

TINJAUAN HUKUM TERHADAP SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Oleh:

Ayu Puspasari, S.H., M.H
Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang
Email:

ABSTRAK

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan salah satu pengaturan yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003. Di dalam undang-undang itu telah ditentukan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Permasalahannya adalah: 1) Apa saja bentuk-bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain; 2) Syarat-syarat apakah yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan

pekerjaan kepada perusahaan lain. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan, bahwa bentuk-bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan terdiri atas: perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus dipenuhi syarat-syarat tertentu yang meliputi syarat pekerjaan, syarat perjanjian, dan syarat perusahaan penerima.

Kata Kunci: Syarat-Syarat, Penyerahan, Pelaksanaan Pekerjaan, Perusahaan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) akan selalu membutuhkan manusia lain untuk memenuhi kepentingan dalam hidupnya. Dalam hubungan seperti itu, maka di dalam kehidupan masyarakat terdapat hukum. Jadi, hukum terdapat di dalam masyarakat manusia. Dalam setiap masyarakat selalu ada sistem hukum, ada masyarakat ada hukum (*Ubi Societas Ibi*

Jus).¹ Hukum difungsikan sebagai alat pengatur masyarakat, sehingga selalu dalam keadaan tertib. Satu dari beberapa bidang hukum yang berlaku di kehidupan masyarakat Indonesia yaitu berhubungan dengan masalah ketengakerjaan, yang di dalamnya mengatur mengenai tenaga kerja dan pemberi kerja beserta hak dan kewajibannya masing-masing.

Hukum ketegakerjaan merupakan pengganti dari istilah hukum

¹ Sudikno Mertokusumo, 2008, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 28.

perburuhan.² Hukum ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia adalah Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, Martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.³

UU No. 13 Tahun 2003 telah merumuskan pengertian ketengakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴ Dari pengertian ini dapat dipahami, yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal

sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain: menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.⁵

Salah satu hal yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*). Pengaturan itu dicantumkan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Pada tahun 2012, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenakertrans No. 19 Tahun 2012).

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 saat ini masih diprotes oleh kalangan pengusaha khususnya yang bergerak di sektor jasa *outsourcing*, sehingga pada tahun 2014 Menakertrans berencana membentuk Pokja *Outsourcing* guna menuntaskan persoalan yang terjadi⁶. Dari kenyataan itu, maka penulis tertarik untuk membahas masalah pengaturan tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

² Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 4.

³ Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003. Bandingkan dengan Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 1.

⁴ Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003.

⁵ Agusmidah, *op.cit*, hlm. 5.

⁶<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ace155d45b9/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-2014-ini-layak-diwaspadai>, diakses tanggal 25 November 2016.

lain yang saat ini dipermasalahkan oleh pihak yang berkepentingan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam tulisan ini, yaitu:

1. Apa saja bentuk-bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain?
2. Syarat-Syarat apakah yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain?.

II. PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Di dalam hukum positif tidak diberikan pengertian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Istilah “penyerahan” berasal dari kata “serah” yang dalam kamus bahasa Indonesia berarti “Pasrah”.⁷ Jadi, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat diartikan sebagai tidak memasrahkan atau menyerahkan pekerjaan dari satu perusahaan kepada perusahaan lainnya.

⁷ Rziky Maulana dan Putri Amelia, t.t, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Lima Bintang, hlm. 376.

Agusmidah menyatakan, bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) dalam KUHPerdara diatur dalam Buku III Bab7a Pasal 1601b, yang berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* ini telah dipraktikkan di perusahaan industri besar, seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindi Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak UU No. 13 Tahun 2003, memuat tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana dimuat dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66.⁸

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2013 menentukan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan ini juga ditegaskan dalam Pasal 2 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yang berbunyi “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.”

⁸ Agusmidah, *op.cit*, hlm. 52.

Sesuai dengan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2013 Jo. Pasal 2 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, maka terdapat 2 (dua) bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, yaitu penyerahan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.⁹

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.¹⁰ Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.¹¹

Dengan demikian dapatlah disimpulkan, bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lain disebut dengan *outsourcing*. Secara yuridis, terdapat 2 (dua) bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk memperjelas kedua bentuk penyerahan

sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁹ Bandingkan dengan Agusmidah, *ibid*, hlm. 53. Lihat juga Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 223.

¹⁰ Pasal 1 angka 4 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

¹¹ Pasal 1 angka 5 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

Tabel I
Bentuk-Bentuk Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain

No	Bentuk	Pengertian
1.	Perjanjian Pemborongan Kerja	perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak
2.	Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh	perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak

B. Syarat-Syarat yang Harus Dipenuhi Oleh Perusahaan yang Menyerahkan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Di sub bahasan sebelumnya telah dijelaskan, bahwa terdapat 2 (dua) bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Dalam UU No. 13 Tahun 2003, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat itu antara lain ditentukannya dengan wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis.¹² Hal itu ditegaskan dalam Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, serta Pasal 9 ayat (1) dan Pasal 17 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Syarat perjanjian yang dibuat secara tertulis berlaku bagi kedua bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Di samping itu, ada syarat lain yang harus dipenuhi dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, yaitu syarat pekerjaan dan syarat perusahaan penerima. Khusus untuk perjanjian ada syarat mengenai isi atau muatan yang harus dipenuhi. Dengan demikian dapat dinyatakan, bahwa syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan meliputi: syarat pekerjaan, syarat perjanjian, dan syarat perusahaan penerima.

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan

1) Syarat Pekerjaan

Menurut Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

¹² Adrian Sutedi, *loc.cit.*

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ketentuan mengenai syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan juga ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Ketentuan ini menentukan, bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan

tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

2) Syarat Perjanjian

Pasal 9 ayat (2) Permenakertrans menentukan, bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- b) Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- c) Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Perjanjian pemborongan pekerjaan telah dibuat secara tertulis harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling

lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.¹³ Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan tersebut, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.¹⁴

3) Syarat Perusahaan Penerima

Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2013 menyatakan, bahwa perusahaan lain sebagai penerima pelaksanaan pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Jadi, salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan penerima pemborongan adalah harus berbadan hukum. Selain itu, ada syarat-syarat lain yang harus dipenuhi oleh perusahaan penerima pemborongan, yaitu memiliki tanda daftar perusahaan, memiliki izin usaha, dan memiliki

¹³ Pasal 10 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

¹⁴ Pasal 11 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Hal itu dicantumkan dengan tegas dalam Pasal 12 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

2. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

1) Syarat Pekerja

Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 17 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyatakan, bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:¹⁵

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b) Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja

sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59¹⁶ dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini (UU No. 13 Tahun 2003).

¹⁵ Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

¹⁶ Lihat rumusan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

Kemudian kegiatan jasa penunjang sebagai salah satu jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh meliputi:¹⁷

- a) Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b) Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c) Usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
- d) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e) Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

2) Syarat Perjanjian

Menurut Pasal 19 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sekurang-kurangnya memuat:

- a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- b) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- c) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 20 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyatakan, bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan

¹⁷ Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

dilaksanakan. Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dimaksud dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan: a) izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan b) draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tersebut tidak dikenakan biaya.

Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh telah memenuhi ketentuan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima. Jika perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota

dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.¹⁸

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.¹⁹

Jika perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak didaftarkan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam hal izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut, pemenuhan hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi

¹⁸ Pasal 21 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

¹⁹ Pasal 22 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.²⁰

3) Syarat Perusahaan Penerima

Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan, bahwa penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Sehubungan dengan syarat-syarat harus dipenuhi oleh perusahaan Perusahan penyedia jasa pekerja/buruh juga ditentukan dalam Pasal 24 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yang meliputi:

- a) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b) Memiliki tanda daftar perusahaan
- c) Memiliki izin usaha;
- d) Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;

- e) Memiliki izin operasional;
- f) Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Dari uraian di atas dapatlah dipahami, bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat tertentu, yang meliputi: syarat pekerjaan, syarat perjanjian, dan syarat perusahaan penerima. Untuk memperjelas syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

²⁰ Pasal 23 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

Tabel II
Syarat-Syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain

No	Syarat	Bentuk Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain		Ket.
		Perjanjian Pemborongan Kerja	Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh	
1	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja; c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b) Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003. 	Syarat Pekerjaan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh berlaku untuk kegiatan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2	Perjanjian	<p>Tertulis yang memuat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hak dan kewajiban masing-masing pihak; b) Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan c) Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya. 	<p>Tertulis yang memuat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan c) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu 	

			tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.	
3	Perusahaan Penerima	<ul style="list-style-type: none"> a) Berbentuk badan hukum; b) Memiliki tanda daftar perusahaan; c) memiliki izin usaha; dan d) memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT); b) Memiliki tanda daftar perusahaan c) Memiliki izin usaha; d) Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan; e) Memiliki izin operasional; f) Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan g) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan. 	

III. PENUTUP

Berdasarkan pada pembahasan yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lain terdiri atas 2 (dua) bentuk, yaitu perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lain ada syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi yang meliputi: syarat pekerjaan, syarat perjanjian, dan syarat perusahaan. Ketiga syarat itu harus dipenuhi oleh perusahaan ketika akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lain. Tidak dipenuhi syarat-syarat yang ditentukan itu menyebabkan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi batal demi hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

[Http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ace155d45b9/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-2014-ini-layak-diwaspadai](http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ace155d45b9/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-2014-ini-layak-diwaspadai), diakses tanggal 25 November 2016.

Maulana, Rizky dan Putri Amelia. T.t. *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Lima Bintang.

Mertokusumo, Sudikno. 2008. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.