On 14 November 2012, the government then issued the Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. 19 of 2012 on the Requirements for Transfer of Partial Work Implementation to Other Companies (PERMEN 19) which at this moment has created problem between employers and workers.

The purpose of this research is to determine, firstly, the regulation on outsourcing following the issuance of PERMEN 19, secondly, the implementation of PERMEN 19 in outsourcing user companies which in this matter it is focused on PT Unilever Indonesia Tbk (the Company). The third is to seek information on the efforts that the Company has made in implementing the provisions on outsourcing following the issuance of PERMEN 19 in relation to the Labor Law in order to mitigate any legal problems for the Company in the future.

This thesis uses juridical empirical methods with an emphasis on the use of primary data in the form of interviews with the stakeholders and secondary data. From the research it can be concluded that firstly PERMEN 19 set further clarification regarding the terms of employment that can be outsourced to other companies as stipulated in the Labor Law. The enactment of PERMEN 19 limits five types of supporting service activities that are allowed to be outsourced to a service worker/laborer provider company. The Company has carried out the provisions of PERMEN 19 well and does all necessary measures to comply with the provisions PERMEN 19.</i>