

Tinjauan hukum perjanjian kerja dengan sistem alih daya (studi kasus PT.X, PT.Penyedia Jasa Y, Pekerja Z)

Nur Adlina Utami, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20134924&lokasi=lokal>

Abstrak

Persaingan ketat di era globalisasi menuntut pengusaha untuk fokus langsung pada bisnis intinya. Penyerahan pelaksanaan kegiatan yang bukan bisnis inti kepada pihak lain disebut dengan alih daya. Praktek alih daya seringkali menimbulkan masalah seperti pada kasus pada PT. X dengan PT. Y dan pekerja Z. Pada kasus ini, PT. Penyedia Jasa Y tidak memberikan tunjangan seperti apa yang telah disanggupinya dalam perjanjian kerjasama dengan PT. X kepada tenaga kerja. Berdasarkan kasus tersebut maka akan diuraikan mengenai pola perjanjian alih daya antara PT. X, dengan PT. Penyedia Jasa Tenaga Kerja Y ditinjau dari sudut hukum perjanjian dan hukum perburuhan serta perlindungan terhadap tenaga kerja. Pada dasarnya pola alih daya berdsasarkan hukum perjanjian adalah pemborongan pekerjaan, sedangkan dalam hukum perburuhan terdapat syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan. Perlindungan tenaga kerja dalam sudut hukum perjanjian dapat menggugat dengan PMH, sedangkan hukum perburuhan perlindungan dengan Penyelesaian Hubungan Industrial.

<i>Tight competition in globalization era requires entrepreneur to focus directly on its core business. Implementation of non-core business activities transfer to the other party is called outsourcing. The practice of outsourcing is often problematic as in the case of PT.X with PT.Service Provider Y and Z workers. In this case, PT. Y does not pay allowance such as what has been promised in agreement with PT. X to the workers. Based on these cases, will be discussed about the pattern of outsourcing agreement between PT. X, with PT. Service provider Y based on contract law and labor law, and labor protection. Basically the pattern of outsourcing in contract law is chartering a job; while in labor laws there are requirements of work that can be delivered. Labor protections in contract law can be sued by PMH, while labor law protections to the Settlement of Industrial Relations.</i>