

IMPLEMENTASI TALENT MOBILITY ANTAR PERUSAHAAN DALAM KELOMPOK DARI SUDUT PANDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS PT HUTAMA KARYA (PERSERO))

Oleh:

Alfa Haga Rachmady¹ dan Ari Hernawan²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dasar dilakukannya aktivitas *talent mobility* antar Badan Hukum di dalam satu perusahaan kelompok. Tujuan lain dari penelitian ini, adalah untuk mengetahui dan menganalisis praktik *talent mobility* yang diselenggarakan oleh PT Utama Karya (Persero) (Utama Karya).

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris yang bersifat deskriptif. Penelitian normatif dilakukan melalui penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder atas berbagai hukum primer dan sekunder dengan alat berupa studi dokumen. Penelitian empiris dilakukan melalui penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer dengan wawancara terhadap responden dan narasumber mempergunakan alat berupa pedoman wawancara. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menyimpulkan pertama, dasar dilakukannya *talent mobility* antar Badan Hukum di dalam Perusahaan Kelompok adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut disebabkan karena peraturan perundang-undangan belum mengatur mengenai hal tersebut. Kedua, *talent mobility* di Utama Karya diselenggarakan dengan dasar PKB dan Prosedur yang berlaku di lingkungan Utama Karya, meski dasar kedua aturan tersebut belum menunjukkan implementasi *best practice* seperti yang disampaikan oleh para narasumber penelitian ini.

Kata Kunci: *Talent mobility*, Perusahaan Kelompok, Hubungan Industrial

¹ Mahasiswa Magister Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Kampus Jakarta (alfa.haga@gmail.com)

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (ari.hernawan@rocketmail.com)

***THE IMPLEMENTATION OF TALENT MOBILITY BETWEEN
COMPANIES WITHIN HOLDING COMPANY
FROM INDUSTRIAL RELATIONS POINT OF VIEW
(A CASE STUDY OF PT HUTAMA KARYA (PERSERO))***

By:
Alfa Haga Rachmady¹ and Ari Hernawan²

ABSTRACT

This paper aims to find out how industrial relations law point of views regarding the implementation of talent mobility among companies within holding corporation. The paper will discuss legal basis of said implementation and how it is being conducted in one of the State-Owned Enterprise (SOE), i.e PT Hutama Karya (Persero).

The author employed the combination of normative and empirical studies within descriptive research framework. The normative side conducted through various literature studies in regulations, as well as legal theories from scientific journals and books. In conducting the empirical methodology, the author implement field study through interviews and documents findings. All of the data collected was qualitatively analyzed and presented descriptively.

The research showed that the implementation of talent mobility among companies within holding corporation still yet to have a nation-level governing regulation, besides cooperation agreement between labor and employer. The cooperation agreement, then, became the highest regulation or “rule of the game” for both parties. The reasearch also showed that PT Hutama Karya (Persero) implement such talent mobility activity with no any visiible arrangement manifested in their cooperation agreement.

Keywords: Talent Mobility , Holding Company, Industrial Relations

¹ Student, Graduate Programme, Master of Law, Gadjah Mada University, Jakarta (alfa.haga@gmail.com)

² Lecturer, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta (ari.hernawan@rocketmail.com)