



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINJAUAN HUKUM PERJANJIAN KERJA
DENGAN SISTEM ALIH DAYA
(STUDI KASUS PT.X, PT.PENYEDIA JASA Y, PEKERJA Z)**

SKRIPSI

**NUR ADLINA UTAMI
0706278393**

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG HUBUNGAN SESAMA ANGGOTA
MASYARAKAT
JULI 2011**



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINJAUAN HUKUM PERJANJIAN KERJA
DENGAN SISTEM ALIH DAYA
(STUDI KASUS PT.X, PT.PENYEDIA JASA Y, PEKERJA Z)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**NUR ADLINA UTAMI
0706278393**

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
KEKHUSUAN HUKUM TENTANG HUBUNGAN SESAMA ANGGOTA
MASYARAKAT
JULI 2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Nur Adlina Utami

NPM : 0706278393

Tanda Tangan : 

Tanggal : 6 Juli 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Nur Adlina Utami
NPM : 0706278393
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja
dengan Sistem Alih Daya
(Studi Kasus PT.X, PT.Penyedia Jasa Y, Pekerja Z)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Melania Kiswandari S.H., MLI

(*Melania*)

Pembimbing II : Akhmad Budi Cahyono S.H., M.H

(*Akhmad*)

Penguji : Sri Susilowati Mahdi S.H.

(*Sri Susilowati*)

Penguji : Surini A. Syarif S.H., M.H

(*Surini*)

Penguji : Endah Hartati S.H., M.H

(*Endah*)

Ditetapkan di : Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Tanggal : 6 Juli 2011

KATA PENGANTAR

“Alhamdulillah”. Puji syukur, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas kebaikan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul ”Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja dengan Sistem Alih Daya (Study Kasus PT.X,PT.Penyedia Jasa Y, Pekerja Z)” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Menyadari bahwa proses pembuatan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Orang tua penulis, ayah Imam Arkananto dan ibu Nurlina Ganefi, serta abang, dan adik penulis, abang Arif dan adik Aliya, yang tanpa henti mengalirkan do'a untuk penulis serta memberikan semangat dan bantuan yang tiada henti.
2. Melania Kiswandari S.H., MLI, terima kasih karena bersedia menjadi pembimbing skripsi penulis, meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan koreksi-koreksi serta saran dalam penulisan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
3. Akhmad Budi Cahyono S.H., M.H, terima kasih telah bersedia menjadi pembimbing skripsi penulis, bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat selesai.
4. Nathalina SH.,M.H, selaku pembimbing akademik penulis. Terima kasih karena Mba selalu bersedia menyediakan waktu untuk membimbing penulis. Terima kasih juga atas do'a dan *support* yang diberikan kepada saya selama ini .
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah banyak membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan, serta memberikan bantuan yang tak ternilai dalam penyelesaian studi penulis.
6. Penguji saya Sri Susilowati Mahdi S.H., Surini A. Syarif S.H., M.H dan Endah Hartati S.H., M.H yang telah berkenan menjadi penguji skripsi.
7. Biro pendidikan Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah memberikan banyak bantuan dalam membantu kelancaran studi penulis.

Terima kasih atas segala bantuannya kepada saya selama saya menyelesaikan studi di Fakultas Hukum ini.

8. Keluarga Saroso dan Soewarso yang selalu memberikan dukungan dan wejangan serta semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Lina Rahmawati S.H, yang terus memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini, juga terima kasih atas pertemanan dan bantuan yang diberikan untuk saya baik yang berkaitan dengan perkuliahan maupun tidak.
10. Rizky Meita Wulandari, sepupu yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Intan, Dita, Nisa, Femy, Sheila, Oma atas semangat yang diberikan kepada penulis. Terima kasih atas pertemanan dan bantuannya selama ini.
12. Oma, terima kasih atas perhatian dan semangat yang diberikan selama penulisan skripsi ini serta bento yang enak pada saat siding.
13. Irja, Entry, Ayu, Dea, Eny, Inne, Cepe, Uming atas pertemanan baik suka maupun duka.
14. Ocha, teman seperjuangan bersama dalam skripsi ini, baik suka maupun duka. Terima kasih atas info dan semangatnya.
15. Teman-teman FH angkatan 2007 atas pertemanannya.
16. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dalam skripsi ini

Di dalam pembuatan skripsi ini, saya menyadari masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pihak. Semoga skripsi ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu kedepannya. Atas perhatiannya, saya mengucapkan terima kasih banyak.

Depok, Juli 2011

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Adlina Utami
NPM : 0706278393
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : I (Hukum tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat)
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja dengan Sistem Alih Daya
(Studi Kasus PT.X, PT.Penyedia Jasa Y, Pekerja Z)”**

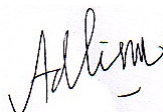
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 6 Juli 2011

Yang menyatakan



(Nur Adlina Utami)

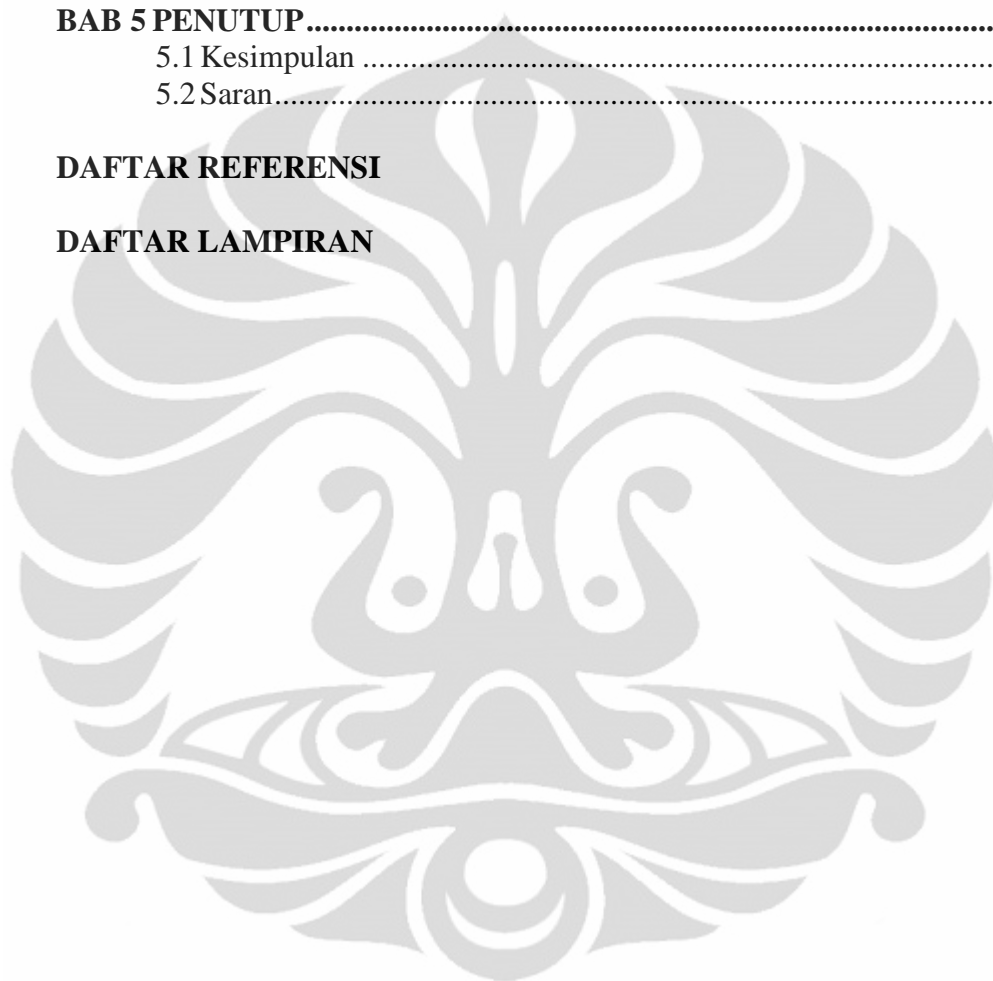
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Definisi Operasional.....	5
1.5 Metode Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB 2 TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN	
2.1 Perikatan Pada Umumnya	11
2.1.1 Pengertian.....	11
2.1.2 Subyek dan Obyek Perikatan	11
2.1.3 Unsur-Unsur Perikatan.....	12
2.1.4 Macam-Macam Perikatan	13
2.2 Perjanjian	19
2.2.1 Pengertian.....	19
2.2.2 Subyek dan Obyek Perjanjian.....	20
2.2.3 Unsur-Unsur Perjanjian.....	21
2.2.4 Macam-Macam Perjanjian	22
2.2.5 Syarat Sah Perjanjian	24
2.2.6 Asas-Asas Perjanjian.....	29
2.3 Wanprestasi	34
2.4 Perbuatan Melawan Hukum	39
BAB 3 TINJAUAN UMUM ALIH DAYA.....	43
3.1 Pengertian Alih Daya	43
3.2 Pihak dalam Alih Daya	46
3.3 Alasan Menggunakan Alih Daya	47
3.4 Manfaat Alih Daya.....	52
3.5 Pengaturan Alih Daya dalam Peraturan Perundang-undangan	53
3.5.1 Perjanjian Alih Daya.....	53
3.5.2 Syarat-syarat Alih Daya	56
3.6 Perjanjian Kerja.....	60

BAB 4 ANALISA KASUS	70
4.1 Permasalahan Alih Daya pada PT.X.....	70
4.2 Tinjauan Hukum Alih Daya pada PT.X.....	70
4.2.1 Pelaksanaan Kewajiban dan Hak	84
4.3 Perlindungan Hukum dalam Hal Pemenuhan Hak Pekerja.....	89
4.3.1 Ditinjau dari Hukum Perjanjian.....	90
4.3.2 Ditinjau dari Hukum Perburuhan	92
BAB 5 PENUTUP.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	95

DAFTAR REFERENSI

DAFTAR LAMPIRAN



ABSTRAK

Nama : Nur Adlina Utami
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja
dengan Sistem Alih Daya
(Studi Kasus PT.X, PT.Penyedia Jasa Y, Pekerja Z)

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.

Kata Kunci:
Perjanjian, Alih Daya, Perlindungan tenaga kerja

ABSTRACT

Name : Nur Adlina Utami
Study Programme : Legal Studies
Title : Legal Review of Employment Agreement
With Outsourcing System
(Study Case PT.X, PT.Service Provider Y, Workers Z)

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.

Key words:
Contract, Outsourcing, Labor protections

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan ketat di era globalisasi menuntut pengusaha untuk semakin meningkatkan kualitas produknya agar dapat memenuhi tuntutan pasar. Hal ini membuat pengusaha berusaha untuk lebih efektif, efisien, dan produktif sehingga mereka fokus langsung pada kegiatan yang berhubungan dengan *core business* atau bisnis intinya. Agar mereka dapat fokus dalam mengelola bisnis intinya maka kegiatan yang tidak berhubungan dengan bisnis inti pelaksanaannya dapat diserahkan kepada pihak lain yang memiliki spesialisasi di bidang tersebut. Penyerahan pelaksanaan kegiatan yang tidak berhubungan dengan bisnis inti disebut dengan *outsourcing* atau alih daya.

Alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.¹ Alih daya juga dapat dikatakan sebagai usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.²

Alih daya berkembang sangat pesat di negara-negara yang sudah maju. Penggunaan jasa alih daya bahkan telah dilakukan secara lintas negara. Hal ini seperti yang terjadi di India yang menerima limpahan alih daya dari perusahaan –

¹ Iman Sjahputra Tunggal (a), *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hal.308.

² Iman Sjahputra Tunggal (b), *Teori dan Kasus hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hal.307.

perusahaan Amerika Serikat dan Inggris sehingga menghasilkan devisa USD 57 miliar, menyerap 4 juta tenaga kerja, dan berkontribusi 7% dari GDP.³

Di Indonesia sendiri tren alih daya membuat perusahaan alih daya atau penyedia jasa tenaga kerja berkembang. Dewasa ini penggunaan alih daya sudah diterapkan di berbagai sektor. Contohnya pada sektor perbankan yang umumnya menggunakan jasa alih daya untuk tenaga keamanan. Merupakan keuntungan bagi pihak bank bahwa masalah kepegawaian untuk tenaga pengamanan menjadi hal yang berada di bawah tanggung jawab pihak lain. Pada sektor industri garmen misalnya dalam pembuatan kancing diserahkan pelaksanaannya kepada pihak lain. Pada sektor industri otomotif misalnya pembuatan ban dilakukan oleh pihak lain. Dengan demikian, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya, selain itu pelaksanaan pekerjaan penunjang tersebut dikerjakan oleh pihak yang mempunyai spesialisasi pada bidang tersebut.

Dalam Undang – Undang (UU) Tenaga Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah alih daya tidak disebutkan secara eksplisit, melainkan digunakan istilah pemborongan pekerjaan.⁴ Pada Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁵

Adapun pemborongan pekerjaan menurut Pasal 1601 huruf b KUH Perdata adalah

Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi

³ *Ibid.*, hal. 297.

⁴ *Ibid.*, hal.334

⁵ Indonesia (a), *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps.64.

pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.⁶

Berdasarkan Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁷ Dapat dilihat bahwa bahwa terdapat dua tipe alih daya yakni pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Tipe alih daya pertama yakni pemborongan pekerjaan, dimana perusahaan pemberi kerja menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya/keahliannya. Pelaksanaan alih daya tipe pertama ini dapat dilihat misalnya pada proses pembuatan kancing baju pada perusahaan garmen. Tipe alih daya kedua yakni penyediaan jasa tenaga kerja/buruh dimana perusahaan pemberi kerja dapat meminta perusahaan alih daya, yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja untuk menyediakan tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja.⁸ Pelaksanaan tipe alih daya yang kedua ini terdapat pada bank menggunakan perusahaan alih daya untuk menyediakan tenaga keamanan.

Pada alih daya untuk tipe penyediaan tenaga kerja, terdapat tiga pihak yakni *user* atau perusahaan pemberi pekerjaan, *supplier* atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan pekerja. Ketiga pihak tersebut terhubung dalam suatu skema yang terdiri dari beberapa perjanjian. Perjanjian pertama antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Perjanjian antar keduanya adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan perjanjian kedua antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja terhubung dengan

⁶ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 38, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps.1601 huruf b

⁷ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps.64.

⁸ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, cet.1, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006) hal. 5.

suatu perjanjian kerja. Perjanjian menimbulkan perikatan atau hubungan hukum.⁹ Begitu pula perjanjian yang terdapat antar ketiganya menimbulkan adanya hubungan hukum diantara mereka.

Hubungan hukum antara ketiga pihak tersebut menimbulkan hak dan kewajiban. Pada perjanjian pertama antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja menimbulkan hak dan kewajiban mereka antara lain perusahaan penyedia jasa tenaga kerja mempunyai kewajiban untuk menyediakan pekerja sesuai kualifikasi dari perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai kewajiban untuk membayar biaya dan upah pekerja dari perusahaan penyedia jasa.

Pada perjanjian kedua yakni perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan tenaga kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan pekerja/buruh dengan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja/buruh dengan majikan di mana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja/buruh dengan membayar upah.¹⁰

Dalam praktek alih daya, hubungan antara ketiga pihak yakni perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia tenaga kerja dan pekerja sering terjadi permasalahan. Permasalahan ini seperti yang terjadi dalam pelaksanaan alih daya pada PT. X dengan PT. Penyedia Jasa Y dan pekerja Z. Pada kasus ini, PT. Y tidak memberikan tunjangan seperti apa yang telah disanggupinya dalam perjanjian kerjasama dengan PT. X kepada tenaga kerja. Dalam kasus alih daya tersebut juga berkaitan erat dengan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Dengan demikian alih daya merupakan hal yang spesifik, kajian atas alih daya dapat ditinjau dari segi hukum perjanjian dan hukum perburuhan. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti lebih jauh dan membahasnya dalam skripsi penulis yang berjudul **“Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja dengan Sistem Alih Daya (Studi Kasus PT.X, PT. Penyedia Jasa Y, Pekerja Z)”**.

⁹ Subekti (a), *Hukum Perjanjian*, cet.20, (Jakarta: PT. Intermasa, 2004) hal.1.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet.13, (Jakarta: Djambatan, 2003) hal.70.

1.2. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pola perjanjian alih daya antara PT. X, dengan PT. Penyedia Jasa Tenaga Kerja Y ditinjau dari sudut hukum perjanjian dan hukum perburuhan?
2. Bagaimana perlindungan terhadap pekerja pada pola alih daya terkait pemenuhan hak-haknya dalam perjanjian alih daya dari sisi hukum perjanjian dan hukum perburuhan?

1.3. Tujuan

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tinjauan hukum perjanjian kerja dengan sistem alih daya antara PT.X, PT. Penyedia Jasa Tenaga Kerja Y dan tenaga kerja Z.

Ada pun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan pengetahuan dari perjanjian alih daya antara PT. X, dengan PT. Penyedia Jasa Tenaga Kerja Y ditinjau dari sudut hukum perjanjian dan perburuhan.
2. Untuk mendapatkan pengetahuan dari perlindungan bagi pekerja alih daya terhadap pemenuhan hak-haknya dalam perjanjian alih daya dari sisi hukum perjanjian dan hukum perburuhan.

1.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penggambaran hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti.¹¹ Dalam skripsi ini penulis mempergunakan istilah – istilah dengan pembatasan sebagai berikut:

1. Alih daya adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar

¹¹ Sri Mamudji et. al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 67.

dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹²

2. Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹³
3. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁴
4. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁵
5. Wanprestasi adalah kelalaian atau kealpaan seorang debitur dapat berupa empat macam:
 - a. tidak melaksanakan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
 - b. melaksanakan apa yang diperjanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
 - c. melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
 - d. melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.¹⁶
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan bentuk lain.¹⁸

¹² Tunggal, *Teori dan Kasus hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal.307

¹³ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1610b.

¹⁴ *Ibid.*, Ps. 1313

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps.1 ayat 14

¹⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal 45

¹⁷ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps.1 ayat 2

¹⁸ *Ibid.*, Ps.1 ayat 3

8. Pengusaha adalah:
- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁹
9. Perusahaan adalah:
- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰
10. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²¹
11. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²²
12. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

¹⁹ *Ibid.*, Ps.1 ayat 5

²⁰ *Ibid.*, Ps.1 ayat 6

²¹ *Ibid.*, Ps.1 ayat 15

²² *Ibid.*, Ps.1 ayat 30

dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.²³

1.5. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.²⁴

Berdasarkan bentuk penelitian, penelitian ini adalah penelitian yang berbentuk yuridis-normatif, di mana penelitian ini mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang – undangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya yang terkait dengan alih daya.

Berdasarkan sifat penelitian, penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian yang bersifat deskriptif dapat digunakan seandainya telah terdapat informasi mengenai suatu permasalahan atau suatu keadaan akan tetapi informasi tersebut belum cukup terperinci, maka peneliti mengadakan penelitian untuk memperinci informasi yang tersedia. Tujuan dari metode deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Dengan menggunakan metode deskriptif, maka Penulis dapat menggambarkan dan menganalisis mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu mengenai tinjauan hukum mengenai perjanjian kerja dengan sistem alih daya antara PT. X, PT. Penyedia Jasa Tenaga Kerja Y, dan Pekerja Z.

Penelitian ini dari sudut bentuknya merupakan penelitian preskriptif. Penelitian preskriptif²⁵ karena penelitian ini bertujuan untuk menemukan saran-

²³ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN No.6 Tahun 2004, TLN No. 4356,Ps.1 angka 1.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2007), hal. 43

saran dalam mengatasi permasalahan alih daya terutama dalam segi perlindungan tenaga kerja.

Dikaitkan dengan sudut penerapan, maka penelitian ini merupakan *problem focused research* atau penelitian berfokus masalah dimana permasalahan yang diteliti didasarkan pada teori atau dilihat kaitannya antara teori dengan praktek.

Dalam melakukan penelitian ini, alat yang digunakan dalam pengumpulan data adalah *library research* atau studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dan ditambah studi lapangan berupa wawancara dengan responden. Melalui studi kepustakaan yang dilakukan, Peneliti akan memperoleh data sekunder²⁶ yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer²⁷ yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai alih daya. Bahan hukum sekunder²⁸ yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku mengenai hukum perburuhan, perkembangan hukum perburuhan, ketenaga kerjaan, buku mengenai alih daya serta sumber tertulis lainnya yang masih berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Sedangkan bahan hukum tersier²⁹ yang digunakan adalah kamus.

Di samping pengumpulan data bentuk studi dokumen, Peneliti juga melakukan kegiatan wawancara. Wawancara adalah suatu kegiatan komunikasi

²⁵ Penelitian preskriptif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu. Lihat Soejono Soekanto, *ibid*, hal. 10.

²⁶ Data sekunder adalah data yang telah dalam keadaan siap pakai, bentuk dan isinya telah disusun penulis terdahulu dan dapat diperoleh tanpa terikat waktu dan tempat. Lihat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 1994), hal 37.

²⁷ Bahan hukum primer adalah adalah bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait

²⁸ Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.

²⁹ Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan serta mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

verbal dengan tujuan mendapatkan informasi, guna mendapatkan gambaran yang menyeluruh, terutama informasi penting berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan responden yakni orang yang mengetahui atau menjadi subyek penelitian dalam hal ini adalah pekerja alih daya.

1.6. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan alur pembahasan di dalam skripsi ini, maka penulisan skripsi dibagi ke dalam lima bab meliputi:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penulisan, definisi operasional, metode penelitian yang digunakan, serta uraian mengenai sistematika penulisan skripsi ini.

BAB 2 TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pengertian perikatan, unsur-unsur perikatan, macam-macam perikatan, pengertian perjanjian, unsur-unsur perjanjian, macam-macam perjanjian, subyek dan obyek perjanjian, pengertian wanprestasi, unsur-unsur wanprestasi.

BAB 3 TINJAUAN UMUM ALIH DAYA

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai tinjauan umum alih daya, pengertian alih daya, alasan –alasan dilakukan alih daya, manfaat dilakukan alih daya, pengaturan hukum mengenai alih daya.

BAB 4 ANALISA KASUS PERJANJIAN ALIH DAYA PADA PT.X, PT. PENYEDIA JASA Y DAN TENAGA KERJA Z.

Pada bab ini akan dianalisa mengenai perjanjian alih daya antara PT. X, PT. Penyedia Jasa Y dan tenaga kerja Z. Adapun hal-hal yang dianalisa dari segi hukum perikatan yakni perjanjiannya, maupun dari segi hukum perburuhan dalam hal perlindungan tenaga kerja.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan membahas kesimpulan-kesimpulan berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya beserta saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis.

BAB 2

TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN

2.1 Perikatan Pada Umumnya

2.1.1 Pengertian

Perikatan merupakan terjemahan dari *verbinten*, yang diserap dari istilah *obligation* dalam *Code Civil Prancis*.³⁰ Pengertian perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak dimana, pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lain sedangkan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.³¹ Di dalam KUH Perdata tidak terdapat perumusan tegas mengenai pengertian perikatan.³² Namun dijelaskan dalam Pasal 1233 KUH Perdata dinyatakan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang.”³³ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perikatan dapat terjadi karena dikehendaki oleh pihak-pihak terkait melalui persetujuan, maupun karena ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁴

2.1.2 Subyek dan Obyek Perikatan

Subyek perikatan terdiri dari dua pihak. Pertama adalah pihak yang berhak atas pemenuhan prestasi (kreditur) dan pihak kedua yaitu pihak yang

³⁰ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, cet.1, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 16

³¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.1

³² Much Nurachmad, *Buku Pintar Memahami dan Membuat Surat Perjanjian*, cet.1, (Jakarta: Visimedia, 2010), hal.1

³³ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1233

³⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, hal.17

berkewajibann untuk memenuhinya (debitur).³⁵ Adapun obyek perikatan disebut dengan prestasi.³⁶

2.1.3 Unsur-unsur Perikatan

Suatu perikatan memiliki empat unsur, yaitu:³⁷

1. Hubungan hukum

Hubungan hukum adalah hubungan yang didalamnya melekat hak pada salah satu pihak dan kewajiban pada pihak lainnya.

2. Pihak-pihak.

Pihak-pihak dalam perikatan sekurang-kurangnya terdiri dari dua pihak yaitu pihak yang berkewajiban, dan pihak yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut pada sisi lainnya.³⁸ Dengan demikian, terdapat hubungan hukum yang mengikat dua pihak atau lebih tersebut yang menjadi pihak dalam perikatan.

3. Kekayaan

Hukum perikatan merupakan bagian dari hukum harta kekayaan. Oleh sebab itu, awalnya segala perikatan harus dapat dinilai dengan uang. Namun demikian, kriteria dapat dinilai dengan uang, tidak lagi dipergunakan sebagai satu-satunya ukuran untuk menentukan ada atau tidaknya suatu perikatan. Hal ini terjadi karena ternyata dalam masyarakat terdapat hubungan hukum yang tidak dapat atau setidaknya sulit dinilai dengan uang saja. Contohnya di bidang hubungan industrial, perjanjian kerja tidak semuanya mengatur hal-hal yang dapat diukur dengan uang saja, melainkan juga pengaturan tata

³⁵ Tim Pengajar, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2007), hal.153.

³⁶ Pengertian prestasi terdapat dalam Pasal 1234 KUH Perdata yakni tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1234

³⁷ Samuel M.P.Hutabarat, *Penawaran dan Penerimaan dalam Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hal. 24, mengutip dari Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, cet.1, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hal.1-6.

³⁸ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, hal.18

tertib, prosedur kerja, dan waktu kerja. Hal tersebut dilakukan guna mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dan eksploitasi dari pengusaha atau majikan.³⁹ Oleh karena itu, pada masa sekarang walaupun suatu hubungan hukum tidak dapat dinilai dengan uang tetapi jika masyarakat atau rasa keadilan menghendaki agar suatu hubungan hukum diberi akibat hukum, maka hukum akan melekatkan akibat hukum pada hubungan tersebut sebagai suatu perikatan.

4. Prestasi.

Prestasi adalah obyek perikatan, dapat berupa kewajiban untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu sebagaimana tercantum dalam Pasal 1234 KUH Perdata.

2.1.4 Macam-macam Perikatan

Perikatan berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu perikatan yang timbul dari perjanjian dan perikatan yang timbul dari undang-undang. Perikatan jenis kedua dapat terjadi akibat suatu peristiwa hukum,⁴⁰ atau dari suatu keadaan hukum^{41, 42}.

Contoh perikatan yang timbul dari perjanjian adalah seseorang melakukan perjanjian sewa menyewa mobil. Perikatan tersebut terjadi karena dikehendaki

³⁹ Syafi Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bakti Persada, 2005), hal.2

⁴⁰ Peristiwa hukum pada hakekatnya adalah kejadian, keadaan atau perbuatan orang yang oleh hukum dihubungkan dengan akibat hukum. Peristiwa hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Peristiwa hukum karena perbuatan subyek hukum, yaitu peristiwa hukum yang terjadi akibat perbuatan hukum, contohnya pembuatan wasiat, hibah.
- b. Peristiwa hukum bukan perbuatan subyek hukum atau peristiwa hukum lainnya, yaitu peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat yang bukan merupakan akibat dari perbuatan subyek hukum misalnya, kelahiran, kematian.

Lihat Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, cet.1 (Yogyakarta: Liberty, 2003), hal. 50. Peristiwa hukum yang menimbulkan perikatan misalnya kematian pewaris yang mewariskan harta kekayaannya kepada ahli warisnya, lihat Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, hal.18.

⁴¹ Keadaan hukum adalah bagian dari peristiwa hukum yang termasuk dalam keadaan hukum misalnya adalah umur. Umur 21 tahun menimbulkan keadaan hukum baru dari tidak cakap bertindak menjadi cakap bertindak. Lihat Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, hal.50.

⁴² Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, hal.17

oleh kedua belah pihak. Dengan adanya perikatan maka muncul hak dan kewajiban yaitu pihak yang menyewakan berkewajiban melakukan penyerahan mobil dan mempunyai hak menerima pembayaran harga sewa sedangkan penyewa berkewajiban membayar harga sewa dan berhak untuk menerima penyerahan dan menikmati mobil tersebut dalam jangka waktu sewa.

Perikatan yang bersumber dari undang-undang dapat dibedakan menjadi dua, yakni perikatan timbul karena undang-undang saja dan perikatan yang timbul karena undang-undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia. Contoh perikatan jenis pertama adalah kewajiban kepada orang tua untuk memberikan nafkah pada anaknya⁴³. Adapun contoh jenis kedua misalnya dapat dibedakan lagi menjadi dua, yaitu perbuatan yang halal, contohnya mengurus kepentingan orang lain secara sukarela, sebagai akibatnya undang-undang menetapkan beberapa hak dan kewajiban yang harus diperhatikan seperti hak dan kewajiban yang timbul dalam perjanjian⁴⁴, serta perbuatan manusia yang melanggar hukum, contohnya tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian bagi orang lain sehingga mewajibkan orang yang karena salahnya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut.⁴⁵

Selain berdasarkan sumbernya, perikatan dapat juga dibagi berdasarkan macamnya yaitu:⁴⁶

1. Perikatan bersyarat (*voorwaardelijk*)⁴⁷

⁴³ Pasal 298 KUH Perdata "... Si bapak dan si ibu, keduanya berwajib memelihara dan mendidik sekalian anak mereka yang belum dewasa ..." Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.298.

⁴⁴ Pasal 1354 KUH Perdata "Jika seseorang dengan sukarela dengan tidak mendapat perintah untuk itu, mewakili urusan orang lain dengan atau tanpa pengetahuan orang ini, maka ia secara diam-diam mengikat dirinya untuk meneruskan serta menyelesaikan urusan tersebut, hingga orang yang diwakili kepentingannya dapat mengerjakan sendiri urusan itu." Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1354

⁴⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.2

⁴⁶ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. 32, (Jakarta: Intermasa, 2003), hal.128-131.

⁴⁷ Perikatan bersyarat diatur dalam Pasal 1253 sampai dengan Pasal 1262 KUH Perdata. Pengertian perikatan bersyarat adalah "Suatu perikatan adalah bersyarat manakala ia digantungkan pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan yang masih belum tentu akan terjadi, baik secara menanggukkan perikatan hingga terjadinya peristiwa semacam itu maupun

Perikatan bersyarat merupakan suatu perikatan yang digantungkan pada suatu kejadian di kemudian hari yang masih belum tentu terjadi. Perikatan bersyarat dapat dibagi menjadi dua yaitu:

a) Perikatan dengan syarat tangguh (*opshortende voorwarde*)⁴⁸

Perikatan yang akan ada atau berlaku, apabila kejadian yang belum tentu tersebut terjadi.⁴⁹ Contohnya seseorang berjanji untuk menyewakan rumahnya apabila yang bersangkutan dipindahkan keluar negeri. Melalui contoh tersebut dapat dipahami bahwa perikatan akan berlaku hanya apabila yang bersangkutan dipindahkan keluar negeri sehingga apabila yang bersangkutan tidak atau belum dipindahkan keluar negeri maka perikatan (sewa-menyewa) tersebut tidak akan terjadi.

b) Perikatan dengan syarat batal (*ontbindende voorwarde*)⁵⁰

Perikatan yang berlaku akan berakhir atau dibatalkan apabila kejadian yang dipersyaratkan terjadi.⁵¹ Contohnya seseorang menyewakan rumahnya kepada pihak lain, dengan ketentuan bahwa sewa-menyewa akan berakhir jika anak pihak yang menyewakan yang sedang berada di luar negeri kembali ke tanah air. Melalui contoh tersebut dapat dipahami bahwa perikatan yang sudah berlaku (sewa menyewa) akan berakhir apabila anak pihak yang menyewakan kembali ke tanah air.

secara membatalkan perikatan menurut terjadi atau tidak terjadinya peristiwa tersebut.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1253.

⁴⁸ Perikatan dengan syarat tangguh diatur dalam Pasal 1263 sampai dengan Pasal 1264 KUH Perdata. Pengertian perikatan dengan syarat tangguh adalah “Suatu perikatan dengan suatu syarat tangguh adalah suatu perikatan yang bergantung pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan yang masih belum tentu akan terjadi, atau yang bergantung pada suatu hal yang sudah terjadi tetapi tidak diketahui oleh kedua belah pihak. Dalam hal pertama perikatan tidak dapat dilaksanakan sebelum peristiwa telah terjadi; dalam hal yang kedua perikatan mulai berlaku sejak hari ia dilahirkan.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1263.

⁴⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.4

⁵⁰ Perikatan dengan syarat batal diatur dalam Pasal 1265 sampai dengan Pasal 1267 KUH Perdata. Pengertian perikatan dengan syarat batal adalah “Suatu syarat batal adalah syarat yang apabila dipenuhi menghentikan perikatan, dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula, seolah-olah tidak pernah ada suatu perikatan. Syarat ini tidak menanggulkan pemenuhan perikatan;hanyalah ia mewajibkan si berpiutang mengembalikan apa yang telah diterimanya, apabila peristiwa yang dimaksudkan terjadi.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1265

⁵¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.5

2. Perikatan dengan ketetapan waktu (*tijdsbepaling*)⁵²

Pada perikatan macam ini, perikatan tersebut sudah ada namun pelaksanaannya masih ditangguhkan. Ketetapan waktu pada perikatan ini dapat bersifat menangguhkan, mengakhiri perikatan tersebut. Contoh perikatan dengan ketetapan waktu yang bersifat mengakhiri yakni perikatan dengan syarat pembayaran harga suatu barang dilakukan dalam waktu tiga bulan kedepan, maka perikatan tersebut putus atau berakhir bila dalam jangka waktu tiga bulan kedepan pembayaran tidak dilakukan. Contoh perikatan dengan ketetapan waktu bersifat menangguhkan adalah apabila pada perikatan dengan syarat pembayaran harga suatu barang dilakukan dalam waktu tiga bulan kedepan, pembayaran benar-benar dilakukan dalam tempo tiga bulan oleh pihak yang membayar. Perbedaan antara perikatan bersyarat dengan perikatan dengan suatu ketetapan waktu adalah pada perikatan bersyarat, perikatan digantungkan pada suatu kejadian atau peristiwa yang belum tentu terjadinya, sedangkan pada perikatan dengan ketetapan waktu, perikatannya digantungkan pada suatu hal yang pasti akan terjadi.⁵³

3. Perikatan yang membolehkan memilih⁵⁴

Perikatan yang membolehkan memilih dikenal juga sebagai perikatan mana suka (alternatif) dimana terdapat dua atau lebih prestasi dan kepada pihak berhutang diserahkan pilihan yang mana akan ia ambil.⁵⁵ Contoh dari perikatan membolehkan memilih atau perikatan mana suka adalah A mempunyai hutang kepada B sebesar Rp.1.000.000,-. Namun tidak dapat membayar hutangnya tersebut. Oleh karenanya, A & B kemudian membuat

⁵² Perikatan dengan ketetapan waktu diatur dalam Pasal 1268 sampai dengan Pasal 1271 KUH Perdata. Pengertian perikatan dengan ketetapan waktu adalah “Suatu ketetapan waktu tidak menangguhkan perikatan, melainkan hanya menangguhkan pelaksanaannya.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1268.

⁵³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, hal. 129

⁵⁴ Perikatan yang membolehkan memilih diatur dalam Pasal 1272 sampai dengan Pasal 1277 KUH Perdata. Pengertian perikatan yang membolehkan memilih adalah “Dalam perikatan-perikatan mana suka si berutang dibebaskan jika ia menyerahkan salah satu dari dua barang yang disebutkan dalam perikatan, tetapi ia tidak dapat memaksa si berpiutang untuk menerima sebagian dari barang yang satu dan sebagian dari barang yang lainnya.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps. 1272.

⁵⁵ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, hal.130

perjanjian bahwa untuk pelunasan hutangnya, A dapat membayar dengan sebuah televisi dan radio. Hak memilih prestasi yang ada pada A sebagai debitur, A diberikan kebebasan untuk memilih, apakah ia akan membayarkan hutangnya atau memberikan televisi dan radio kepada B sebagai bentuk lain dari pelunasan hutangnya.

4. Perikatan tanggung-menanggung (*hoofdelijk atau solidair*)⁵⁶

Perikatan dimana beberapa orang bersama-sama sebagai debitur berhadapan dengan kreditur atau sebaliknya.⁵⁷ Contohnya A, B, dan C bersama-sama meminjam uang sejumlah Rp.10.000.000,- kepada D dan diperjanjikan bahwa D dapat menagih kepada A, B, maupun C untuk keseluruhan piutangnya yaitu Ro.10.000.000,-. Dalam perikatan tanggung-menanggung, kreditur mempunyai suatu jaminan yang kuat bahwa piutangnya akan dibayar lunas.

5. Perikatan yang dapat dibagi dan tidak dapat dibagi⁵⁸

Dalam perikatan jenis ini, dapat atau tidak dapat dibagi adalah mengenai masalah prestasinya yang tergantung juga dari sifat barangnya. Pembagian tidak boleh mengurangi hakikat prestasi tersebut.⁵⁹ Sifat barang yang dapat dibagi contohnya adalah hasil bumi dalam perikatan untuk menyerahkan hasil bumi. Hasil bumi walaupun dibagi-bagi tidak menghilangkan hakekatnya sebagai hasil bumi. Sedangkan sifat barang yang tidak dapat dibagi contohnya adalah seekor kuda dalam perikatan untuk menyerahkan seekor kuda. Apabila dalam penyerahannya kuda tersebut dibagi-bagi, hakekat sebagai seekor

⁵⁶ Perikatan tanggung renteng diatur dalam Pasal 1278 sampai dengan Pasal 1296 KUH Perdata. Pengertian perikatan tanggung renteng adalah “Suatu perikatan tanggung-menanggung atau tanggung renteng terjadi antara beberapa orang berpiutang, jika di dalam persetujuan secara tegas kepada masing-masing diberikan hak untuk menuntut pemenuhan seluruh hutang sedang pembayaran yang dilakukan kepada salah satu membebaskan orang yang berutang meskipun perikatan menurut sifatnya dapat dipecah dan dibagi diantara beberapa orang berpiutang tadi.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1278.

⁵⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, hal.130

⁵⁸ Perikatan yang dapat dibagi dan tidak dapat dibagi diatur dalam Pasal 1296 sampai dengan Pasal 1303 KUH Perdata. Pengertian perikatan yang dapat dan tidak dapat dibagi adalah “Suatu perikatan dapat dibagi-bagi atau tidak dapat dibagi-bagi sekadar perikatan tersebut mengenai suatu barang yang penyerahannya, atau suatu perbuatan yang pelaksanaannya dapat dibagi-bagi atau tidak dapat dibagi-bagi, baik secara nyata-nyata, maupun secara perhitungan.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1296.

⁵⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal. 9

kuda akan hilang. Dapat atau tidak dapatnya suatu perikatan dibagi hanya berlaku apabila dalam perikatan tersebut terdapat lebih dari satu orang debitur atau lebih dari satu orang kreditur.⁶⁰ Jika dalam perikatan hanya terdapat satu orang kreditur dan debitur, maka perikatan tersebut dianggap tidak dapat dibagi walaupun prestasi dalam perikatan tersebut dapat dibagi.

Terdapat perbedaan akibat hukum dari perikatan yang prestasinya dapat dibagi dengan yang tidak dapat dibagi. Perikatan yang dapat dibagi, tiap-tiap kreditur hanyalah berhak menuntut suatu bagian menurut imbangan dari prestasi tersebut, masing-masing debitur hanya diwajibkan memenuhi bagiannya. Untuk perikatan yang tidak dapat dibagi, maka tiap-tiap kreditur berhak menuntut seluruh prestasi pada tiap-tiap debitur. Masing-masing debitur diwajibkan memenuhi prestasi tersebut seluruhnya.

Terdapat kemiripan antara perikatan tanggung-menanggung dengan perikatan yang tidak dapat dibagi. Pada perikatan tanggung-menanggung, dalam hal prestasinya dapat dibagi, kreditur dapat menuntut pemenuhan seluruh prestasi dari masing-masing debitur. Pada perikatan tidak dapat dibagi tiap-tiap kreditur berhak menuntut seluruh prestasi pada tiap-tiap debitur. Dengan demikian kemiripan dari perikatan tanggung menanggung dengan perikatan tidak dapat dibagi adalah kreditur dapat menuntut pemenuhan seluruh prestasi dari masing-masing debitur. Sedangkan perbedaan antara dua perikatan tersebut adalah pada perikatan yang tidak dapat dibagi titik beratnya adalah prestasinya, apakah prestasi tersebut dapat dibagi atau tidak. Sedangkan pada perikatan tanggung menanggung, titik beratnya adalah mengenai orang-orang yang berutang atau yang berpiutang.⁶¹ Pada perikatan tanggung menanggung dapat dibedakan lagi menjadi tanggung menanggung aktif bila pihaknya terdiri dari beberapa orang kreditur sehingga hak pilih ada pada debitur sedangkan tanggung menanggung pasif bila pihaknya terdiri dari beberapa debitur sehingga hak pilih ada pada kreditur.

⁶⁰ *Ibid.*, hal 10

⁶¹ *Ibid.*

6. Perikatan dengan penetapan hukuman (*stafbeding*)⁶²

Perikatan macam ini adalah suatu perikatan dimana ditentukan bahwa debitur diwajibkan melakukan sesuatu sebagai jaminan pelaksanaan perikatan apabila perikatannya tidak dipenuhi. Penetapan hukuman berguna untuk mencegah debitur dengan mudah melalaikan kewajibannya serta untuk membebaskan kreditur dari pembuktian tentang jumlah atau besarnya kerugian yang diderita apabila perikatan tidak dapat terpenuhi. Dalam perikatan dengan ancaman hukuman, hanya terdapat satu prestasi yang harus dilakukan oleh debitur. Apabila debitur lalai dalam memenuhi prestasi tersebut, ia harus memenuhi apa yang telah ditetapkan sebagai hukuman.⁶³

2.2 Perjanjian

2.2.1 Pengertian

Menurut J Satrio, perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan selain undang-undang. Perjanjian menimbulkan perikatan.⁶⁴ Sedangkan menurut Yahya Harahap, perjanjian mengandung pengertian suatu hubungan kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan kepada pihak lain untuk menunaikan prestasi.⁶⁵ Di dalam KUH Perdata terdapat pengertian lain dari perjanjian yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁶⁶

⁶² Perikatan dengan penetapan hukuman diatur dalam Pasal 1304 sampai dengan Pasal 1312 KUH Perdata. Pengertian perikatan dengan penetapan hukuman adalah “Ancaman hukuman adalah suatu ketentuan sedemikian rupa dengan mana seorang untuk jaminan pelaksanaan suatu perikatan diwajibkan melakukan sesuatu, manakala perikatan itu tidak dipenuhi.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1304.

⁶³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.11.

⁶⁴ J.Satrio, *Hukum Perikatan Pada Umumnya*,(Bandung:Alumni,1999),hal.13

⁶⁵ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1986), hal.6.

⁶⁶ Pengertian perjanjian dalam KUH Perdata “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps. 1313

2.2.2 Subyek dan Obyek Perjanjian

Subyek dari perjanjian adalah orang perorangan (*natural person*) atau badan hukum (*legal person, recht person*). Manusia memiliki status sebagai subyek hukum sejak ia dilahirkan dengan pengecualian sebagaimana terdapat dalam Pasal 2 KUH Perdata

Anak yang ada dalam kandungan seorang perempuan, dianggap sebagai telah dilahirkan, bilamana juga kepentingan si anak menghendakinya. Mati sewaktu dilahirkannya, dianggaplah ia tidak pernah ada.⁶⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa anak yang masih dalam kandungan dapat menjadi subyek hukum apabila ada kepentingan yang menghendaki dan dilahirkan dalam keadaan hidup. Badan hukum juga memiliki status sebagai subyek hukum sehubungan dengan kegiatan badan hukum tersebut dalam bidang ekonomi maupun ideal. Sebagai subyek hukum, badan hukum dapat menuntut dan dituntut di muka hukum secara mandiri melalui perantaraan pengurusnya.⁶⁸

Adapun obyek dari perjanjian adalah prestasi. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1234 KUH Perdata “Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.”⁶⁹ Perjanjian untuk memberikan sesuatu misalnya jual beli, tukar menukar, hibah dan sewa menyewa. Perjanjian untuk berbuat sesuatu misalnya perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat suatu lukisan, perjanjian untuk membuat sebuah garasi, dan lain-lain. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan milik orang lain, dan sebagainya⁷⁰

⁶⁷ *Ibid.*, Ps.2

⁶⁸ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, cet.1 (Jakarta: CV.Gitama Jaya, 2005), hal.22.

⁶⁹ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1234

⁷⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.36

2.2.3 Unsur-unsur Perjanjian

Unsur-unsur perjanjian terdiri atas:⁷¹

1. Unsur Esensialia

Unsur esensialia dalam perjanjian meliputi ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai prestasi-prestasi yang wajib dilakukan, dan ketentuan-ketentuan lain yang membedakan suatu perjanjian dengan perjanjian lainnya atau hal-hal khusus yang menjadi karakteristik dari suatu perjanjian. Unsur esensialia ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi atau pengertian dari suatu perjanjian. Misalnya perjanjian jual beli, maka unsur esensialianya adalah adanya perikatan yang mewajibkan seorang untuk menyerahkan suatu kebendaan, dan orang lainnya untuk membayar harga yang telah diperjanjikan seperti tercantum dalam Pasal 1457 KUH Perdata.

2. Unsur Naturalia

Unsur naturalia adalah unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur esensialianya diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur esensialia jual beli, pasti terdapat unsur naturalia berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat-cacat tersembunyi.

3. Unsur Aksidentalialia

Unsur aksidentalialia adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan menyimpang yang dibuat oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak berupa persyaratan khusus yang mereka tentukan secara bersama-sama. Dengan demikian, pada hakekatnya unsur ini bukan merupakan prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi para pihak. Unsur aksidentalialia adalah aturan-aturan yang menyimpang dari KUH Perdata ataupun apabila dalam dalam KUH Perdata belum mengatur tentang hal

⁷¹ Kartini Muljadi, dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003), hal.84-90.

tersebut para pihak dapat membuatnya. Hal ini karena sistem terbuka pada buku III KUH Perdata dan asas kebebasan berkontrak.

2.2.4 Macam-macam Perjanjian

Perjanjian dapat dibedakan menjadi:⁷²

1. Perjanjian sepihak dan timbal balik

Perjanjian merupakan perbuatan hukum⁷³ yang dapat bersegi satu atau sepihak dan bersegi dua atau ganda. Perjanjian sepihak adalah persetujuan, dimana kewajiban hanya terdapat pada salah satu pihak. Perjanjian sepihak termasuk perbuatan hukum bersegi satu⁷⁴. Contoh perikatan sepihak adalah perjanjian hibah. Pada perjanjian hibah, pemberi hibah berkewajiban memberikan barang hibahnya kepada penerima hibah, sedangkan penerima hibah tidak mempunyai kewajiban apa pun. Sedangkan untuk perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban kepada kedua belah pihak. Perjanjian timbal balik termasuk dalam perbuatan hukum bersegi dua atau ganda⁷⁵. Contoh dari perjanjian timbal balik adalah perjanjian sewa menyewa dimana pihak yang menyewakan berkewajiban menyerahkan barang untuk disewa oleh penyewa, dan penyewa berkewajiban membayar harga sewa atas barang tersebut.

2. Perjanjian cuma-cuma dan perjanjian atas beban

Persetujuan cuma-cuma dan perjanjian atas beban diatur dalam Pasal 1314 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

⁷² Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, cet.1, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hal.66-69.

⁷³ Perbuatan hukum adalah perbuatan subyek hukum yang ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum yang sengaja dikehendaki oleh subyek hukum. Unsur perbuatan hukum adalah kehendak dan pernyataan kehendak yang sengaja ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum. Lihat Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, hal. 51.

⁷⁴ Perbuatan hukum bersegi satu atau sepihak adalah perbuatan hukum yang hanya memerlukan kehendak dan pernyataan kehendak oleh satu subyek hukum untuk menimbulkan akibat hukum. Lihat sudikno Mertokusumo, *Ibid*.

⁷⁵ Perbuatan hukum bersegi dua atau ganda adalah perbuatan hukum yang memerlukan kehendak dan pernyataan kehendak dari sekurang-kurangnya dua subyek hukum yang ditujukan untuk akibat hukum yang sama. Lihat Sudikno Mertokusumo, *Ibid*, hal.52.

Suatu perjanjian dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban.

Suatu perjanjian dengan cuma-cuma adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa memberi suatu manfaat bagi dirinya sendiri.

Suatu perjanjian atas beban, adalah suatu perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.⁷⁶

Berdasarkan rumusan pasal di atas dapat dipahami bahwa perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak. Sedangkan perjanjian atas beban adalah perjanjian dimana terhadap prestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak terdapat kontra prestasi dari pihak lain, antara kedua prestasi tersebut terdapat hubungan hukum. Contoh dari perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian hibah. Adapun contoh dari perjanjian atas beban adalah jual beli.

3. Perjanjian konsensual, riil dan formil

Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang telah mengikat para pihak yang membuatnya sejak tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Contoh dari perjanjian konsensual adalah perjanjian jual beli. Sedangkan perjanjian riil adalah perjanjian dimana selain kata sepakat diperlukan juga perbuatan tertentu. Contoh dari perjanjian riil adalah perjanjian penitipan barang, selain kata sepakat diperlukan juga penyerahan atas barang yang akan dititipkan tersebut. Adapun perjanjian formil adalah perjanjian yang selain memerlukan kata sepakat juga harus memenuhi formalitas tertentu seperti perjanjian perdamaian yang harus dibuat secara tertulis.

4. Persetujuan bernama, dan perjanjian tidak bernama dan perjanjian campuran

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang telah diatur dan diberi nama oleh undang-undang misalnya perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata Bab V sampai dengan Bab XVIII. Perjanjian tidak bernama adalah perjanjian selain dari perjanjian bernama, perjanjian mana tidak diatur di dalam KUH Perdata tetapi terdapat dalam kehidupan masyarakat misalnya perjanjian *franchise*. Sedangkan perjanjian campuran ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian, misalnya pemilik hotel yang menyewakan kamar

⁷⁶ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1314

dan juga menyajikan makanan. Melalui contoh tersebut dapat dipahami bahwa terdapat unsur perjanjian sewa menyewa dalam menyewakan makanan dan juga unsur jual beli dalam menyajikan makanan.

5. Perjanjian *liberatoire*

Perjanjian *liberatoire* adalah perbuatan hukum yang atas dasar kesepakatan para pihak menghapuskan perikatan yang telah ada misalnya pembebasan hutang. Perjanjian *liberatoire* diatur dalam Pasal 1440 dan Pasal 1442 KUH Perdata.

6. Perjanjian obligatoir

Perjanjian obligatoir adalah perjanjian dimana pihak-pihak sepakat mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan suatu benda kepada pihak lain. Contoh dari perjanjian obligatoir adalah perjanjian jual beli karena membebaskan pihak untuk melakukan penyerahan obyek jual beli agar hak milik atasnya dapat beralih juga.

7. Perjanjian kebendaan

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian sebagaimana seorang menyerahkan haknya atas suatu benda kepada orang lain. Penyerahan benda tersebut merupakan perjanjian kebendaan. Contoh dari perjanjian kebendaan adalah pada perjanjian jual beli benda bergerak maka perjanjian obligatoir dan perjanjian kebendaan berlangsung bersamaan.

8. Perjanjian pembuktian

Perjanjian pembuktian adalah perjanjian dimana para pihak mempunyai kebebasan untuk mengadakan persetujuan mengenai alat-alat pembuktian atau pembuktian apa yang berlaku bagi mereka.

2.2.5 Syarat Sah Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri,
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu

4. Suatu sebab yang halal.⁷⁷

Syarat sahnya perjanjian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kesepakatan

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju atas hal-hal yang diperjanjikan. Dalam Pasal 1321 KUH Perdata disebutkan “Tidak ada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena khilafan atau yang diperoleh dengan paksaan atau penipuan.”⁷⁸ Melalui rumusan pasal diatas dapat dipahami kesepakatan harus terjadi tanpa ada kekeliruan atau *dwaling*⁷⁹, *paksaan* atau *dwang*⁸⁰ dan *penipuan* atau *bedrog*⁸¹.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Tujuan dibuatnya suatu perjanjian adalah untuk melakukan suatu hubungan hukum. Pihak yang dapat melakukan suatu hubungan hukum sehingga

⁷⁷ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps. 1320

⁷⁸ *Ibid.*, Ps. 1321

⁷⁹ Kekeliruan atau kekhilafan terjadi apabila salah satu pihak keliru tentang hal-hal pokok dari apa yang diperjanjikan atau tentang sifat-sifat penting dari barang yang menjadi obyek perjanjian atau tentang orang dengan siapa perjanjian tersebut diadakan. Kekeliruan tersebut harus sedemikian rupa sehingga seandainya orang itu tidak keliru mengenai hal-hak tersebut, yang bersangkutan tidak akan memberikan persetujuannya. Kekeliruan dapat dibagi dua menjadi:

- 1) *Error in Substantia* adalah kekeliruan mengenai barang. Contohnya seorang membeli lukisan yang dikiranya adalah lukisan Basuki Abdullah, tetapi ternyata lukisan tersebut hanya tiruannya saja.
- 2) *Error in Persona* adalah kekeliruan mengenai orang dengan siapa ia mengadakan perjanjian. Contohnya seorang Direktur Opera mengadakan suatu kontrak dengan orang yang dikiranya penyanyi yang terkenal, padahal yang bersangkutan bukan orang yang dimaksud, karena namanya yang sama.

Kekeliruan harus diketahui oleh pihak lawan, atau pihak lawan mengetahui bahwa ia berhadapan dengan orang yang berada dalam kekeliruan. Kekeliruan diatur dalam Pasal 1322 KUH Perdata. Lihat Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal. 23-24.

⁸⁰ Paksaan adalah paksaan rohani atau paksaan jiwa (*psychis*), bukan paksaan badan (*fisik*). Paksaan dapat dilakukan bukan hanya oleh pihak lawannya tetapi juga oleh pihak ketiga. Paksaan diatur dalam Pasal 1323 sampai dengan 1327 KUH Perdata. Lihat Subekti, *ibid.*, hal. 23.

⁸¹ Penipuan dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1328 ayat 1 KUH Perdata. Penipuan terjadi apabila salah satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan – keterangan palsu atau tidak benar disertai tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikan perizinan. Pihak yang menipu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya, contohnya mobil yang ditawarkan diganti dulu mereknya, dipalsukan nomor mesinnya atau lain sebagainya. Lihat Subekti, *ibid.*, hal. 24.

mampu melaksanakan hak dan kewajiban adalah subyek hukum yaitu orang maupun badan hukum.⁸² Apabila yang membuat perjanjian adalah orang, maka yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan cakap untuk melakukan hubungan hukum seperti diatur dalam Pasal 1329 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan jika ia oleh undang – undang tidak dinyatakan tak cakap.”⁸³ Di lain pihak, seseorang dinyatakan tak cakap oleh undang-undang terdapat dalam ketentuan Pasal 1330 KUHPerdata, yang menentukan bahwa:

Tak cakap untuk membuat perjanjian-perjanjian adalah:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.⁸⁴

Khusus syarat ketiga, yaitu orang perempuan, dengan telah berlakunya undang-undang yang mengatur mengenai Perkawinan yaitu Undang-Undang No.1 tahun 1974 tentang Perkawinan maka pengaturan yang terdapat dalam Pasal 1330 KUH Perdata tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi. Ketentuan tersebut sesuai dengan isi yang disebutkan pada Pasal 31 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang menyebutkan bahwa:

Pasal 31

- 1) Hak dan Kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat.
- 2) Masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum.⁸⁵

⁸² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet.3, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2006), hal.18

⁸³ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1329

⁸⁴ *Ibid.*, Ps.1330

⁸⁵ Indonesia, *Undang-Undang Perkawinan*, UU No.1 Tahun 1974, LN NO. 1 Tahun 1974, TLN No. 3019, Ps.31.

Ketentuan ini diperkuat lagi dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 1963, yang mengatur bahwa istri bisa melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya. Karena itu ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata angka ketiga yang menyatakan perempuan tidak cakap dalam melakukan perbuatan hukum dinyatakan tidak berlaku lagi.

Apabila yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Memiliki harta kekayaan yang terpisah
- b) Memiliki tujuan tertentu
- c) Memiliki kepentingan sendiri
- d) Terdapat organisasi

Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut, badan hukum dapat disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban.⁸⁶

Syarat kesepakatan dan kecakapan merupakan syarat subyektif. Hal tersebut disebabkan karena kesepakatan dan kecakapan menyangkut subyek yang membuat perjanjian. Akibat hukum yang terjadi apabila syarat tersebut dilanggar mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (*voidable*). Sehingga jika para pihak tidak keberatan terhadap pelanggaran kedua syarat tersebut dan tidak melakukan upaya pembatalan perjanjian melalui Pengadilan, maka perjanjian tersebut tetap sah.⁸⁷

3. Hal Tertentu

Yang dimaksud dengan hal tertentu adalah sesuatu yang dalam perjanjian ditentukan dan disepakati.⁸⁸ Ketentuan tersebut sesuai dengan pengaturan dalam Pasal 1333 KUH Perdata bahwa:

⁸⁶ *Ibid.*, hal.19

⁸⁷ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.143

⁸⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, hal.20

Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya.

Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung.⁸⁹

4. Sebab yang halal

Menurut undang-undang, suatu sebab yang halal adalah apabila tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.⁹⁰ Bertentangan dengan undang-undang misalnya suatu perjanjian dimana satu pihak menyanggupi untuk melakukan suatu kejahatan.⁹¹ Bertentangan dengan kesusilaan misalnya suatu perjanjian dimana satu pihak harus meninggalkan agamanya untuk memeluk agama lain.⁹² Bertentangan dengan ketertiban umum misalnya sekelompok orang berjanji untuk melakukan kerusuhan.

Syarat hal tertentu dan sebab yang halal disebut dengan syarat obyektif karena menyangkut obyek yang diperjanjikan. Akibat hukum apabila syarat obyektif tersebut dilanggar adalah bahwa perjanjian tersebut dianggap tidak memiliki kekuatan hukum sejak semula dan tidak mengikat para pihak yang membuat perjanjian atau biasa disebut dengan batal demi hukum (*null and void*). Dengan batal demi hukumnya suatu perjanjian maka para pihak tidak dapat mengajukan tuntutan melalui pengadilan untuk melaksanakan perjanjian atau meminta ganti rugi, karena perjanjian tersebut tidak menimbulkan hak dan kewajiban yang mempunyai akibat hukum.⁹³

⁸⁹ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1333

⁹⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, hal.21

⁹¹ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, hal.137

⁹² *Ibid.*

⁹³ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.144

2.2.6 Asas-asas Perjanjian

Dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas atau prinsip yang harus diperhatikan bagi para pihak yang membuat perjanjian. Hal tersebut penting sebagai pedoman dalam proses dan pelaksanaan perjanjian agar tidak terdapat permasalahan hukum berkaitan dengan proses dan pelaksanaan perjanjian tersebut.⁹⁴

1. Asas sistem terbuka

Hukum perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.⁹⁵

2. Asas Konsensualisme

Hukum perjanjian dalam Buku III KUH Perdata menganut asas konsensualisme, artinya perjanjian sudah mengikat para pihak yang membuatnya, sejak tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Dengan demikian, perjanjian sudah sah dan mengikat para pihak tanpa perlu suatu formalitas tertentu atau perbuatan tertentu. Asas konsensualisme ini tercermin dalam Pasal 1458 KUH Perdata tentang perjanjian jual-beli. Terhadap asas konsensualisme tersebut terdapat pengecualian yaitu dalam hal perjanjian formil dan perjanjian riil. Perjanjian formil ialah perjanjian yang disamping memenuhi syarat kata sepakat juga harus memenuhi formalitas tertentu seperti perjanjian perdamaian yang harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 1851 ayat 2 KUH Perdata. Adapun perjanjian riil ialah perjanjian yang harus memenuhi kata sepakat dan perbuatan tertentu untuk menimbulkan perjanjian, contohnya seperti perjanjian penitipan yang diatur dalam Pasal 1694 KUH Perdata yang mensyaratkan adanya penyerahan dari pihak yang menitipkan dan penerimaan dari pihak yang dititipi.⁹⁶

⁹⁴ *Ibid.* hal. 145

⁹⁵ Subekti (a), *Hukum Perjanjian*, hal.13

⁹⁶ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.144

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan “Setiap perjanjian yang dibuat secara sah, mengikat sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.”⁹⁷ Ketentuan tersebut memberi kebebasan bagi para pihak untuk dengan bebas membuat perjanjian apapun.⁹⁸ Walaupun demikian, kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.⁹⁹ Asas itikad baik memberikan kesempatan bagi para pihak untuk membuat klausula-klausula yang menyimpang dari ketentuan dalam buku III KUH Perdata atau bahkan membuat aturan baru yang belum diatur dalam KUH Perdata.

4. Asas Itikad Baik

Hukum perjanjian menganut asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang menyatakan “Perjanjian harus dilaksanakan sesuai Undang-undang.”¹⁰⁰ Ketentuan tersebut memberi wewenang kepada hakim untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian supaya tidak bertentangan dengan rasa keadilan. Itikad baik dalam perjanjian mengacu pada kepatutan dan keadilan sehingga dalam pelaksanaan perjanjian disyaratkan pelaksanaannya dengan itikad baik. Jika dianalisa lebih jauh itikad baik ini merupakan pengecualian dari asas kebebasan berkontrak, dimana dalam asas kebebasan berkontrak para pihak diberi kebebasan untuk membuat dan menentukan isi perjanjian. Permasalahannya, dalam perjanjian seringkali posisi para pihak tidak seimbang baik dari segi ekonomi, pendidikan dan pengaruh atau akses, sehingga dimungkinkan perjanjian ditentukan secara sepihak oleh pihak yang lebih kuat sementara pihak lain karena kelemahannya menerima kesepakatan tersebut.¹⁰¹

⁹⁷ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1338.ayat 1

⁹⁸ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.146

⁹⁹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan* (Bandung: Alumni, 1982), hal. 84

¹⁰⁰ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], ps.1338 ayat 3

¹⁰¹ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.147

5. Asas Kepribadian

Dalam Pasal 1315 KUH Perdata dinyatakan “Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas namanya sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri.”¹⁰² Asas tersebut dinamakan asas kepribadian. Mengikatkan diri ditunjukkan untuk memikul kewajiban-kewajiban atau menyanggupi melakukan sesuatu sedangkan minta ditetapkan suatu janji ditujukan pada perolehan hak-hak atas sesuatu atau dapat penuntutan sesuatu. Pada dasarnya suatu perjanjian hanya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara para pihak yang membuatnya. Maka apabila seseorang akan mengikatkan untuk orang lain, harus ada kuasa yang diberikan oleh orang lain tersebut. Seorang yang dikuasakan untuk mengikatkan diri untuk orang lain, maka orang tersebut tidak bertindak atas dirinya sendiri, melainkan orang lain yang memberikan kuasa tersebut.¹⁰³ Misalnya A mengikatkan diri dalam perjanjian untuk B, maka A harus mendapatkan kuasa dari B. A mengikatkan diri untuk orang lain yakni B, dan yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah B bukan A.

Terhadap asas kepribadian terdapat pengecualian, yaitu dalam bentuk yang dinamakan janji untuk pihak ketiga. Dalam janji untuk pihak ketiga, seorang membuat perjanjian, dimana perjanjian ini memperjanjikan hak-hak bagi orang lain. Hal ini diatur dalam Pasal 1317 KUH Perdata yang menyatakan:

Lagi pun diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan seorang pihak ketiga, apabila suatu penetapan janji, yang dibuat oleh seorang untuk dirinya sendiri atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain, memuat janji seperti itu.¹⁰⁴

Suatu contoh dari janji untuk pihak ketiga dimana para pihak menetapkan suatu janji untuk memberikan hak kepada pihak ketiga, misalnya: saya menjual

¹⁰² *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek],Ps.1315

¹⁰³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal.31

¹⁰⁴ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek],Ps.1317

rumah kepada A dengan perjanjian bahwa selama satu tahun rumah itu boleh digunakan dulu oleh adiknya.¹⁰⁵

Pengecualian lain dari asas kepribadian adalah Pasal 1316 KUHPerdata, yaitu perjanjian garansi. Pasal 1316 KUH Perdata menyatakan:

Meskipun demikian adalah diperbolehkan untuk menanggung atau menjamin seorang pihak ketiga, dengan menjanjikan bahwa orang ini akan berbuat sesuatu, dengan tidak mengurangi tuntutan pembayaran ganti rugi terhadap siapa yang telah menanggung pihak ketiga itu atau yang telah berjanji, untuk menyuruh pihak ketiga tersebut menggunakan sesuatu, jika pihak ini menolak memenuhi perikatannya.¹⁰⁶

Perjanjian garansi digambarkan sebagai suatu perjanjian dimana seorang A berjanji kepada B bahwa C akan berbuat sesuatu. Berbeda dengan perjanjian untuk pihak ketiga, dalam perjanjian garansi pihak ketiga bukan menerima hak tetapi justru dibebani oleh adanya suatu kewajiban. Perjanjian garansi harus dibedakan dari perjanjian penanggungan atau jaminan perorangan. Perjanjian garansi adalah suatu perjanjian yang berdiri sendiri, sedangkan perjanjian penanggungan atau jaminan perorangan merupakan suatu perjanjian *accessoir* artinya ada dan tidaknya tergantung perjanjian pokoknya yaitu perjanjian hutang-piutang dan perjanjian ikutannya (*accessoir*) yaitu perjanjian penanggungan.¹⁰⁷

Pengecualian lain terhadap asas kepribadian yang lain adalah apa yang diatur dalam Pasal 1318 KUH Perdata dimana suatu perjanjian meliputi juga para ahli waris dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Pasal 1318 KUH Perdata menyatakan:

Apabila seorang minta diperjanjikan sesuatu hal, maka dianggap itu adalah untuk para ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak daripadanya, kecuali

¹⁰⁵ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)* hal.148

¹⁰⁶ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1316

¹⁰⁷ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.149

apabila dengan tegas ditetapkan atau dapat disimpulkan dari sifat perjanjian, bahwa tidak sedemikianlah maksudnya.¹⁰⁸

Berdasarkan pasal diatas, diketahui bahwa segala hak dan kewajiban yang timbul dari suatu perjanjian diwarisi oleh ahli waris dari masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian itu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengecualian asas kepribadian terdapat dalam Pasal 1316 KUH Perdata, yang memberikan hak kepada pihak ketiga dari suatu perjanjian. Pasal 1317 KUH Perdata membebaskan kewajiban kepada pihak ketiga, sedangkan Pasal 1318 KUH Perdata memberikan hak dan membebaskan kewajiban pada pihak ketiga.

6. Asas Kelengkapan

Asas kelengkapan disebut juga dengan *Optional System*. Maksud dari asas ini adalah apabila para pihak dalam membuat perjanjian berkeinginan untuk membuat aturan sendiri, maka mereka dapat menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika pengaturan baru tersebut tidak ditentukan secara tegas dalam suatu perjanjian, maka ketentuan dalam undang-undanglah yang akan berlaku.¹⁰⁹

7. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas tersebut menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya pada detik dicapainya kata sepakat antara kedua belah pihak sebagaimana tertera dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”¹¹⁰

8. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum terdapat dalam pasal 1338 ayat 2 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.¹¹¹

¹⁰⁸ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1318

¹⁰⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, hal.18

¹¹⁰ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1338 (1)

¹¹¹ *Ibid.*,Ps. 1338 ayat 2

9. Asas Kepatutan

Asas kepatutan terdapat dalam Pasal 1339 KUH Perdata yang menyatakan bahwa

Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.¹¹²

10. Asas Keseimbangan

Pada perjanjian terdapat asas keseimbangan. Asas tersebut menghendaki kedua pihak dalam perjanjian memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut. Misalnya kreditur mempunyai hak untuk menuntut pemenuhan prestasi dari debitur tetapi kreditur juga mempunyai beban untuk melaksanakan perjanjian dengan itikad baik. Dari contoh tersebut dapat dipahami bahwa walaupun kreditur mempunyai hak untuk menuntut pemenuhan prestasi tetapi ia juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan perjanjian dengan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

2.3 Wanprestasi

Apabila debitur tidak melakukan apa yang diperjanjikan maka yang bersangkutan telah wanprestasi. Wanprestasi debitur dapat berupa empat macam:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
3. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
4. Melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.¹¹³

Untuk menentukan kapan seorang debitur telah melalaikan kewajibannya dapat dilihat dari isi perjanjian. Dalam perjanjian biasanya diatur kapan seseorang harus melaksanakan kewajibannya, seperti menyerahkan sesuatu barang atau melakukan sesuatu perbuatan. Apabila dalam perjanjian tidak disebutkan kapan

¹¹² *Ibid.*, Ps. 1339

¹¹³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hal. 45

seseorang harus menyerahkan sesuatu atau berbuat sesuatu, maka sebelum mengajukan gugatan wanprestasi seorang kreditur harus memberikan somasi atau suatu peringatan yang menyatakan bahwa debitur telah lalai dan agar memenuhi kewajibannya dalam jangka waktu tertentu sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1238 KUH Perdata¹¹⁴.

Apabila prestasi yang diperjanjikan untuk tidak melakukan suatu perbuatan, maka tidak diperlukan somasi sebab pada saat debitur melakukan perbuatan yang dilarang, yang bersangkutan telah melakukan wanprestasi. Kreditur dapat mengajukan tuntutan supaya debitur dihukum untuk melaksanakan perjanjian dan membayar ganti rugi, selain itu kreditur dapat juga hanya meminta pelaksanaan perjanjian atau membatalkan perjanjian disertai ganti rugi.¹¹⁵

Terhadap wanprestasi yang dilakukannya, debitur diancam beberapa sanksi atau hukuman. Hukuman atau akibat-akibat untuk debitur yang lalai meliputi:

1. Pembayaran kerugian yang diderita oleh kreditur atau **ganti rugi**;
2. **Pembatalan perjanjian** atau juga dinamakan pemecahan perjanjian;
3. **Peralihan resiko**;
4. **Pembayaran biaya perkara**, jika diperkarakan di depan pengadilan.¹¹⁶

Sanksi-sanksi terhadap debitur yang lalai diuraikan dibawah ini:

1. Ganti rugi

Ganti rugi terdiri dari tiga unsur yakni biaya¹¹⁷, rugi¹¹⁸ dan bunga¹¹⁹. Dalam penuntutan ganti rugi, undang-undang memberikan pembatasan apa yang

¹¹⁴ Pasal 1238 KUH Perdata “Si berutang adalah lalai, apabila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri, ialah jika ini menetapkan, bahwa si berhutang harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan. Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1238.

¹¹⁵ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.151

¹¹⁶ Subekti (a), *Hukum Perjanjian*, hal.45

¹¹⁷ Biaya adalah segala pengeluaran atau perongkosan yang nyata-nyata sudah dikeluarkan oleh salah satu pihak. Contohnya adalah biaya Notaris, biaya perjalanan.

boleh dituntut sebagai ganti rugi. Dengan demikian, debitur yang lalai masih dilindungi oleh undang-undang. Pembatasan ganti rugi terdapat dalam Pasal 1247 KUH Perdata yang mengatur:

Si berutang hanya diwajibkan mengganti biaya rugi dan bunga yang nyata telah atau sedianya harus dapat diduga sewaktu perjanjian dilahirkan; kecuali jika hal yang tidak dipenuhinya perikatan itu disebabkan karena tipu-daya yang disebabkan olehnya.¹²⁰

Pasal 1248 KUH Perdata juga mengatur:

Bahkan jika hal tidak dipenuhinya perikatan disebabkan tipu-daya si berutang, penggantian biaya, rugi, dan bunga sekadar mengenai kerugian yang dideritanya oleh si berpiutang dan keuntungan yang terhilang baginya, hanyalah terdiri atas apa yang merupakan akibat langsung dari tak dipenuhinya perikatan.¹²¹

Terhadap ganti kerugian terdapat pembatasan berupa dapat diduganya syarat kerugian serta hal tersebut merupakan akibat langsung dari wanprestasi. Syarat dapat diduga bukan hanya ditujukan pada kemungkinan timbulnya kerugian tetapi juga pada jumlah dan besarnya kerugian. Menurut Yurisprudensi, persyaratan dapat diduga juga meliputi besarnya kerugian. Jadi, kerugian yang jumlahnya melampaui batas-batas yang dapat diduga, tidak boleh ditanggungkan kepada debitur untuk membayarnya, kecuali jika ia nyata-nyata telah berbuat secara licik atau melakukan tipu daya yang dimaksudkan dalam Pasal 1247 KUH Perdata,

¹¹⁸ Rugi adalah kerugian karena kerusakan barang-barang kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian si debitur. Contohnya adalah akibat membeli kulkas yang tidak memenuhi standar, kulkas meledak dan rumah terbakar. Rumah terbakar berikut benda-benda yang ada di dalamnya termasuk dalam rugi.

¹¹⁹ Bunga adalah kerugian berupa kehilangan keuntungan yang sudah dibayangkan atau dihitung oleh kreditur. Contohnya apabila dealer mobil terlambat menyerahkan mobil yang dibeli oleh perusahaan taksi sehingga taksi tersebut terlambat beroperasi sesuai waktu yang telah direncanakan. Hal ini menyebabkan perusahaan taksi kehilangan keuntungan yang sudah dibayangkan bila taksi dapat beroperasi pada waktu yang telah direncanakan.

¹²⁰ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1247

¹²¹ *Ibid.*, Ps.1248

sepanjang masih dalam batas-batas persyaratan akibat langsung yang ditentukan oleh Pasal 1248 KUH Perdata.¹²²

Pada unsur ganti rugi terdapat unsur bunga. Pengertian bunga termasuk di dalamnya adalah bunga moratoir atau bunga kelalaian. Bunga moratoir adalah bunga yang dibayarkan karena prestasi tidak dilaksanakan. Besar dari bunga moratoir adalah 6% setahun (s.1848 No.22) dan dihitung sejak gugatan didaftarkan di pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 1250 KUH Perdata¹²³.

2. Pembatalan Perjanjian

Pembatalan perjanjian atau dinamakan pemecahan perjanjian bertujuan membawa kedua belah pihak kembali pada keadaan sebelum perjanjian diadakan. Jika satu pihak sudah menerima sesuatu atau prestasi dari pihak yang lain, baik uang maupun barang maka harus dikembalikan. Hal ini karena pokok dari perjanjian telah ditiadakan. Pengaturan mengenai pembatalan perjanjian terdapat dalam Pasal 1266 KUH Perdata yang menyatakan:

Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan – persetujuan yang timbal balik, mana kala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibanya.

Dalam hal demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim.

Permintaan ini juga harus dilakukan, meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan dalam perjanjian.

Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, Hakim adalah leluasa untuk menurut keadaan, atas permintaan si tergugat, memberikan suatu jangka waktu untuk masih juga memenuhi kewajibannya, jangka waktu mana namun itu tidak boleh lebih dari satu bulan.¹²⁴

¹²² Subekti (a), *Hukum Perjanjian* hal.48

¹²³ Pasal 1250 KUH Perdata “Dalam tiap-tiap perikatan yang semata-mata berhubungan dengan pembayaran sejumlah uang, penggantian biaya, rugi dan bunga sekadar disebabkan terlambatnya pelaksanaan, hanya terdiri atas bunga yang ditentukan oleh undang-undang, dengan tidak mengurangi peraturan-peraturan undang-undang khusus. Penggantian biaya, rugi dan bunga tersebut wajib dibayar, dengan tidak usah dibuktikannya sesuatu kerugian oleh si berpiutang. Penggantian biaya, rugi dan bunga itu hanya harus dibayar terhitung mulai dari ia diminta di muka Pengadilan, kecuali dalam hal-hal dimana undang-undang menetapkan bahwa ia berlaku demi hukum. Lihat *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek],Ps.1250.

¹²⁴ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1226

Dalam praktek para pihak sering memperjanjikan untuk menyimpangi Pasal 1266 ayat 2 KUH Perdata, sehingga batalnya perjanjian tidak memerlukan putusan hakim¹²⁵. Yurisprudensi berpendapat bahwa batalnya perjanjian adalah karena wanprestasi, sedangkan putusan hakim hanya untuk menyatakan bahwa perjanjian telah batal (*declaratif*). Namun terdapat pendapat bahwa batalnya perjanjian adalah karena putusan hakim, yang didasarkan pada wanprestasi. Hal ini disebabkan Pasal 1266 ayat 2 KUH Perdata menyatakan dengan tegas bahwa pembatalan perjanjian timbal balik harus melalui putusan hakim dan Pasal 1266 ayat 4 KUH Perdata menyatakan bahwa hakim berwenang memberikan *terme de grace* (jangka waktu pengampunan), berarti perjanjian belum batal.¹²⁶

3. Peralihan resiko

Peralihan resiko atas kelalaian seseorang disebutkan dalam Pasal 1237 ayat 2 KUH Perdata yaitu

Risiko adalah kewajiban untuk memikul kerugian jika terjadi suatu peristiwa di luar kesalahan salah satu pihak, yang menimpa barang yang menjadi obyek perjanjian.¹²⁷

Contoh dari peralihan resiko adalah pada jual beli berdasarkan Pasal 1460 KUH Perdata resiko jual beli barang dipikul oleh pembeli, meskipun barang tersebut belum diserahkan. Apabila penjual terlambat dalam penyerahan barang tersebut, atas kelalaian ini diancam dengan mengalihkan resiko. Sehingga dengan lalainya penjual resiko yang awalnya ditanggung oleh pembeli beralih kepadanya.

¹²⁵ Alasan lain yang mendukung pencantuman klausula dalam perjanjian untuk mengenyampingkan ketentuan Pasal 1266 ayat 2 KUH Perdata yakni berdasarkan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata, setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sehingga pencantuman klausula mengenyampingkan ketentuan Pasal 1266 KUH Perdata, harus ditaati oleh para pihak. Selain itu apabila pembatalan harus melalui putusan pengadilan, akan membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang lama sehingga tidak efisien. Lihat Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*, cet.6, (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 63.

¹²⁶ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, hal.152

¹²⁷ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*,Ps.1237 ayat 2

4. Pembayaran ongkos biaya perkara perkara

Sanksi ini dapat dilihat dalam hukum acara yang menyakan bahwa pihak yang dikalahkan diwajibkan membayar biaya perkara

Kreditur terhadap debitur yang lalai dapat melakukan penuntutan seperti apa yang tercantum dalam Pasal 1267 KUH Perdata yaitu

Pihak yang merasa perjanjian tidak dipenuhi, boleh memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lainnya untuk memenuhi perjanjian ataukah ia akan menuntut pembatalan perjanjian itu disertai penggantian biaya, rugi dan bunga.¹²⁸

Dari rumusan pasal diatas dapat dipahami bahwa kreditur dapat memilih antara tuntutan-tuntutan yakni **pemenuhan perjanjian**, atau **pemenuhan perjanjian disertai ganti rugi**, atau **pembayaran ganti rugi**, atau dengan **pembatalan perjanjian**, atau bahkan **pembatalan perjanjian disertai ganti rugi**. Namun pemenuhan perjanjian jangan dianggap sebagai sanksi atas kelalaian, sebab hal itu merupakan prestasi yang sudah menjadi kesanggupan debitur.¹²⁹

2.4 Perbuatan Melawan Hukum (PMH)

Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terdapat dalam Pasal 1365 KUH Perdata yang menyatakan

Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut¹³⁰

¹²⁸ *Ibid.*, Ps. 1267

¹²⁹ Subekti (a), *Hukum Perjanjian*, hal.53

¹³⁰ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek],Ps.1365

Adapun unsur-unsur dari PMH terdiri dari:¹³¹

1. Ada Perbuatan.

Yang dimaksud dengan perbuatan baik dalam perbuatan aktif yakni dengan sengaja melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian pada orang lain maupun perbuatan dalam bentuk pasif yakni tidak berbuat sehingga menimbulkan kerugian pada orang lain.

2. Melawan Hukum.

Unsur melawan hukum diartikan sebagai berbuat atau tidak berbuat yang bertentangan dengan:

a. Hak Subyektif orang lain

Melanggar hak subyektif orang lain, berarti melanggar wewenang yang diberikan oleh hukum kepada seseorang. Menurut Yurisprudensi yang termasuk dalam hak subyektif adalah hak pribadi yakni hak atas kebebasan dan kehormatan, hak kebendaan yakni hak milik, hak-hak khusus misalnya hak suara.

b. Bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku

Kewajiban hukum diartikan sebagai kewajiban yang berdasarkan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.

c. Bertentangan dengan kesusilaan

Kesusilaan adalah norma-norma yang ada dalam masyarakat yang oleh pergaulan hidup diterima sebagai peraturan hukum tidak tertulis.

d. Bertentangan dengan kepatutan, ketelitian, kehati-hatian (PATIHA)

PATIHA seharusnya dimiliki seseorang dalam pergaulan dengan sesama warga masyarakat atau terhadap harta benda orang lain. Yang termasuk dalam kategori bertentangan dengan kepatutan adalah perbuatan yang merugikan orang lain tanpa kepentingan yang layak, perbuatan yang tidak berguna yang menimbulkan bahaya bagi orang lain yang berdasarkan pemikiran normal perlu diperhatikan.

¹³¹ Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum*, (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Indonesia, 2003), hal. 36.

3. Kesalahan

Kesalahan dapat berarti luas yaitu bila terdapat karena kesengajaan maupun kealpaan, dan dapat pula berarti sempit yakni karena kesengajaan. Syarat kesalahan mempunyai sifat subyektif dan sifat obyektif. Sifat subyektif berhubungan dengan pelakunya, apakah perbuatannya dapat dipersalahkan kepadanya. Sedangkan sifat obyektif apakah pelaku dapat dipersalahkan mengenai perbuatan tertentu, karena semua orang tahu seharusnya ia dapat mencegah timbulnya akibat dari perbuatannya.

4. Kerugian

Kerugian dalam PMH dapat berupa kerugian materiil yakni yang dapat dinilai dengan uang, maupun secara moril yang tidak dapat dinilai dengan uang contohnya adalah ketakutan, sakit, dan lain-lain.

5. Hubungan sebab akibat antara perbuatan dan kerugian (kausalitas)

Untuk melihat sebab suatu peristiwa maka ada 2 (dua) teori yakni:

a. Teori *Conditio Sine Quanon*

Berdasarkan teori ini tiap-tiap sebab yang merupakan syarat untuk timbulnya suatu akibat.

b. Teori *Adequate*

Berdasarkan teori ini perbuatan yang dianggap sebagai sebab adalah perbuatan yang seimbang. Ukuran seimbang berdasarkan akal sehat.

PMH dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1365 sampai dengan 1380 KUH Perdata. Pasal-pasal tersebut mengatur bentuk tanggung jawab atas PMH yang terbagi atas:¹³²

1. Tanggung jawab tidak hanya karena PMH yang dilakukan oleh diri sendiri, tetapi juga dengan PMH orang lain dan barang-barang dibawah pengawasannya.

a. Tanggung jawab terhadap perbuatan orang lain

Tanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan oleh orang yang menjadi tanggungannya secara umum, tanggung jawab orang tua dan wali terhadap anak yang belum dewasa, tanggung jawab majikan

¹³² *Ibid.*, hal 10-11

terhadap orang yang dipekerjakannya, tanggung jawab guru terhadap murid dan tukangnyanya.

b. Tanggung jawab terhadap barang dalam pengawasannya.

Tanggung jawab terhadap barang pada umumnya, tanggung jawab terhadap binatang, tanggung jawab pemilik terhadap gedung.

2. PMH terhadap tubuh dan jiwa manusia

Dalam Pasal 1370 KUH Perdata menyatakan bahwa dalam hal terjadi pembunuhan dengan sengaja atau kelalaiannya, maka suami atau istri, anak, orang tua korban yang lazimnya mendapat nafkah dari pekerjaan korban, berhak menuntut ganti rugi yang harus dinilai dengan keadaan dan kekayaan kedua belah pihak.

3. PMH terhadap nama baik

PMH terhadap nama baik diatur dalam Pasal 1372 sampai 1380 KUH Perdata. Pasal 1372 KUH Perdata menyatakan tuntutan terhadap penghinaan adalah bertujuan untuk mendapat ganti rugi dan pemulihan nama baik sesuai kedudukan dan keadaan para pihak.

Tuntutan yang dapat diajukan karena PMH adalah:¹³³

1. Ganti rugi dalam bentuk uang atas kerugian yang ditimbulkan;
2. Ganti rugi dalam bentuk natura/dikembalikan dalam keadaan semula
3. Pernyataan, bahwa perbuatan yang dilakukan adalah melawan hukum
4. Melarang dilakukannya perbuatan tertentu.

¹³³ *Ibid.*, Ps.12

BAB 3

TINJAUAN UMUM ALIH DAYA

Seiring dengan lajunya arus globalisasi ekonomi yang membawa serta berbagai konsekuensi bagi dunia usaha seperti persaingan ketat, efisiensi dan fleksibilitas, *outsourcing*¹³⁴ atau alih daya telah menjadi suatu praktek yang fenomenal, karena *outsourcing* saat ini merupakan suatu kebutuhan dalam praktek persaingan bisnis global.¹³⁵ Secara garis besar, alih daya merupakan suatu hubungan yang terdiri dari beberapa perjanjian antar para pihak yang terkait dan menjadi subyek dalam alih daya sehingga membentuk tipe pola alih daya tersendiri.

3.1 Pengertian Alih daya

Secara umum, alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.¹³⁷

Alih daya terdiri dari dua kata yakni alih dan daya. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia alih mempunyai arti pindah; ganti; tukar; ubah¹³⁸

¹³⁴ Istilah lain *outsourcing* adalah *contracting out* yang berarti pemindahan operasi dari sebuah perusahaan ke tempat lain. Lihat Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Dinamika Hukum Vol.9 No.1 (Januari 2009)*; 102, <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/9109101110.pdf> diakses pada 1 Maret 2011.

¹³⁵ Tim Akademik dari 5 (lima) Perguruan Tinggi Negeri, Ringkasan Esekutif, "Hasil Kajian Akademis Terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," <http://apindo.or.id/index.php/download/category/3-others> diakses pada 14 Maret 2011

¹³⁷ Iman Sjahputra Tunggal (a), *Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan*, hal.308.

¹³⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://kamusbahasaindonesia.org/alih>, diakses pada 14 Juni 2011.

sedangkan daya mempunyai arti (1) kemampuan melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak (2) kekuatan; tenaga (yg menyebabkan sesuatu bergerak dsb); (3) muslihat (4) akal; ikhtiar; upaya.¹³⁹ Dengan demikian bila kedua kata tersebut digabungkan menjadi alih daya maka akan mempunyai arti pindah kemampuan. Dalam Bahasa Inggris alih daya adalah *outsourc* yang mempunyai arti *obtain (goods or a service) by contract from an outside, contract (work) out.*¹⁴⁰

Sedangkan pengertian menurut beberapa Pakar adalah:

Menurut Komang Priambada

Alih daya adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa alih daya baik pribadi, perusahaan, divisi sebuah unit dalam perusahaan.¹⁴¹

Menurut Candra Soewondo “Alih daya adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing).”¹⁴²

Pengertian lain dari alih daya berikut ini merupakan pengertian yang dipakai pada tingkat non-lokal yakni

*Outsourcing is made up of two words – ‘out’ and ‘sourcing’. Sourcing refers to the act of transferring work, responsibilities and decision rights to someone else.*¹⁴³

¹³⁹ *Ibid*, <http://kamusbahasaIndonesia.org/daya>, diakses pada 14 Juni 2011.

¹⁴⁰ Oxford Dictionary, <http://oxforddictionaries.com/definition/outsourc>, diakses pada 14 Juni 2011.

¹⁴¹ Komang Priambada dan Agus Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), hal. 12.

¹⁴² Chandra Soewondo, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, (Jakarta: PT. Elex Media Kompetindo, 2003), hal.2

¹⁴³ Mark John Power, Kevin C Desouza and Carlo Bonifazi, *The Outsourcing Handbook: How to Implement a Successful Outsourcing Process*, (Great Britain: Kogan Page Limited, 2006), hal. 6.

Terjemahan bebas: *Outsourcing* terdiri dari dua kata yakni *out* dan *sourcing*. *Sourcing* adalah tindakan mengalihkan pekerjaan, tanggung jawab dan hak dalam mengambil keputusan kepada pihak lain.

*Outsourcing is the act of transferring some of an organization's recurring internal activities and decision rights to outside providers, as set forth in a contract.*¹⁴⁴

Terjemahan bebas: *Outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas internal dan hak-hak dalam mengambil keputusan kepada pihak lain sebagaimana tercantum dalam perjanjian.

*Outsourcing means more than just the purchase of raw materials and standardized intermediate goods. It can be defined as long-term relationship of a company with an external provider for activities that would otherwise have been performed in-house.*¹⁴⁵

Terjemahan bebas: *Outsourcing* mempunyai arti lebih dari sekedar pembelian bahan baku dan barang standar. *Outsourcing* dapat didefinisikan sebagai hubungan jangka panjang perusahaan dengan penyedia eksternal untuk kegiatan yang seharusnya dilakukan di dalam perusahaan tersebut.

Praktek alih daya sebenarnya sudah ditkenal sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada masa itu penguasa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing dan para ahli-ahli bangunan untuk berperang dan membangun kota maupun istana mereka. Dalam perkembangan selanjutnya, praktek alih daya juga dikenal pada masa revolusi industry guna menciptakan produk bermutu dengan harga terjangkau sebagai akibat persaingan yang kuat. Pada tahun 1970 dan 1980 fenomena persaingan global mulai mengemuka, perusahaan beroperasi dengan biaya produksi yang tinggi karena sulitnya melakukan efisiensi bahan mentah dan baku. Untuk mengatasi hal tersebut di kalangan dunia usaha menerapkan praktek alih daya. Praktek ini lebih ditujukan untuk membagi resiko usaha. Bagian-bagian

¹⁴⁴ Maurice F. Greaver II, *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, (New York: AMACOM, 1999), hal. 3

¹⁴⁵ Vincent Jacques, *International Outsourcing Strategy and Competitiveness: Study of Current Outsourcing Trends: IT, Business Processes, Contact Centers*, (Paris: Edition Publikbook, 2006), hal.19

pokok dari rangkaian produksi tetap dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan bagian penunjang lainnya dialihkan ke perusahaan lain.¹⁴⁶

Pada dasarnya praktek alih daya di Indonesia telah dikenal sejak zaman penjajahan Belanda. Tafsiran tersebut dapat diketahui melalui adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata dalam Pasal 1601 huruf b yang menyatakan

Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹⁴⁷

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa pemborongan pekerjaan mempunyai pola yang serupa dengan alih daya.

Mengingat bisnis alih daya berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan alih daya di Indonesia. Pengaturan yang jelas mengenai penggunaan jasa alih daya baru terjadi tahun 2003, melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁴⁸

3.2 Pihak dalam Alih Daya

Berdasarkan beberapa pengertian alih daya di atas dapat diketahui bahwa dalam alih daya terdapat tiga pihak, yakni perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Perusahaan pemberi pekerjaan atau *user* adalah perusahaan yang menggunakan jasa alih daya, perusahaan yang melakukan pengalihan sebagian pekerjaannya kepada pihak lain. Pihak yang menerima pekerjaan yang dialihdayakan tersebut disebut perusahaan penyedia jasa atau *provider* maupun *vendor*. Pekerja adalah pekerja atau karyawan dari perusahaan

¹⁴⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal. 1-2

¹⁴⁷ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1601 huruf b.

¹⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal.187

penyedia jasa tetapi mengerjakan pekerjaan yang dialihdayakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, umumnya pekerjaan tersebut dilakukan di tempat perusahaan pemberi pekerjaan. Ketiga pihak dalam alih daya tersebut dihubungkan oleh perjanjian alih daya dan perjanjian kerja.

3.3 Alasan Menggunakan Alih Daya

Terdapat beberapa alasan penggunaan alih daya yaitu:¹⁴⁹

1. Alasan organisasi

Alih daya dilakukan berdasarkan alasan organisasi untuk peningkatan efektifitas melalui titik berat kegiatan bisnis pada kompetensi utamanya. Alih daya juga dilakukan pada pengendalian bagian yang sulit dikendalikan diserahkan ke pihak lain yang merupakan spesialis pada bidang tersebut. Selain itu alih daya juga ditujukan untuk tercapainya peningkatan fleksibilitas guna mengantisipasi perubahan dalam bisnis, baik perubahan penggunaan teknologi atau proses, maupun volume bisnis. Dengan menggunakan alih daya perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya sehingga kepuasan pelanggan dapat ditingkatkan.

2. Alasan perbaikan kinerja

Alih daya yang dilakukan berdasarkan alasan perbaikan kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja operasi perusahaan dan meningkatkan manajemen serta memperbaiki manajemen resiko. Melalui alih daya perusahaan memperoleh keterampilan ahli dan teknologi sehingga diperoleh ide-ide inovatif untuk dapat memperbaiki kredibilitas perusahaan.

3. Alasan keuangan

Alih daya dilakukan berdasarkan alasan keuangan guna mengurangi investasi berupa pembelian atau penggantian aset karena bagian penunjang telah dikerjakan oleh pihak lain yang mempunyai spesialisasi di bidang tersebut. Selain itu, alih daya dapat mengurangi atau setidaknya mengendalikan biaya operasi awal serta membagi resiko keuangan.

¹⁴⁹ Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hal. 93-95.

Dengan demikian, dana tersebut dapat digunakan untuk keperluan lain yang lebih mendesak dan penting. Bagi pihak pemberi jasa, melalui pemindahan aset kepada pemberi kerja, perusahaan pemberi jasa dapat memperoleh arus kas.

4. Alasan penghasilan

Alih daya berdasarkan alasan penghasilan dilakukan untuk mendapatkan akses pasar dan kesempatan bisnis yang lebih luas melalui jaringan pemberi jasa. Disamping itu alih daya dapat mempercepat perluasan bisnis dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, sistem dan proses pemberian jasa serta menambah kapasitas produksi dan penghasilan pada saat perusahaan tidak mampu mendanai.

5. Alasan biaya

Alih daya berdasarkan alasan biaya dilakukan guna mengurangi biaya dengan memanfaatkan kemampuan unggul pemberi jasa, baik kemampuan teknologi, spesialisasi, produktivitas, pengembangan dan riset.

6. Alasan sumber daya manusia

Alih daya berdasarkan alasan sumber daya manusia dilakukan guna memberikan karyawan kepastian dalam hal jenjang karir, menghindari tuntutan sumber daya manusia serta meningkatkan fokus pada pembinaan sumber daya manusia.

Michael F. Corbett membagi alasan penerapan alih daya ke dalam tiga kategori yakni alasan strategis (keuntungan jangka panjang), alasan taktikal (keuntungan jangka pendek) dan alasan transformasional (perubahan) yaitu sebagai berikut:¹⁵⁰

1. Alasan strategis (keuntungan jangka panjang)

Alih daya merupakan alat strategis manajemen jangka panjang. Tujuan utamanya adalah untuk membangun nilai tambah jangka panjang bagi kinerja perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang. Alasan strategis melakukan alih daya antara lain:

¹⁵⁰Tampang, "Strategic Outsourcing. Suatu Perbandingan antara Organisasi Sektor Publik dan Sektor Swasta," *Jurnal Transaksi Edisi 4 Tahun II* (Juli-Desember 2007);hal.500, <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/ed407496507.pdf>, diakses 1April 2011.

a) Meningkatkan fokus bisnis perusahaan

Dengan melakukan alih daya, perusahaan dapat memusatkan sumber daya yang dimilikinya pada masalah dan strategi utama, sedangkan pelaksanaan tugas sehari-hari yang bersifat pendukung diserahkan pada pihak ketiga. Alasan tersebut digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk melakukan alih daya. Dengan meningkatkan fokus pada bisnis utamanya, diharapkan perusahaan lebih mampu meningkatkan kompetensi utamanya.¹⁵¹

b) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia

Spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh penyedia jasa mengakibatkan mereka memiliki keunggulan kelas dunia di bidangnya.¹⁵² Bila alih daya dilakukan oleh penyedia jasa yang merupakan pihak yang ahli di bidangnya, maka dapat diperoleh kinerja dan sumber daya yang berkualitas sehingga perusahaan dapat memperoleh kinerja yang berkualitas.

c) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *Reengineering*¹⁵³.

Dalam hal ini alih daya dipandang sebagai salah satu produk samping sekaligus *management tool* yang unggul yakni *Business Process Re-Engineering (BPR)*. Alih daya dipandang dapat memperbaiki proses internal perusahaan untuk mencapai standarisasi kelas dunia. Dengan alih daya, hal ini dapat lebih mudah diterapkan dengan hasil yang maksimal dan resiko yang kecil.¹⁵⁴

d) Membagi resiko usaha

Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan, investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus ditanggung oleh perusahaan sendiri. Dengan demikian apabila semua investasi

¹⁵¹ Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, hal.5

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ Reengineering adalah pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang sangat kritis bagi perusahaan yaitu biaya, mutu, jasa, dan kecepatan.

¹⁵⁴ Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, hal.6

dilakukan sendiri maka semua resiko pun menjadi tanggung jawab perusahaan.¹⁵⁵ Melalui alih daya, resiko yang dihadapi perusahaan akan berkurang karena perusahaan penyedia jasa juga ikut menanggung resiko dari aktivitas-aktivitas yang diserahkan kepada mereka.

- e) Menggunakan sumber-sumber yang ada untuk aktivitas yang lebih strategis

Setiap perusahaan mempunyai keterbatasan dalam pemilikan sumber daya.¹⁵⁶ Melalui alih daya, perusahaan dapat mengatasi permasalahan keterbatasan sumber daya. Hal tersebut terjadi karena alih daya memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk bidang-bidang kegiatan utama.

2. Alasan taktikal (keuntungan jangka pendek)

Penerapan alih daya adalah untuk mencapai keuntungan jangka pendek. Pada tingkatan ini, kerjasama taktikal adalah alasan untuk dilakukannya alih daya, meliputi:

- a) Pengurangan dan pengendalian biaya-biaya operasional

Hal tersebut merupakan hal dasar yang menjadi alasan untuk melakukan alih daya adalah untuk mengefisiensikan biaya operasional, melalui pemindahan sebagian fungsi bisnis ke pihak luar yang mempunyai spesialisasi di bidangnya.

- b) Tersedianya dana-dana modal

Alih daya juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dana modal kegiatan yang bukan bisnis inti suatu perusahaan. Sebagai gantinya adalah dengan melakukan kontrak sesuai dengan kebutuhan yang dibiayai dana operasi awal, bukan dana investasi. sehingga dana investasi dapat digunakan untuk aktivitas yang lebih bersifat utama.¹⁵⁷

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ *Ibid*, hal. 7

¹⁵⁷ Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, hal. 7

c) Penghasilan pemasukan dana tunai

Alih daya sering kali dilakukan tidak hanya melalui kontrak aktivitas tertentu dengan pihak ketiga, tetapi juga melalui penyerahan penjualan atau penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu tersebut, misalnya kendaraan, peralatan angkut dan lain-lain. Dengan demikian, akan mengalir dana ke dalam perusahaan untuk menambah likuiditas yang dapat dipergunakan untuk tujuan-tujuan atau keperluan-keperluan lain yang lebih bermanfaat.¹⁵⁸

d) Perolehan sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Perusahaan perlu melakukan alih daya untuk aktivitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai.¹⁵⁹

e) Pemberdayaan fungsi yang sulit datur atau di luar kendali

Alih daya dapat juga digunakan untuk mengatasi pengelolaan atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang sulit dikelola dan misalnya birokrasi eksternal yang sangat berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan milik negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa. Hal tersebut mungkin dapat dilakukan melalui kontrak seluruh pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta.¹⁶⁰

3. Alasan transformasional (perubahan)

Perusahaan penyedia jasa tidak hanya dipandang sebagai alat untuk mendapatkan efisiensi dan fokus yang lebih baik, tetapi juga dipandang sebagai kekuatan besar untuk membantu perusahaan dalam menentukan dan mempertahankan *market share*¹⁶¹ di mata konsumennya. Hal tersebut

¹⁵⁸ *Ibid.* hal. 8

¹⁵⁹ *Ibid.*

¹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶¹ Market share is the portion or percentage of sales of a particular product or service in a given region that are controlled by a company. Dalam bahasa Indonesia market share lebih dikenal dengan kata pangsa pasar atau penguasaan pasar yang artinya adalah kemampuan penguasaan perusahaan atas pasar.

yang menjadi alasan mengapa alih daya dapat mengubah arah bisnis secara fundamental karena dengan alih daya perusahaan dapat membawa solusi kepada nasabah lebih cepat, mempersingkat daur hidup produk, mendefinisikan ulang hubungan dengan penyedia jasa dan rekan bisnis, mengungguli pesaing¹⁶² serta dapat masuk ke pasar-pasar yang baru dengan resiko kecil.¹⁶³

3.4 Manfaat Alih Daya

Implementasi alih daya mempunyai bermacam manfaat sebagaimana dipaparkan oleh Hasanuddin Rachman, Ketua Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yakni: **manfaat bagi pemerintah** antara lain karena dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat serta ekonomi secara nasional. **Manfaat bagi masyarakat dan pekerja** antara lain melalui aktivitas industri yang akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat sehingga dapat mengurangi pengangguran. **Manfaat bagi industri** yaitu mengurangi beban keterbatasan lahan dalam pengembangan perusahaan di kawasan industri, meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan meningkatkan daya saing dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang sangat cepat.¹⁶⁴

¹⁶² Dalam mengungguli pesaing banyak negara maju mengalihkan pekerjaannya kepada negara lain, contohnya adalah China karena China mempunyai etos kerja yang sangat tinggi, disiplin dan komitmen melakukan pekerjaan dan menyadari pentingnya bekerja dengan baik, biaya tenaga kerja yang murah disebabkan adanya bantuan dari pemerintah untuk menyediakan fasilitas perumahan dan transportasi bagi rakyat sertapengaturan pajak yang yang meringankan para investor, dimana pada tahap awal investor ke China, investor dibebaskan dari pembayaran pajak, sampai waktu tertentu, setelah itu baru dikenakan pajak. Selain dengan negara China, negara yang menjadi pilihan untuk mengalihkan pekerjaan negara maju adalah India karena di India teknologi informasi berkembang pesat dan banyak tenaga teknologi informasi bertaraf internasional dihasilkan India, biaya tenaga kerja yang murah, serta kemampuan berbahasa Inggris yang baik. Lihat Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing (Mengalihdayakan SDM untuk focus pada bisnis utama perusahaan dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas usaha)*, cet. 1, (Jakarta: PPM, 2008), hal. 11

¹⁶³ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, hal. 12

¹⁶⁴ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing* hal. 15-16.

3.5 Pengaturan Alih Daya dalam Perundang-undangan

Berdasarkan pengertian dan cakupan para pihak dalam alih daya, pengaturan mengenai pola tersebut sesungguhnya meliputi pengaturan tentang 2 (dua) perjanjian. Pertama adalah pengaturan mengenai perjanjian alih daya antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan Perusahaan Penyedia Jasa yang pengembangannya bertitik tolak dari prinsip-prinsip perjanjian pemborongan pekerjaan. Pengaturan yang kedua adalah pengaturan mengenai perjanjian kerja yang mengatur hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerjanya.¹⁶⁵ Lebih lanjut lagi mengenai pengaturan kedua perjanjian tersebut dipaparkan melalui pembahasan sebagai berikut:

3.5.1 Perjanjian Alih Daya

Pasal 1601 huruf b KUH Perdata yang merupakan titik tolak pengembangan peraturan mengenai alih daya mengatur sebagai berikut:

Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹⁶⁶

Cara pengerjaan pekerjaan yang diborongkan tersebut diserahkan kepada pihak pemborong. Pihak yang memborongkan menghendaki hasil pekerjaan yang diserahkan kepada pihak yang memborongkan dalam keadaan baik dan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata dikategorikan dalam dua jenis, sebagaimana tertera dalam Pasal 1604 KUH Perdata yang menyatakan

¹⁶⁵ Terdapat tiga pihak dalam alih daya yang masing-masing menimbulkan hubungan hukum tersendiri, yakni perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Hubungan hukum yang terjadi antara pihak Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa adalah hubungan kerja sama yang timbul dari perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa adalah hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja antara keduanya. Pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hubungan antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan hanya didasarkan perjanjian yang dibuat antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa.

¹⁶⁶ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1601 huruf b

Dalam hal pemborongan pekerjaan dapat ditetapkan dalam perjanjian bahwa si pemborong hanya akan melakukan pekerjaan saja atau bahwa ia juga akan memberikan bahannya.¹⁶⁷

Dengan demikian pada jenis pertama, pihak pemborong diwajibkan memberikan bahan untuk pekerjaan yang diborongkan sedangkan pada jenis kedua pihak pemborong hanya akan melakukan pekerjaan saja. Perbedaan antara dua macam pemborongan tersebut terletak pada masalah tanggung jawab pihak pemborong. Apabila pemborong diwajibkan memberikan bahan dan pekerjaan, jika hasil pekerjaan musnah sebelum diserahkan kepada pihak yang memborongkan maka segala kerugian adalah tanggungan pihak pemborong kecuali apabila pihak yang memborongkan telah lalai untuk menerima hasil pekerjaan itu. Sedangkan apabila pihak pemborong hanya diwajibkan melakukan pekerjaan saja jika pekerjaannya musnah maka yang bersangkutan bertanggungjawab untuk kesalahannya tersebut.¹⁶⁸

Terdapat beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUH Perdata, yakni:¹⁶⁹

1. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan tersebut.
2. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan bila pihak pemborong meninggal namun pihak yang memborongkan pekerjaan diwajibkan membayar kepada ahli waris pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan.
3. Pihak pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya.
4. Pekerja/buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi

¹⁶⁷ *Ibid.*,Ps.1604

¹⁶⁸ Subekti (c), *Aneka Perjanjian*, cet.10, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 1995), hal. 65

¹⁶⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, hal. 189

seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.

Ketentuan dalam KUH Perdata merupakan sumber hukum paling awal mengenai alih daya oleh karenanya tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan mana saja yang dapat diborongkan/dialihdayakan. Pengaturan tersebut berbeda dengan pengaturan alih daya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menerapkan bahwa hanya pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama yang dapat diborongkan/dialihdayakan.¹⁷⁰

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak terdapat istilah alih daya secara eksplisit. Praktek alih daya sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut dikategorikan dalam dua jenis, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan disebutkan:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.¹⁷¹

Berdasarkan rumusan Pasal 64 terdapat dua jenis alih daya yang pertama yakni penyerahan pekerjaan kepada pihak lain dan yang kedua penyediaan jasa pekerja/buruh untuk perusahaan lain. Dalam UU Ketenagakerjaan juga terdapat syarat-syarat dalam pelaksanaan alih daya. Untuk itu terdapat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain sebagai peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat alih daya.

¹⁷⁰ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Sebagai Penuntun untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, cet.2, (Jakarta: DSS Publishing, 2007), hal.11.

¹⁷¹ Indonesia (a), *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 64

3.5.2 Syarat-syarat Alih Daya

Dalam praktek alih daya dalam UU Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat yang diatur dalam Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Syarat-syarat alih daya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis¹⁷²
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. bagian pekerjaan yang tersebut dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang¹⁷³ perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.¹⁷⁴

Semua persyaratan di atas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dialihdayakan.¹⁷⁵

3. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum.¹⁷⁶

Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar

¹⁷² *Ibid*, Ps. 65 ayat 1

¹⁷³ Kegiatan penunjang adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yang merupakan kegiatan yang di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Lihat Penjelasan Pasal 66 ayat 1 *Undang-Undang Ketenagakerjaan*.

¹⁷⁴ *Ibid*, Ps 65 ayat 2

¹⁷⁵ Muzni Tambusai, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial Seri 3 Outsourcing Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005), hal. 3, diakses http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120261.pdf pada 14 Maret 2011.

¹⁷⁶ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps 65 ayat 3

tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan tidak berbadan hukum dan bagian pekerjaan yang dialihdayakan tidak memenuhi syarat sebagaimana tersebut di atas, maka status hubungan kerja yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁷⁷

Dalam Keputusan Menteri No. KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, dalam Pasal 3 kembali ditegaskan bahwa perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Terdapat pengecualian sebagaimana terdapat dalam pasal 3 ayat 2 yakni

Ketentuan mengenai berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) kecuali bagi:

- a. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
- b. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.¹⁷⁸

Dalam pelaksanaannya perusahaan pemborong pekerjaan tidak berbadan hukum tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruh atau syarat-syarat kerja dalam hubungan kerja, maka kewajiban tersebut beralih menjadi tanggung jawab perusahaan yang berbadan hukum. Oleh karena itu setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan-ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷⁹

4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan

¹⁷⁷ Muzni Tambusai, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial Seri 3 Outsourcing Bahasa Indonesia*, hal.3

¹⁷⁸Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Kepmen Tenaga Kerjad dan Transmigrasi No. KEP 220/MEN/X/2004, Ps 3 ayat 2.

¹⁷⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003) hal. 149.

syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸⁰

5. Hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.¹⁸¹

Dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan masih diatur syarat-syarat alih daya yaitu:¹⁸²

Pasal 66

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 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.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

¹⁸⁰ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps 65 ayat 4

¹⁸¹ *Ibid*, Ps 65 ayat 7. Pasal 59 ayat 1 menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

¹⁸² *Ibid*, Ps 66.

(4) Dalam ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh merupakan peraturan pelaksana atas syarat-syarat mengenai alih daya, terutama Pasal 66 ayat 3 UU Ketenagakerjaan. Dalam Keputusan Menteri disebutkan bahwa untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁸³ Perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi pekerjaan juga mempunyai syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 4 yaitu:

Pasal 4

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberian pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
- b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁸⁴

¹⁸³ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 101/MEN/VI/2004, Ps 2 ayat 1

¹⁸⁴ *Ibid*, Ps 4.

3.6 Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja.¹⁸⁵ Perjanjian kerja bersifat sekuler, perjanjian kerja awalnya bersifat hukum privat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan – ketentuan yang diganti dengan peraturan baru yang bersifat hukum publik, misalnya untuk masalah pengupahan.¹⁸⁶ Adapun perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”¹⁸⁷

Layaknya perjanjian lainnya yang mempunyai unsur-unsur perjanjian, perjanjian kerja juga mempunyai unsur-unsur yaitu:¹⁸⁸

1. Pekerjaan (*arbeid*);

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual);

2. Di bawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*);

Unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri untuk melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungan pada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan sub ordinasi (hubungan diperatas).¹⁸⁹

3. Upah tertentu (*loon*);

¹⁸⁵ Zainal Asikin, et.al, *Dasar- Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 65

¹⁸⁶ Fx Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Karsa, 1987), hal. 13

¹⁸⁷ Indonesia, *UU Ketenagakerjaan*, ps.1 ayat 14

¹⁸⁸ Tim Pengajar (b), *Hukum Hubungan Perburuhan*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001), hal. 11-13

¹⁸⁹ *Ibid.*, hal. 11

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal atau jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, maupun dari segi riil atau kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karenanya, dikenal istilah “upah minimum” yang ditentukan dari kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, sejumlah minimal tertentu yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.¹⁹⁰ Sistem pemberian upah, biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.

Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, kelebihan waktu kerja seseorang akan diperhitungkan sebagai upah lembur. Dikenal pula istilah upah pengganti yang diberikan atas kerja yang dilakukan pada waktu seharusnya pekerja menjalankan hak istirahat.

Beberapa prinsip yang umum yang ada dalam masyarakat dalam terkait dengan upah adalah:

- a. Upah implisit dalam setiap hubungan kerja (dalam setiap hubungan kerja selalu ada upah);
- b. Adanya asas non diskriminasi (upah yang sama untuk pekerjaan berniali sama);
- c. Prinsip “*no work no pay*” (diberlakukan dengan pengecualian tertentu);
- d. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan lain mengenai upah, dari apa yang diatur oleh peraturan perundang-undangan asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya;
- e. Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*);
- f. Dalam hal terjadi pemotongan upah, harus ada persetujuan pekerja yang bersangkutan;

¹⁹⁰ *Ibid.*, hal. 12

- g. Penerapan denda, potongan, ganti rugi dan lain sebagainya yang akan diperhitungkan dalam upah, tidak boleh lebih dari 50%.¹⁹¹

4. Adanya waktu (*tijt*).

Yang dimaksud *dengan* waktu dalam perjanjian kerja adalah jangka waktu pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan. Perjanjian kerja dari segi waktu dapat dibedakan antara:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika lamanya waktu melakukan pekerjaan telah ditentukan dalam perjanjian. Ada persyaratan yang harus dipenuhi dalam kaitan dengan pembatasan perjanjian kerja waktu tertentu, bila persyaratan tidak dipenuhi maka berakibat hubungan kerja menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu.¹⁹² Persyaratan tersebut yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat lain yakni harus mempunyai jangka waktu tertentu, atau adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu, tidak mempunyai syarat masa percobaan.¹⁹³ PKWT dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 59. Di dalam Pasal 59 ayat 1 UU Ketenagakerjaan diatur PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atas kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Dalam Pasal 59 ayat 2 UU

¹⁹¹ Iman Sjahputra Tunggal (b), *Teori dan Kasus hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal.157

¹⁹² Tim Pengajar (c), *Hukum Perburuhan*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2007), hal. 48

¹⁹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 64.

Ketenagakerjaan ditambahkan bahwa PKWT tidak dapat untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.¹⁹⁴ Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁹⁵ Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.¹⁹⁶

- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bila perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai (a) pihak pekerja / buruh memasuki usia pensiun (55 tahun); pihak pekerja / buruh diutuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan; pekerja/buruh meninggal dunia, dan adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja / buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan. Tidak seperti PKWT yang harus dibuat secara tertulis, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja / buruh. Surat tersebut sekurang-kurangnya memuat tentang nama pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah pekerja.

Ditinjau dari bentuk perjanjian kerja, terdapat dua jenis perjanjian kerja yakni perjanjian kerja tertulis dan perjanjian lisan. Perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis

¹⁹⁴ Indonesia, *UU Ketenagakerjaan*, Ps. 59 ayat 4

¹⁹⁵ *Ibid*, Ps. 59 ayat 5

¹⁹⁶ *Ibid*, Ps. 59 ayat 6

yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan.¹⁹⁷ Akibat hukum bila perjanjian kerja secara lisan, akan membuat pekerja/buruh tidak mengetahui hak dan kewajibannya dalam menjalani hubungan kerja dengan pengusaha/majikan, berupa syarat-syarat kerja. Selain itu akibat hukum yang timbul dari putusannya hubungan kerja-pun tidak dapat diketahui oleh pekerja/buruh tersebut. Perjanjian yang dibuat secara lisan-pun dapat menyulitkan pekerja/buruh dalam membuktikan kebenaran dirinya sebagai pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha/majikan, dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. Walaupun dalam Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pengusaha/majikan membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang perjanjian kerja-nya dibuat secara lisan, tidaklah efektif dan banyak pengusaha/majikan yang tidak menjalankannya, bukan hanya karena tidak ada sanksi yang mengaturnya, juga karena dengan tidak dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis dan surat pengangkatan, akan dapat menguntungkan pengusaha/majikan, yaitu diantaranya tidak jelasnya kapan hubungan dimulai.¹⁹⁸ Sedangkan bila perjanjian kerja dibuat dapat menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.¹⁹⁹

Subyek dalam perjanjian kerja adalah mereka yang “cakap” untuk melakukan perbuatan hukum atau untuk mengadakan perjanjian. Pada hukum perburuhan “dewasa” adalah telah berumur 18 (delapan belas) tahun.²⁰⁰ Ketentuan mengenai wanita bersuami tidak boleh diadakan perjanjian kerja antara suami dan istri.²⁰¹ Orang yang belum dewasa tidak cakap untuk melakukan perjanjian, untuk itu diperlukan tindakan untuk mendewasakan. Dalam perjanjian kerja orang yang

¹⁹⁷ Tim Pengajar (c), *Hukum Perburuhan*, hal. 50

¹⁹⁸ Potret Buruh dan Hak Konstitusional, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, <http://www.isbiindonesia.org/2010/10/akibat-hukum-perjanjian-kerja-lisan.html>, diakses pada 14 Juni 2011.

¹⁹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hal. 44.

²⁰⁰ Iman Sjahputra Tunggal (b), *Teori dan Kasus hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal.162

²⁰¹ Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan*, hal. 59

belum dewasa dapat melakukan perjanjian kerja dengan mendapat kuasa dari orang tua atau walinya.²⁰²

Perjanjian kerja berakhir apabila

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.²⁰³

Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau tidak berakhir karena ketentuan di atas, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain. Ganti rugi tersebut sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir.²⁰⁴ Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²⁰⁵

Pekerja dalam perjanjian kerja mempunyai perlindungan. Secara teoritis dikenal tiga jenis perlindungan kerja yaitu:²⁰⁶

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ Iman Sjahputra Tunggal (b), *Teori dan Kasus hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal.64

²⁰⁴ Indonesia, *UU Ketenagakerjaan*, Ps. 61 ayat 1.

²⁰⁵ *Ibid*, Ps. 61 ayat 5

²⁰⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, hal. 78.

manusia pada umumnya. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

2. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan teknis sering disebut dengan keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Objek perlindungan tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah dan jaminan sosial tenaga kerja.

Selain perlindungan yang telah dikemukakan, pekerja/buruh mempunyai perlindungan hukum bila terjadi perselisihan hubungan industrial. Prof. Imam Soepomo menyebutkan dua bentuk perselisihan yang mungkin terjadi dalam suatu hubungan kerja. Pertama perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) yaitu jika masalah yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja, maka yang diperselisihkan adalah mengenai hal yang telah diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan perusahaan atau dalam suatu peraturan perundang – undangan. Kedua, perselisihan kepentingan (*belangenschillen*), yaitu tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan.²⁰⁷ Untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang

²⁰⁷ Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan*, hal.111

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁰⁸

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh dengan berbagai cara yakni melalui bipartit, penyelesaian di luar pengadilan dengan arbitrase, konsiliasi, mediasi, penyelesaian melalui Pengadilan yakni di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁰⁹ Dalam Pasal 3 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Penyelesaian secara bipartit dilakukan melalui tehnik negosiasi. Mengenai tata cara penyelesaian bipartit diatur dalam pasal 6 dan 7 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika dalam perundingan bipartit mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga mendapat jaminan hukum dalam pelaksanaan karena memiliki fiat eksekusi.

²⁰⁸ Indonesia, *UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Ps. 1 ayat 1, 2, 3, 4.

²⁰⁹ *Ibid.*, Ps.1 ayat 10

Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²¹⁰ Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²¹¹

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.²¹² Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²¹³

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat

²¹⁰ *Ibid.*, Ps.1 ayat 11

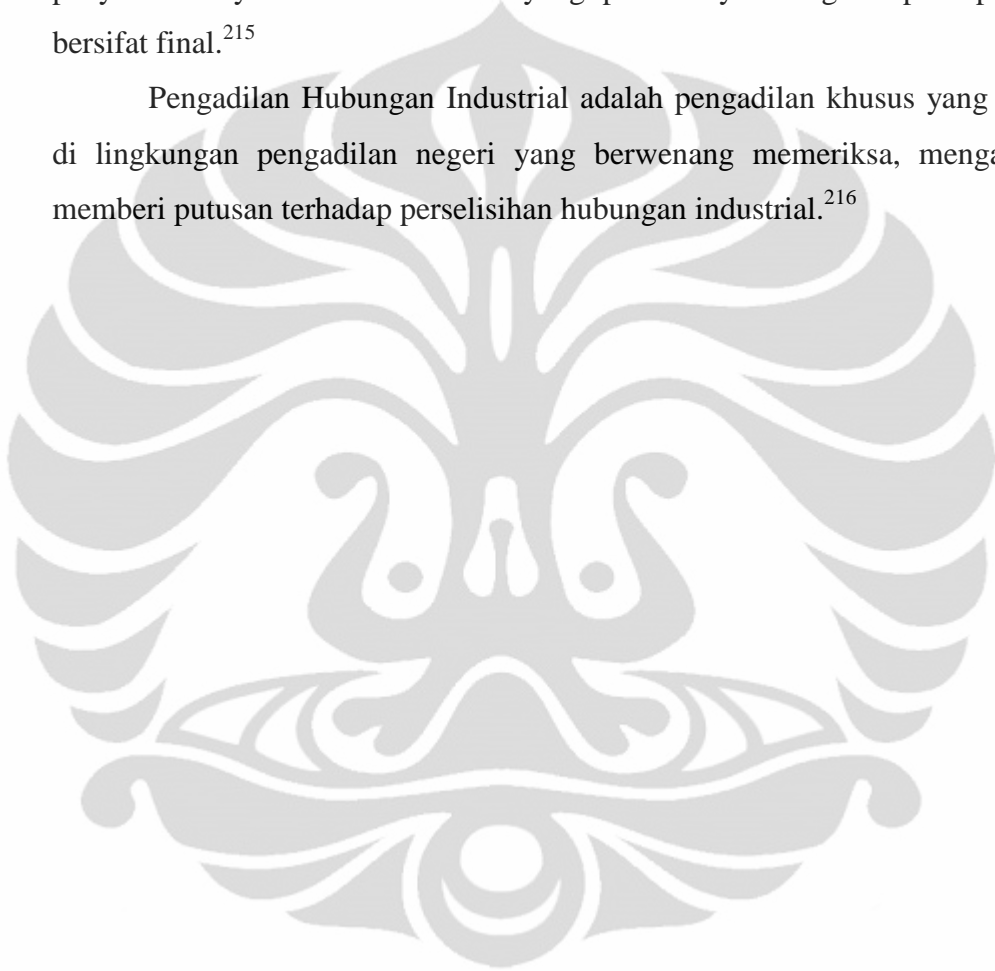
²¹¹ *Ibid.*, Ps.1 ayat 12

²¹² *Ibid.*, Ps.1 ayat 13

²¹³ *Ibid.*, Ps.1 ayat 14

para pihak dan bersifat final.²¹⁴ Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.²¹⁵

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²¹⁶



²¹⁴ *Ibid.*, Ps.1 ayat 15

²¹⁵ *Ibid.*, Ps.1 ayat 16

²¹⁶ *Ibid.*, Ps.1 ayat 17

BAB 4 ANALISA KASUS

4.1 Permasalahan Alih Daya pada PT.X

Kasus yang akan dibahas dalam Bab ini adalah mengenai seorang pekerja alih daya yang ditempatkan pada perusahaan bongkar muat. Pekerja tersebut tidak dibayar upahnya secara penuh oleh perusahaan alih daya dimana tempatnya bekerja meskipun perusahaan pengguna telah membayarkan sejumlah tertentu pada perusahaan alih daya tersebut melalui perjanjian alih daya. Berikut akan ditinjau pola hubungan alih daya antara Perusahaan Alih Daya (PT.Y), Perusahaan Pengguna (PT.X), dan Pekerja tersebut (Z) permasalahan yang timbul serta penyelesaiannya (dalam hal ini perlindungan terhadap hak pekerja).

Z adalah pekerja di PT. Y, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa tenaga kerja. Dalam menjalankan bisnisnya, PT.Y mempunyai cukup banyak klien, salah satunya adalah PT.X yang bergerak dalam bidang usaha bongkar muat. Sejak tahun 2004, PT. X menggunakan jasa PT.Y untuk penyediaan tenaga kerja di unit-unit kerja.²¹⁷ Dalam perjanjian kerjasama alih daya yang mereka buat, dinyatakan bahwa PT.X selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama merupakan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja untuk pengisian posisi atau jabatan-jabatan tertentu di organisasinya. Adapun PT. Y selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua merupakan perusahaan Jasa Penyedia dan Penempatan Tenaga Kerja yang berkewajiban merekrut tenaga kerja untuk ditempatkan pada PT.X. Atas dasar layanan pengadaan pekerja yang dilakukannya, PT. Y berhak atas sejumlah *management fee*, yaitu imbalan jasa bagi perusahaan alih daya atas pengelolaan tenaga kerja yang harus dibayarkan

²¹⁷Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Umum dan Personalia PT. X, tanggal 27 April 2011 di PT.X.

oleh PT.X sebesar 10 % (sepuluh persen) dari total biaya pengelolaan tenaga kerja.

Jenis-jenis pekerjaan yang dialihkan dari PT.X kepada PT.Y tidak ditetapkan secara jelas dalam perjanjian alih daya.²¹⁸ Dalam prakteknya, jenis pekerjaan-pekerjaan yang dialihkan kepada PT. Y adalah supir, kurir, administrasi, kasie *billing*, teknisi, koordinator, mekanik, dan resepsionis. Salah satu pekerja yang ditempatkan adalah Z sebagai tenaga administrasi di PT.X sejak tahun 2005. Dengan demikian, yang bersangkutan sudah bekerja selama 5 (lima) tahun dengan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai berikut PKWT pertama dengan jangka waktu 10 Oktober 2005 sampai dengan 9 Oktober 2007, disusul PKWT kedua dengan jangka waktu 10 Oktober 2007 sampai dengan 9 Oktober 2008. Sejak tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 Z masih menjadi pekerja PKWT di PT. Y dan ditempatkan di PT.X, namun tanpa PKWT.

Di dalam PKWT Z diatur mengenai hak dan kewajiban yang bersangkutan secara umum sebagai berikut:

Pasal 5

1. Hak umum tenaga kerja

Tenaga kerja berhak atas:

- a. Memperoleh upah sebagai imbalan kerja
- b. Upah lembur untuk pelaksanaan di luar jam kerja
- c. Memperoleh libur mingguan atau libur hari raya resmi
- d. Memperoleh tunjangan kesehatan
- e. Tunjangan hari raya keagamaan
- f. Memperoleh perlindungan asuransi/Jamsostek
- g. Dalam hal Tenaga Kerja mengalami kecelakaan kerja, maka PT.Penyedia Jasa Y atas nama Tenaga Kerja menyelenggarakan pengurusan santunan asuransi yang merupakan hak tenaga kerja dan menggunakannya untuk kepentingan penyembuhan tenaga kerja.

2. Kewajiban tenaga kerja

- c. Memberikan keterangan yang sebenarnya baik mengenai diri sendiri maupun pekerjaan kepada klien.
- d. Melaksanakan setiap peraturan yang berlaku di dalam lingkungan tempat bekerja di klien.
- e. Bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan oleh Supervisor/klien kepada tenaga kerja.

²¹⁸ Pasal 2 ayat 4 Perjanjian Kerjasama yang menyatakan bahwa Pihak Pertama (PT.X) menyediakan posisi bervariasi untuk tenaga kerja dan dalam hal ini dapat berkembang berdasarkan situasi dan kondisi yang dibutuhkan oleh Pihak Pertama dan Pihak Kedua (PT.Penyedia Jasa Y) bersedia dan mampu untuk menempatkan tenaga kerjanya.

- f. Tenaga kerja dalam waktu tertentu atau seperti libur nasional apabila dibutuhkan oleh manajemen klien bersedia untuk masuk dan melaksanakan tugas-tugasnya seperti biasanya.
- g. Selama jangka waktu perjanjian ini, tenaga kerja wajib mencurahkan segala upaya dan seluruh waktu kerja untuk kepentingan klien dan tidak menerima pekerjaan lain atau mengikat dirinya dalam pekerjaan diluar yang dapat bertentangan dengan tanggung jawabnya terhadap klien.
- h. Menjaga dan memelihara kebersihan serta kerapian diri dan juga tempat/lingkungan pekerjaannya.
- i. Memelihara dan menjaga segala milik klien yang diserahkan langsung atau yang dipercayakan kepada tenaga kerja untuk menunjang kelangsungan kerjanya setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung.
- j. Hadir sesuai waktu yang ditentukan di klien
- k. Menyimpan segala keterangan yang dapat dianggap sebagai rahasia oleh klien, tenaga kerja tidak akan menyingkap kepada pihak ketiga, informasi yang berhubungan dengan klien atau hal-hal dibawah perjanjian ini pada setiap waktu sesudah berhenti bekerja pada klien.
- l. Bersedia memenuhi ketentuan-ketentuan pengamanan dan keamanan yang berlaku di klien termasuk dalam pemeriksaan badan, *lockers*, tas, maupun benda-benda pribadi lainnya pada saat memasuki dan keluar dari lokasi kerja.²¹⁹

Adapun dalam Perjanjian Alih Daya antara PT.X dengan PT. Y diatur hak dan kewajiban tenaga kerja sebagai berikut:

Pasal 6

Hak dan Upah Tenaga kerja

1. PT.X (Pihak Pertama) dan PT.Penyedia Jasa Y (Pihak Kedua) sepakat untuk mengatur hak dan upah tenaga kerja sesuai dengan kondisi pekerjaan atau pun keperluan tenaga kerja.
2. Hak dan upah yang akan diatur seperti yang tercantum dalam ayat (1) adalah berupa:
 - a. Hak atas upah
 - b. Hak atas perlindungan kesehatan
 - c. Hak atas perlindungan kecelakaan
 - d. Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR)
 - e. Hak atas Tunjangan kehadiran
 - f. Hak-hak lain sesuai dengan kesepakatan.
3. Aktualitas dari hak seperti tersebut dibuat dalam lampiran 1 (Laporan Biaya Tenaga Kerja) yang disetujui dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Laporan Biaya Tenaga Kerja tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.²²⁰

²¹⁹ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.Penyedia Jasa Y dengan Pekerja Z, Ps. 5.

²²⁰ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Y, Ps.6.

Pelaksanaan pembayaran upah tersebut diatur dalam Pasal 7 Perjanjian Alih Daya sebagai berikut:

Pasal 7

Pembayaran Upah Tenaga Kerja, *Management Fee*, dan Pajak

1. Pihak Kedua akan memberikan upah bagi seluruh tenaga kerja satu bulan sekali dengan seluruh perincian yang disusun secara jelas dan benar.
2. Total pembayaran upah bagi tenaga kerja lembur, tunjangan dan lain-lain seperti yang disebutkan dalam ayat 1 yang selanjutnya disebut sebagai Laporan Biaya Tenaga Kerja akan ditagihkan kepada Pihak Pertama.
3. Pembayaran lembur dan tunjangan lain-lain akan mengikuti ketentuan yang berlaku di Pihak Pertama dan tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
4. Pembayaran upah tenaga Kerja akan dilakukan setiap akhir bulan.²²¹

Terkait dengan pengupahan, maka berdasarkan pasal-pasal tersebut dapat diketahui bahwa pekerja alih daya, termasuk Z, berhak atas upah pokok dan berbagai tunjangan meliputi tunjangan cuti, bonus prestasi, dan pesangon yang akan dibayarkan setiap bulan. Mengenai sistem pembayarannya, diatur bahwa PT.X akan membayar upah dan komponen-komponennya kepada PT.Y. Selanjutnya PT.Y menyalurkan upah dan komponen-komponen tersebut kepada pekerja.

Selain mengenai pengupahan, terdapat pula hak dan kewajiban lain dari pekerja yakni waktu dan hari kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 9 ayat 2 Perjanjian Alih Daya yang menyatakan:

Pasal 9

Waktu dan Hari Kerja

1. ...
2. Semua Tenaga Kerja yang ditempatkan di Pihak Pertama (PT.X) wajib bekerja dengan mengikuti ketentuan yang berlaku dan ditetapkan oleh Pihak Pertama, apabila ada kelebihan jam kerja akan diperhitungkan sebagai waktu lembur dengan mengikuti norma dan ketentuan Pihak Pertama yang tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, kecuali posisi tertentu yang sudah disetujui sebelumnya.

²²¹ *Ibid.*, Ps 7

Selain itu diatur pula mengenai Jamsostek yang diatur dalam Pasal 10 Perjanjian Alih Daya, yang menyatakan:

Pasal 10
Jamsostek

1. Pihak Kedua (PT.Penyedia Jasa Y) diwajibkan mendaftarkan seluruh tenaga kerja sebagai peserta Jamsostek sesuai norma dan ketentuan pemerintah yang berlaku.
2. Di dalam kondisi tertentu, apabila terjadi kecelakaan kerja, sakit, meninggal pada jam kerja di tempat Pihak Pertama, maka Pihak Kedua harus segera melakukan tindakan dibantu oleh Pihak Pertama.
3. Segala Pengeluaran biaya yang muncul dan pengurusan asuransi kecelakaan (Jamsostek) adalah beban Pihak Kedua.
4. Pihak Pertama dibebaskan dari tuntutan klaim asuransi, biaya pengobatan rumah sakit maupun perawatan akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja.

Secara umum, kewajiban Z dalam Perjanjian Alih Daya adalah untuk menaati semua peraturan kerja dan tata tertib yang berlaku di PT.X.²²²

Pelaksanaan alih daya di PT.X pada awalnya berjalan dengan baik. Z melakukan pekerjaan sebagai administrasi yang cakupan pekerjaan meliputi menerima tagihan, verifikasi tagihan ke bagian lain, dan lain-lain dengan baik. Selain perintah-perintah pelaksana kerja dari PT.Y selaku pemberi kerjanya, Z juga mendapatkan perintah dari atasannya di PT.X terkait pekerjaannya di bidang administrasi. Kinerja Z cukup baik sehingga yang bersangkutan tidak pernah memperoleh teguran/komplain atas pelaksanaan kerjanya. Namun demikian, ketika PT.X melakukan audit dan evaluasi pada tahun 2008 diketahui bahwa PT.Y ternyata tidak memberikan hak-hak tenaga kerja yakni tunjangan cuti, bonus dan pesangon yang merupakan hak-hak lain sesuai kesepakatan dalam pasal 6 ayat 2 huruf (f) kepada pekerja tanpa alasan yang jelas. PT.Y juga kerap melakukan keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja. Padahal, PT.Y melakukan penagihan atas upah dan hak-hak tenaga kerja kepada PT. X setiap bulannya, dan

²²² Hal tersebut diatur dalam Pasal 5 ayat 1 Perjanjian Kerjasama antara PT. X dengan PT.Penyedia Jasa Y yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang berlaku di perusahaan Pihak Pertama dan dikecualikan dari peraturan-peraturan tersebut adalah pengupahan, fasilitas kesehatan, penyelesaian keluh kesah, pemutusan hubungan kerja atau hal-hal lain mengikuti ketentuan yang diatur oleh Pihak Kedua dengan mengikuti norma dan ketentuan umum yang berlaku.

PT.X selalu membayar tepat waktu serta sesuai dengan jumlah yang ditagihkan kepadanya secara penuh. Berdasarkan kasus pelaksanaan alih daya di atas, penulis bermaksud melakukan tinjauan hukum dari beberapa aspek dalam hukum perdata, maupun hukum perburuhan terkait perlindungan terhadap pekerja.

4.2 Tinjauan Hukum Alih Daya pada PT.X

Pembahasan atas kasus dilakukan melalui kerangka pola alih daya yang terjadi. Dalam pola alih daya tersebut, terdapat beberapa aspek penting.

Aspek pertama adalah mengenai masalah pemborongan pekerjaan yang dilakukan PT.X kepada PT.Y, yang merupakan awal timbulnya masalah terhadap Z. PT.X adalah perusahaan bongkar muat yang bertugas antara lain membongkar dan memuat barang dari dan ke kapal, kegiatan pergudangan dan penumpukan barang. Secara umum tiga kegiatan utama yang termasuk dalam aktivitas perusahaan bongkar muat adalah sebagai berikut:

a. *Stevedoring*

Stevedoring adalah kegiatan pembongkaran barang dari dan ke kapal dengan menggunakan peralatan mekanis, non mekanis dan moda transportasi pendukungnya

b. *Cargodoring*

Cargodoring adalah kegiatan mengeluarkan barang dari dermaga dan mengangkut dari dermaga kelapangan penumpukan barang di gudang / lapangan penumpukan dan sebaliknya

c. *Receiving Delivery*

Receiving Delivery merupakan kegiatan penerimaan dan peyerahan barang dari gudang / lapangan penumpukan barang didaerah lini 1 dan menyusun ke atas kendaraan truk dipintu gudang / lapangan penumpukan barang lini 1 atau sebaliknya untuk seterusnya disampaikan kepada *Shipper*.

Adapun pekerjaan yang dialihdayakan oleh PT.X kepada PT. Penyedia Jasa Y meliputi pekerjaan supir, kurir, administrasi, kasie.*billing*, teknisi, koordinator, mekanik, dan resepsionis.

Ketentuan pemborongan berdasarkan hukum perjanjian. Pemborongan pekerjaan ini didasarkan dengan adanya perjanjian. Oleh karena itu, pemborongan

pekerjaan antara PT.X dengan PT.Y harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata sebagai berikut:

a. Sepakat

PT. X dan PT. Y bersepakat untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerjasama tersebut.

b. Kecakapan

Mengingat para pihak dalam perjanjian berbentuk badan hukum, maka untuk melakukan perbuatan hukum diwakilkan oleh pihak yang berwenang untuk mewakili perusahaan tersebut. Dalam hal ini para pihak telah diwakili oleh orang yang berwenang mewakilinya.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu merupakan sesuatu yang dalam perjanjian ditentukan dan disepakati. Dalam perjanjian kerjasama ini disepakati penempatan pekerja dari PT.Penyedia Jasa Y di PT.X. Terhadap layanan pengadaan pekerja yang dilakukannya, PT.Penyedia Jasa Y berhak atas *management fee* yaitu berupa imbalan jasa.

d. Sebab yang halal

Perjanjian kerjasama yang dilakukan oleh PT.X dengan PT. Y tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dengan demikian, syarat sah perjanjian telah dipenuhi dalam Perjanjian Alih Daya tersebut. Pemborongan pekerjaan di dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1601 huruf b KUH Perdata²²³ namun dalam ketentuan mengenai pemborongan tersebut, tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan mana saja yang dapat diborongkan/dialihdayakan.

Selain ketentuan, pemborongan berdasarkan hukum perjanjian, terdapat ketentuan dari aspek pemborongan pekerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yakni:

²²³ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata* [Burgerlijk Wetboek], Ps.1601 huruf b menyatakan Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. bagian pekerjaan yang tersebut dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.²²⁴

Berdasarkan peraturan tersebut dapat diketahui bahwa pekerjaan yang dapat diborongkan adalah pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang dan tidak mengganggu kegiatan utama dari PT.X. Khususnya posisi Z, pekerjaan yang dilakukannya adalah administrasi, dimana cakupannya meliputi penerimaan tagihan, verifikasi tagihan tersebut ke bidang lain atau bidang yang dituju. Pekerjaan yang dilakukan oleh Z merupakan kegiatan penunjang, yang tidak menghambat proses produksi PT.X secara langsung apabila tidak dilaksanakan.

Selain itu terdapat ketentuan lain yang bersifat lebih umum daripada aspek pemborongan pekerjaan ini, yaitu bahwa perjanjian pemborongan harus dibuat secara tertulis²²⁵, selain itu, perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum²²⁶. Dalam hal ini Perjanjian Alih Daya dibuat secara tertulis dan PT.Y merupakan perusahaan yang berbentuk Perseoran Terbatas (PT). Dengan demikian, kedua ketentuan tersebut telah terpenuhi.

Aspek kedua adalah mengenai pemekerjaan, dimana atas pemborongan pekerjaan dengan jenis administrasi tersebut Z telah dipekerjakan melalui skema PKWT. Di dalam pola alih daya, berdasarkan ketentuan Pasal 65²²⁷ dan Pasal 66

²²⁴ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 65 ayat 2. Dalam *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Ps.6

²²⁵ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 65 ayat 1. Dalam *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Ps. 2 ayat 2

²²⁶ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 65 ayat 3. Dalam *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Ps.3 ayat 1.

²²⁷ Pasal 65 ayat 6 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Selanjutnya dalam Pasal

UU Ketenagakerjaan²²⁸, pekerja alih daya boleh dipekerjakan dengan skema PKWT, walaupun hak-hak pekerja PKWT tidak sebaik hak-hak pekerja yang dipekerjakan dengan skema tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Guna mengkompensasi ketentuan tersebut, terdapat ketentuan lain bahwa pekerjaan alih daya hanya dapat dipekerjakan dengan skema PKWT sepanjang jenis pekerjaannya memenuhi persyaratan sebagaimana tertera pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.²²⁹

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atau jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (tahun) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.²³⁰

Dalam penjelasan Pasal 59 ayat 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang sifatnya tetap adalah sebagai berikut:

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu

65 ayat 7 UU Ketenagakerjaan menyatakan Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

²²⁸ Pasal 66 ayat 2 huruf b UU Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

²²⁹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 65 ayat 7.

²³⁰ *Ibid.*, Ps. 59.

kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak diabatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.²³¹

Berdasarkan uraian Pasal 59 dan penjelasannya, PKWT tidak dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus dan merupakan bagian dari suatu proses produksi. Z bekerja pada PT.X sebagai administrasi yang cakupan kerjanya sehari-hari menerima tagihan, melakukan verifikasi tagihan. Walaupun pekerjaan yang dilakukan oleh Z bukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kegiatan utama PT.X sebagai perusahaan bongkar muat akan tetapi pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus. Dengan demikian, Z tidak dapat diikat dengan PKWT.

Untuk jangka waktu, PKWT Z tidak sesuai. Pada kenyataannya Z bekerja di PT.Y seelama 5 (lima) tahun sejak tahun 2005 berdasarkan PKWT yang hanya diperpanjang sebanyak 1 (satu) kali. PKWT Z dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun yakni 10 Oktober 2005 sampai dengan 9 Oktober 2007. Kemudian PKWT tersebut diperpanjang untuk jangka waktu 1 tahun yakni 10 Oktober 2007 sampai dengan 9 Oktober 2008. Sejak tahun 2008 sampai tahun 2010 Z tetap menjadi pekerja PKWT di PT.Y dan ditempatkan di PT.X, akan tetapi tidak ada PKWT secara tertulis atau pun pembaharuan PKWT yang mengikatnya. Apabila PT.Penyedia Jasa Y bermaksud melakukan pembaharuan PKWT dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.²³² Dalam masa tenggang 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.²³³ Namun demikian, pada kenyataannya setelah perpanjangan PKWT berakhir, Z tetap bekerja di PT. Y dan

²³¹ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 59 ayat 2.

²³² Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP. 100/MEN/VI/2004, Ps.3 ayat 6. Pasal 3 ayat 6 menyatakan Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

²³³ *Ibid.*, Pasal 3 ayat 7. Pasal 3 ayat 7 menyatakan: Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

ditempatkan di PT.X. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masa tenggang 30 (tiga puluh) hari tanpa hubungan kerja antara Z dengan PT. Y. Di lain pihak salah satu syarat PKWT harus dalam bentuk tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.²³⁴ Konsekuensi atas tidak dipenuhinya syarat PKWT dalam bentuk tertulis, berdasarkan dalam Pasal 57 ayat 2 UU Ketenagakerjaan²³⁵ maka Z bukan pekerja yang terikat dalam PKWT melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu.²³⁶

Berdasarkan perjanjian kerjasama antara PT.X dengan PT. Y, serta perjanjian kerja antara PT. Y dengan Z, terdapat hubungan hukum alih daya diantara ketiganya.

Hubungan hukum antara Penyedia Jasa dengan Pekerja didasarkan atas perjanjian kerja antara keduanya. Hal ini diatur dalam Pasal 66 ayat 2 huruf a UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.²³⁷

Dapat disimpulkan diantara keduanya terdapat hubungan hukum yang dihasilkan dari perjanjian kerja yakni hubungan kerja diantara keduanya. Perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan diatur sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”²³⁸ Adapun untuk hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 bahwa:

²³⁴ Pasal 57 ayat 1 UU Ketenagakerjaan: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

²³⁵ Pasal 57 ayat 2 UU Ketenagakerjaan: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

²³⁷ *Ibid.*, Ps 66 ayat 2 huruf a.

²³⁸ *Ibid.*, Ps.1 angka 14

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²³⁹

Adapun unsur-unsur dari perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan, perintah, upah, dan waktu. Dengan demikian, hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja baiknya harus memenuhi keempat unsur tersebut.

Dalam alih daya, pekerja ditempatkan di perusahaan yang memborongkan pekerjaan. Jika dikaitkan dengan kasus, maka Z oleh PT.Y diberi pekerjaan dan ditempatkan di PT.X dengan jangka waktu tertentu. Jangka waktu tersebut diatur dalam PKWT. Dengan demikian unsur pekerjaan dan waktu telah terpenuhi. Z melakukan pekerjaan di PT.X dan selama menjalankan pekerjaannya, Z mendapat perintah dari PT.X baik langsung maupun tidak langsung. Jika merujuk pada pengertian hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 dan unsur perjanjian kerja, antara PT.X dan Z sudah memenuhi salah satu unsur dari hubungan kerja dan perjanjian kerja yakni adanya perintah. Sedangkan dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa yakni PT.Y dengan Z tidak terdapat unsur perintah karena kewenangan memberi perintah atas suatu pekerjaan terdapat pada perusahaan pemberi pekerjaan yakni PT.X.²⁴⁰ Dengan demikian terdapat kerancuan dalam praktek atau pelaksanaan unsur perintah juga terdapat pada PT.X sebagai perusahaan yang memborongkan pekerjaan.

Sehubungan dengan unsur upah, prakteknya PT. Y hanyalah sebagai perantara yang menyalurkan upah kepada tenaga kerja karena upah yang sebenarnya diberikan kepada Z diperoleh dari PT.X sesuai dengan Pasal 7 ayat 2 Perjanjian Alih Daya antara PT. X dengan PT. Y yang menyatakan:

Total pembayaran upah bagi tenaga kerja lembur, tunjangan dan lain-lain seperti yang disebutkan dalam ayat 1 yang selanjutnya disebut sebagai Laporan Biaya Tenaga Kerja akan ditagihkan kepada Pihak Pertama (PT.X).²⁴¹

²³⁹ *Ibid.*, Ps. 1 angka 15

²⁴⁰ Fathimah Ria Apriani, "Status Hukum dan Perlindungan Hukum Bagi para Pekerja Outsourcing Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003," (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2007), hal.103.

²⁴¹ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Penyedia Jasa Y, Ps. 7 ayat 2.

Dengan demikian unsur perjanjian kerja dan hubungan kerja yakni pekerjaan, waktu, upah dan perintah tidak dapat dipenuhi seluruhnya oleh PT. Y terutama pada unsur perintah dan upah. Padahal pada prinsipnya, semua unsur dari perjanjian kerja dan hubungan kerja seharusnya dipenuhi oleh PT.Y. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam Pasal 66 ayat 2 huruf a²⁴² tidak konsisten dengan pengertian hubungan kerja pada pasal 1 angka 15²⁴³ UU Ketenagakerjaan.²⁴⁴ Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan dan pengaturan yang lebih baik sehingga tidak terjadi adanya aturan yang saling kontradiktif.

Hubungan hukum yang terdapat antara perusahaan pemberi pekerjaan yakni PT.X dengan perusahaan penyedia jasa yakni PT. Y didasarkan kesepakatan diantara mereka dalam perjanjian kerjasama yang dibuat antara keduanya. Dalam perjanjian tersebut, PT.X sepakat untuk menggunakan jasa PT. Y untuk dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan PT.Y sepakat untuk bersedia merekrut tenaga kerja untuk ditempatkan di PT.X. Perjanjian antara keduanya menimbulkan perikatan yang mengikat keduanya. Kesepakatan yang berwujud perjanjian antara keduanya sesuai asas Pacta Sunt Servanda maka perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak. Oleh karena itu, para pihak wajib mematuhi dan melaksanakan sepanjang perjanjian tersebut tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, kesusilaan, serta ketertiban umum. Dengan demikian, hubungan hukum yang terjadi antara PT.X dengan PT.Y adalah hubungan hukum berdasarkan perjanjian kerjasama.

Hubungan hukum yang terdapat antara perusahaan pemberi pekerjaan yakni PT.X dengan Z tidak diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan. Hubungan antara PT.X sebagai perusahaan pemberi pekerjaan dengan Z didasarkan atas Perjanjian Alih Daya antara PT.X dan PT.Y serta PKWT antara PT.Y dengan Z. Dalam Perjanjian Alih Daya disebutkan bahwa PT. Y bersedia

²⁴² Pasal 66 ayat 2 huruf a UU Ketenagakerjaan menyatakan: Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

²⁴³ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan: Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

²⁴⁴ Evasari Dwiyanti, "Hubungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Outsourcing," (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta,2008), hal.36

untuk menempatkan tenaga kerja di PT.X. Z menandatangani PKWT dengan PT. Y dimana dalam perjanjian kerja tersebut dalam Pasal 2 ayat 2 dinyatakan dengan tegas sebagai berikut:

PT.Penyedia Jasa Y akan menempatkan tenaga kerja Z di perusahaan klien (PT.X) selama jangka waktu yang diatur di dalam Pasal 3 ayat 1 dalam perjanjian kerja ini.²⁴⁵

Secara hukum antara Z dengan PT.X tidak ada hubungan kerja, namun demikian Z harus tunduk pada peraturan perusahaan di PT.X selain peraturan perusahaan dalam PT.Y. Hal tersebut dikarenakan Z secara aktual bekerja di PT.X dan terimbas aturan atau prosedur-prosedur yang ada di PT.X Disamping itu, dalam PKWT antara PT. Y dengan Z dalam Pasal 2 ayat 4 juga menyatakan sebagai berikut:

Selama Tenaga Kerja bekerja di klien (PT.X) harus memenuhi segala aturan dan peraturan yang berlaku selama tidak menyimpang dari undang-undang yang berlaku di Indonesia.²⁴⁶

Dalam Perjanjian Kerjasama antar PT.X dengan PT.Penyedia Jasa Y dalam Pasal 5 ayat 1 juga menyatakan sebagai berikut:

Pasal 5

Peraturan dan Tindakan terhadap pelanggaran Aturan

1. Setiap Tenaga kerja yang ditempatkan oleh Pihak Kedua (PT.Penyedia Jasa Y) diwajibkan untuk mentaati semua peraturan kerja dan tata tertib yang berlaku di perusahaan Pihak Pertama (PT.X) dan dikecualikan dari peraturan-peraturan tersebut adalah:
 - a. Pengupahan
 - b. Fasilitas kesehatan
 - c. Penyelesaian keluhan kesah
 - d. Pemutusan hubungan kerja, atau hal-hal lain mengikuti ketentuan yang diatur oleh PT. Penyedia Jasa Y dengan mengikuti norma dan ketentuan yang berlaku.²⁴⁷

²⁴⁵ Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja Z dengan PT.Penyedia Jasa Y, Ps. 2 ayat 2.

²⁴⁶ *Ibid.*,Ps 2 ayat 4

Dengan demikian, antara Z dengan PT.X hubungan hukum yang terjadi dipengaruhi oleh Perjanjian Alih Daya yang dilakukan oleh PT.X dengan PT.Y. Disamping merupakan konsekuensi lanjutan dengan PT.Y dari bersedianya Z untuk ditempatkan di pengguna jasa/klien PT.Y yakni PT.X. Antara PT.X dan Z tidak terjalin hubungan kerja secara langsung, namun demikian Z tetap harus tunduk pada peraturan perusahaan PT.X kecuali aturan mengenai pengupahan, fasilitas kesehatan, penyelesaian keluhan, pemutusan hubungan kerja, atau hal-hal lain yang mengikuti ketentuan PT. Y sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 ayat 1 Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Penyedia Jasa Y.

4.2.1 Pelaksanaan Kewajiban dan Hak

Dalam melaksanakan alih daya terdapat aturan mengenai perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁴⁸

Dalam perjanjian kerjasama antar PT.X dengan PT. Y diatur bahwa:

Pasal 1 Penunjukan dan Lingkup Pekerjaan

1. ...
2. ...
3. Tenaga kerja akan menjadi tenaga kerja PT.Penyedia Jasa Y secara terus-menerus berdasarkan kontrak kerja. PT.Penyedia Jasa Y akan bertanggung jawab untuk pengawasan dan kepemimpinan tenaga kerja dan secara eksklusif wajib mengikuti semua peraturan dan hukum Indonesia (termasuk Peraturan Ketenagakerjaan) yang diberlakukan kepada tenaga kerja tersebut.²⁴⁹

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat 2 huruf c menyatakan:

²⁴⁷ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.penyedia Jasa Y, Ps. 5 ayat 1

²⁴⁸ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 65 ayat 4, dan dalam *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Ps.5

²⁴⁹ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Y, Ps 1 ayat 3

Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵⁰

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Perjanjian Kerjasama, dapat diketahui bahwa PT.Y terhadap para tenaga kerjanya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut sesuai dengan pengaturan dalam Penjelasan Pasal 66 ayat 2 huruf c paragraf pertama. Pada paragraf kedua Penjelasan Pasal 66 ayat 2 huruf c menyatakan sebagai berikut:

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/ buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.²⁵¹

Berdasarkan penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja harus mempunyai perlindungan untuk mendapatkan hak-hak yang sama sesuai dengan hak mereka yang tercantum baik dalam perjanjian kerjasama maupun perjanjian kerja.

Adapun hak dan kewajiban pekerja Z dalam PKWT terdapat dalam Pasal 5. Di dalam Pasal 5 ayat 1 disebutkan mengenai hak-hak dari Z.²⁵² sedangkan ketentuan mengenai kewajiban Z diatur dalam Pasal 5 ayat 2.²⁵³

²⁵⁰ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Penjelasan Pasal 66 ayat 2 huruf c paragraf pertama.

²⁵¹ *Ibid*, Penjelasan Pasal 66 ayat 2 huruf c paragraph kedua.

²⁵² Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.Penyedia Jasa Y dengan Pekerja Z, Ps.5. Adapun Pasal 5 ayat 1 menyatakan:

Hak umum tenaga kerja

Tenaga kerja berhak atas:

- a. Memperoleh upah sebagai imbalan kerja
- b. Upah lembur untuk pelaksanaan di luar jam kerja
- c. Memperoleh libur mingguan atau libur hari raya resmi
- d. Memperoleh tunjangan kesehatan
- e. Tunjangan hari raya keagamaan

Dalam perjanjian kerjasama juga terdapat pengaturan mengenai perlindungan kerja dalam hal hak-hak tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 6. Namun selain dalam pasal 6 tersebut, terdapat hak-hak tenaga kerja yang lain yang tersebar dalam berbagai Pasal dalam perjanjian ini. Hak-hak lain tersebut adalah **hak atas upah lembur** sebagai berikut:

Pasal 9
Waktu dan Hari Kerja

1. Jadwal kerja disesuaikan dengan aturan yang berlaku di perusahaan Pihak Pertama (PT.X) dan diatur menurut kebutuhan oleh Pihak Pertama selama tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
2. Semua tenaga kerja yang ditempatkan di Pihak pertama wajib bekerja dengan mengikuti ketentuan yang berlaku dan ditetapkan oleh Pihak Pertama, apabila ada kelebihan jam kerja akan diperhitungkan sebagai waktu lembur dengan mengikuti

-
- f. Memperoleh perlindungan asuransi/Jamsostek
 - g. Dalam hal Tenaga Kerja mengalami kecelakaan kerja, maka PT.Penyedia Jasa Y atas nama Tenaga Kerja menyelenggarakan pengurusan santunan asuransi yang merupakan hak tenaga kerja dan menggunakannya untuk kepentingan penyembuhan tenaga kerja.

²⁵³ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.Penyedia Jasa Y dengan Pekerja Z, Ps.5.

Adapun Pasal 5 ayat 2 menyatakan:

Kewajiban tenaga kerja

- a. Memberikan keterangan yang sebenarnya baik mengenai diri sendiri maupun pekerjaan kepada klien.
- b. Melaksanakan setiap peraturan yang berlaku di dalam lingkungan tempat bekerja di klien.
- c. Bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan oleh Supervisor/klien kepada tenaga kerja.
- d. Tenaga kerja dalam waktu tertentu atau seperti libur nasional apabila dibutuhkan oleh manajemen klien bersedia untuk masuk dan melaksanakan tugas-tugasnya seperti biasanya.
- e. Selama jangka waktu perjanjian ini, tenaga kerja wajib mencurahkan segala upaya dan seluruh waktu kerja untuk kepentingan klien dan tidak menerima pekerjaan lain atau mengikat dirinya dalam lain pekerjaan diluar yang dapat bertentangan dengan tanggung jawabnya terhadap klien.
- f. Menjaga dan memelihara kebersihan serta kerapian diri dan juga tempat/lingkungan pekerjaannya.
- g. Memelihara dan menjaga segala milik klien yang diserahkan langsung atau yang dipercayakan kepada tenaga kerja untuk menunjang kelangsungan kerjanya setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung.
- h. Hadir sesuai waktu yang ditentukan di klien
- i. Menyimpan segala keterangan yang dapat dianggap sebagai rahasia oleh klien, tenaga kerja tidak akan sudah menyingkap kepada pihak ketiga, informasi yang berhubungan dengan klien atau hal-hal dibawah perjanjian ini pada setiap waktu sesudah berhenti bekerja pada klien.
- j. Bersedia memenuhi ketentuan-ketentuan pengamanan dan keamanan yang berlaku di klien termasuk dalam pemeriksaan badan, lockers, tas, maupun benda-benda pribadi lainnya yang saat memasuki dan keluar dari lokasi kerja

norma dan ketentuan Pihak Pertama yang tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, kecuali posisi tertentu yang sudah disetujui sebelumnya.²⁵⁴

Hak untuk memperoleh perlindungan dari Jamsostek yang diatur dalam Pasal 10. Dengan demikian hak-hak yang didapat oleh pekerja Z yang diatur dalam Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT. Penyedia Jasa Y sama dengan hak-hak yang diatur dalam PKWT.

Adapun kewajiban Z yang diatur dalam Perjanjian Kerjasama yakni pekerja wajib untuk menaati semua peraturan kerja dan tata tertib yang berlaku di perusahaan Pihak Pertama (PT.X).²⁵⁵

Peraturan kerja yang terdapat pada PT.X antara lain mengenai:

1. Jam Kerja

Pekerja Z tunduk pada ketentuan jam kerja di PT.X. Jam kerja yang berlaku adalah 5 (lima) hari kerja Senin-Juma'at pukul 8.00 s.d 17.00 WIB atau dalam seminggu total jam kerja 40 jam. Dimana di sela jam kerja tersebut diberikan waktu istirahat.

Ketentuan waktu kerja yang dilaksanakan di PT. X sudah sesuai dengan peraturan mengenai waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat 2 UU Ketenagakerjaan²⁵⁶ yang mengatur bahwa total jam kerja adalah 40 jam.

2. Kelebihan jam kerja

Kelebihan jam kerja terjadi bila pekerja Z melaksanakan pekerjaan diluar jam kerjanya. Atas kelebihan jam kerja tersebut, pekerja Z

²⁵⁴ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Y, Ps.9

²⁵⁵ Hal tersebut diatur dalam Pasal 5 ayat 1 Perjanjian Kerjasama antara PT. X dengan PT.Penyedia Jasa Y yang menyatakan: setiap tenaga kerja yang berlaku di perusahaan Pihak Pertama dan dikecualikan dari peraturan-peraturan tersebut adalah pengupahan, fasilitas kesehatan, penyelesaian keluhan, pemutusan hubungan kerja atau hal-hal lain mengikuti ketentuan yang diatur oleh Pihak Kedua dengan mengikuti norma dan ketentuan umum yang berlaku.

²⁵⁶ Pasal 77 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan: Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 (lima)hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

diberikan upah lembur. Upah lembur yang diberikan dihitung mengikuti norma dan ketentuan PT.X.²⁵⁷ Pembayaran terhadap upah lembur dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah tenaga kerja. Dengan adanya pembayaran upah lembur hal ini sesuai dengan pengaturan waktu kerja pada Pasal 78 ayat 2 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.”²⁵⁸

3. Waktu istirahat

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, pekerja Z diberikan waktu istirahat²⁵⁹ sebagai berikut:

- a. Istirahat antara jam kerja diberikan 1 (satu) jam pada hari Senin sampai Kamis yakni dari pukul 12.00 sampai dengan 13.00 WIB. Sedangkan pada hari Jumat waktu istirahat diberikan pada pukul 11.30 sampai dengan 13.30 WIB.
- b. Istirahat mingguan diberikan sebanyak 2 (dua) hari yaitu hari Sabtu dan Minggu, kecuali lembur kerja.
- c. Cuti Tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja, dan diberikan tunjangan cuti.
- d. Istirahat panjang tidak diberikan kepada tenaga kerja Z. Hal ini karena tenaga kerja Z terikat perjanjian kerja dengan masa kerja hanya 1 (satu) tahun.

²⁵⁷ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Penyedia Jasa Y, Ps. 9 ayat 2

²⁵⁸ Indonesia, *UU Ketenagakerjaan*, Ps 78 ayat 2

²⁵⁹ Waktu istirahat dan cuti diatur dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 79 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: Waktu istirahat dan cuti meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Istirahat Panjang seharusnya bisa diberikan kepada tenaga kerja Z, hal ini disebabkan karena dalam praktek tenaga kerja Z tetap bekerja di PT.Penyedia Jasa Y dan ditempatkan di PT.X selama 5 tahun berturut-turut.

Dalam hal pengupahan berdasarkan PKWT II dengan jangka waktu dari 10 Oktober 2007 sampai dengan 9 Oktober 2008 Upah yang dibayarkan kepada pekerja Z adalah sebesar gaji pokok Rp.1.087.700, - (satu juta delapan puluh tujuh ribu tujuh ratus Rupiah), *Allowance* Rp. 41.300,- /hari (empat puluh satu ribu tiga ratus Rupiah), Jamsostek 2% dari Gaji Pokok. Sedangkan untuk masa kerja tahun 2008 sampai 2010, tidak ada PKWT yang mendasarinya. Namun demikian pada kenyataannya, pekerja Z tetap menjadi pekerja di PT. Penyedia Jasa Y dan ditempatkan di PT.X .Untuk upah berdasarkan tagihan dari PT.Penyedia Jasa Y tahun 2010,tenaga kerja Z mendapatkan gaji pokok sebesar Rp.1.316.117,- (satu juta tiga ratus enam belas ribu seratus tujuh belas Rupiah), tunjangan – tunjangan lainnya sehingga total upahnya (*take home pay*) dari tenaga kerja Z adalah Rp.2.674.921,- (dua juta enam ratus tujuh puluh empat ribu sembilan ratus dua puluh satu Rupiah) Dengan demikian masih diatas rata-rata Upah Minimum Kota Jakarta (UMK) DKI Jakarta sebesar Rp.1.118.009,- (satu juta seratus delapan belas ribu sembilan Rupiah) per bulan berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta No.167 Tahun 2009.

4.3 Perlindungan Hukum Dalam Hal Pemenuhan Hak Pekerja

Kasus yang terjadi pada alih daya di PT.X yakni PT. Y tidak diberikan upah secara utuh yaitu tunjangan cuti, bonus prestasi, dan pesangon yang kepada Z. Dalam pelaksanaan pekerjaannya Z melakukan dengan baik, yang bersangkutan tidak pernah mendapat teguran atau bahkan peringatan selama melakukan pekerjaan di PT.X. hak-hak pekerja tersebut dicantumkan dalam Perjanjian Alih Daya antara PT.X dengan PT.Y. Dalam Perjanjian Alih Daya tersebut juga dinyatakan bahwa

Pihak Kedua (PT.Y) akan memberikan upah bagi seluruh tenaga kerja satu bulan sekali, dengan seluruh rincian yang disusun secara jelas dan benar.²⁶⁰

Berdasarkan Pasal tersebut, seharusnya PT.Penyedia Jasa Y membayar upah kepada tenaga kerja sesuai dengan yang ditagihkan kepada PT.X yaitu termasuk tunjangan cuti, bonus prestasi, dan pesangon namun hal itu tidak dilakukan. Terhadap kasus tersebut, untuk perlindungan hukum pekerja penulis meninjau dari segi Hukum Perjanjian dan Hukum Perburuhan.

4.3.1 Ditinjau dari Hukum Perjanjian

Tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon memang tidak dicantumkan dalam PKWT antara Z dengan PT.Y. Akan tetapi, Z mempunyai hak untuk memperoleh tunjangan cuti, bonus prestasi, serta pesangon tersebut. Hal ini karena Z telah bekerja dengan baik di PT.X, selain itu tunjangan tersebut telah diperjanjikan pada awal rekrutmen akan diterima oleh Z. Sesuai dengan asas konseualisme dalam hukum perjanjian yang menyatakan perjanjian sudah mengikat para pihak yang membuatnya sejak tercapainya kesepakatan.

Tindakan PT.Y yang tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon tersebut termasuk dalam Perbuatan Melawan Hukum (PMH). Adapun unsur-unsur PMH sebagai berikut:

1. Perbuatan.
2. Perbuatan tersebut melawan hukum. Perbuatan melawan hukum adalah perbuatan yang melanggar dengan:
 - a. Hak subyektif orang lain
 - b. Kewajiban hukum pelaku
 - c. Kaedah kesusilaan
 - d. PATIHA

²⁶⁰ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Penyedia Jasa Y. Ps. 7 ayat 1

3. Kesalahan.
4. Adanya kerugian
5. Hubungan sebab akibat

Perbuatan PT.Y yang tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon tersebut telah melanggar kepatutan dalam masyarakat. Z telah bekerja dengan baik di PT.X maka sepatutnya Z menerima upahnya secara utuh. Dalam Perjanjian Alih Daya antara PT.X dengan PT.Y diatur bahwa

Pihak Kedua (PT.Y) akan memberikan upah bagi seluruh tenaga kerja satu bulan sekali, dengan seluruh rincian yang disusun secara jelas dan benar.²⁶¹

Berdasarkan Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa PT.Y menyanggupi untuk memberikan upah bagi pekerja sesuai dengan rincian. Oleh karena itu, seharusnya PT.Y melakukan apa yang telah disanggupinya. Selain itu, PT.Y sudah mendapatkan *Management Fee* atas pengelolaan administrasi tenaga kerja dari PT.X.²⁶² maka tidak patut PT.Y tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon kepada Z. Terlebih lagi, Z melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak pernah mendapatkan teguran/komplain dari PT.X. Selain itu, tidak ada peraturan perusahaan baik di PT.X maupun PT.Y yang dilanggar oleh Z. Dengan demikian PT.Y tidak mempunyai kepentingan untuk menahan tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon Z. Atas tindakan PT.Y yang tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi, dan pesangon kepada Z, Z mengalami penurunan upah per-bulan sebesar Rp. 274.190, - (dua ratus ribu tujuh ratus empat seratus Sembilan puluh Rupiah). Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa perbuatan PT.Y telah memenuhi semua unsur dari PMH.

²⁶¹ Perjanjian Kerjasama antara PT.X dengan PT.Penyedia Jasa Y. Ps. 7 ayat 1

²⁶² Berdasarkan hasil wawancara dengan Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), pada Rabu, 25 Mei 2011.

Dengan demikian, ditinjau dari hukum perjanjian maka tindakan PT.Y merupakan PMH.

4.3.2 Ditinjau dari Hukum Perburuhan

Di sisi lain, perlindungan terhadap pemenuhan hak pekerja menurut Hukum Perburuhan adalah melakukan jalur penyelesaian hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi di dalam kasus ini merupakan perselisihan hak karena tidak dipenuhinya hak pekerja yakni tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon. Tindakan PT.Y yang tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi, dan pesangon, mengakibatkan Z mengalami penurunan upah sejumlah Rp. 274.190, - (dua ratus ribu tujuh ratus empat seratus Sembilan puluh Rupiah).

Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hak tersebut diatur di dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Cara penyelesaian pertama kali ditempuh adalah dengan cara perundingan bipartit. Perundingan bipartit ini harus dihadiri oleh ketiga pihak yakni PT.X, PT.Penyedia Jasa Y dan tenaga kerja agar duduk masalah dapat jelas dan diharapkan penyelesaian dapat tercapai dengan waktu cepat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.²⁶³ Jika lewat dari 30 (tiga puluh) hari tersebut, maka perundingan dianggap gagal.²⁶⁴

Tahap selanjutnya karena perundingan bipartit gagal, maka dilakukan mediasi hubungan Industrial. Sebelum mediasi dilakukan salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.²⁶⁵ Mediasi Hubungan Industrial dengan mediatornya adalah pegawai dari Departemen Tenaga Kerja

²⁶³ Indonesia, *UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Ps3 ayat 2.

²⁶⁴ *Ibid.*, Ps. 3 ayat 3.

²⁶⁵ *Ibid.*, Ps. 4 ayat 1

dan Transmigrasi. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.²⁶⁶ Apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.²⁶⁷

Tahap selanjutnya bila mediasi gagal, maka tenaga kerja mempunyai hak untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan dalam kasus termasuk dalam perselisihan hak maka Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus adalah pengadilan tingkat pertama sesuai dengan Pasal 56 huruf a UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara litigasi adalah cara terakhir ditempuh.

²⁶⁶ *Ibid.*, Ps. 13 ayat 1

²⁶⁷ *Ibid.*, Ps.5

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pola hubungan yang terjadi antara PT.X, PT.Y dan Pekerja Z adalah alih daya yang terdiri dari 2 (dua) perjanjian yaitu perjanjian perjanjian alih daya antara dengan PT.X dengan PT.Y, serta perjanjian kerja antara PT.Y dengan Pekerja Z. Secara hukum perdata, alih daya tersebut merupakan pemborongan pekerjaan. Adapun perjanjian-perjanjian yang terjadi harus memenuhi ketentuan syarat sah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dalam ketentuan mengenai pemborongan di dalam KUH Perdata tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan mana saja yang dapat diborongkan/dialihdayakan.

Berdasarkan hukum perburuhan harus memenuhi syarat-syarat. Pertama, pekerjaan yang dapat diborongkan adalah pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang dan tidak mengganggu kegiatan utama. Kedua, perjanjian pemborongan harus dibuat secara tertulis, dan perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketiga, hubungan kerja dalam alih daya dapat didasarkan atas PKWTT ataupun PKWT apabila memenuhi persyaratan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

Dalam kasus, terdapat pelanggaran pada syarat ketiga. Berdasarkan uraian Pasal 59 dan penjelasannya, PKWT tidak dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus dan merupakan bagian dari suatu proses produksi. Z bekerja pada PT.X sebagai administrasi yang merupakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus. Dengan demikian, Z tidak dapat diikat dengan PKWT. Untuk jangka waktu, PKWT Z tidak sesuai. Z telah bekerja selama 5 (lima)

dan PKWT yang hanya diperpanjang sebanyak 1 (satu) kali dan tidak adanya pembaharuan PKWT. Sejak tahun 2008 sampai 2010 tidak ada PKWT secara tertulis, maka seharusnya Z bukan pekerja yang terikat dalam PKWT melainkan PKWTT.

2. Perlindungan pekerja terkait pemenuhan hak-haknya dalam perjanjian alih daya dari segi hukum perjanjian yakni perbuatan PT.Y yang tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi, dan pesangon kepada Z memenuhi semua unsur dari Perbuatan Melawan Hukum. Perbuatan PT.Y yang tidak memberikan tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon tersebut telah melanggar kepatutan di masyarakat. Di dalam Perjanjian Alih Daya dengan PT.X, PT.Y menyanggupi untuk memberikan upah bagi pekerja sesuai dengan rincian. Selain itu, PT.Y sudah mendapatkan *Management Fee* atas pengelolaan administrasi tenaga kerja dari PT.X, Z melakukan pekerjaannya dengan baik. Terhadap kerugian materiil dan immateriil yang diderita oleh pekerja dan berhubungan dengan hubungan kerja untuk pemenuhannya pekerja dapat memasukan gugatan PMH ke pengadilan.

Perlindungan terhadap pemenuhan hak pekerja menurut hukum perburuhan adalah melakukan jalur penyelesaian hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak akibat tidak dipenuhinya hak pekerja yakni tunjangan cuti, bonus prestasi dan pesangon. Mekanisme penyelesaian sesuai yang diatur dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5.2 Saran

Setelah melihat simpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Sistem Pengawasan dilakukan oleh pemberi pekerjaan diperbaiki serta dilakukan pula sosialisai hak-hak pekerja. Pengawasan dilakukan secara berkala dan rutin. Pengawasan ini dapat berupa pemberian kuesioner atau angket kepada tenaga kerja untuk menanyakan apakah mereka mengetahui hak-hak mereka, apakah mereka mendapatkan hak-hak mereka sesuai apa

yang telah dibayarkan kepada perusahaan penyedia jasa. Pengawasan ini dapat juga sebagai parameter penilaian apakah penyedia jasa tersebut penyedia jasa yang baik atau harus diganti.

2. PKWT yang dilakukan antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja sebaiknya juga diketahui oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan perusahaan pemberi pekerjaan juga turut mengetahui PKWT tersebut diharapkan PKWT dapat sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dari segi bentuk yang harus tertulis maupun jangka waktu.
3. Perlu adanya pengaturan yang lebih baik sehingga tidak terjadi adanya aturan yang saling kontradiktif atau pun multi interpretasi. Seperti yang terjadi pada pembagian kegiatan utama dan kegiatan penunjang, pekerjaan sekali selesai dan terus menerus serta hubungan kerja antara penyedia jasa dan pekerja yang kurang sesuai dengan hubungan kerja yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan

DAFTAR REFERENSI

Buku-Buku:

- Agustina, Rosa. *Perbuatan Melawan Hukum*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Indonesia, 2003.
- Asikin, Zainal. et.al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerj Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008.
- Badrulzaman, Mariam Darus, *Kompilasi Hukum Perikatan*. Cet.1. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Damanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Sebagai Penuntun untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Cet.2. Jakarta: DSS Publishing, 2007.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cet.3. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006.
- Djumaldi, Fx. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Karsa, 1987.
- Greaver II, Maurice F. *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*. New York: AMACOM, 1999.
- Harahap, Yahya. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1986.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hutabarat, Samuel M.P. *Penawaran dan Penerimaan dalam Hukum Perjanjian*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo, 2003.
- Jehani, Libertus *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Jacques, Vincent. *International Outsourcing Strategy and Competitiveness: Study of Current Outsourcing Trends: IT, Business Processes, Contact Centers*. Paris: Edition Publikbook, 2006.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2003.

- Mamudji, Sri. et. al. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Mark John Power, Kevin C Desouza and Carlo Bonifazi. *The Outsourcing Handbook: How to Implement a Successful Outsourcing Process*. Great Britain: Kogan Page Limited, 2006.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni, 1982.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*. Cet.1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003.
- _____. *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003.
- Nurachmad, Much. *Buku Pintar Memahami dan Membuat Surat Perjanjian*. Cet.1. Jakarta: Visimedia, 2010.
- Priambada, Komang dan Agus Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan Pada Umumnya*. Bandung:Alumni,1999
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet. 3. Jakarta: Universitas Indonesia, 2007.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet.13. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Soewondo, Chandra. *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Kompetindo, 2003.
- Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif, Akhmad Budi Cahyono. *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*.Cet.1.Jakarta: CV.Gitama Jaya, 2005.
- Suhardi, Gunarto. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Cet.1. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet.20, Jakarta: PT. Intermasa, 2004.
- _____. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. 32. Jakarta: PT. Intermasa, 2003.
- _____. *Aneka Perjanjian*. Cet.10. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 1995.
- Syamsuddin, Syafi. *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*. Jakarta:Sarana Bakti Persada, 2005
- Tim Pengajar. *Pengantar Hukum Indonesia*. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2007.
- _____. *Hukum Hubungan Perburuhan*. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

_____. *Hukum Perburuhan*. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2007.

Tunggal, Iman Sjahputra. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo, 2009.

_____. *Teori dan Kasus hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvarindo, 2009.

Yasar, Iftida. *Sukses Implementasi Outsourcing (Mengalihdayakan SDM untuk focus pada bisnis utama perusahaan dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas usaha)*. Cet. 1. Jakarta: PPM, 2008.

Peraturan Perundang-Undangan:

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 101/MEN/VI/2004.

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 220/MEN/X/2004.

Indonesia, *Undang-Undang Perkawinan*, UU No.1 Tahun 1974, LN NO. 1 Tahun 1974, TLN No. 3019.

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN No.6 Tahun 2004, TLN No. 4356.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Cet. 38. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

Skripsi dan Tesis

Apriani, Fathimah Ria. “Status Hukum dan Perlindungan Hukum Bagi para Pekerja Outsourcing Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003.” Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia. Jakarta, 2007.

Dwiyanti, Evasari. “Hubungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Outsourcing.” Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta. 2008.

Jurnal, Majalah dan Artikel:

Kunarti, Siti. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan(*outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Dinamika Hukum Vol.9 No.1 (Januari 2009)*. Hal. 102 <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/9109101110.pdf>. Diakses pada 1 Maret 2011.

Tampang, “Strategic Outsourcing. Suatu Perbandingan antara Organisasi Sektor Publik dan Sektor Swasta,” *Jurnal Transaksi Edisi 4 Tahun II (Juli-Desember 2007)*: hal.500. <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/ed407496507.pdf> . Diakses 1April 2011.

Internet

Kamus Besar Bahasa Indonesia. <http://kamusbahasaindonesia.org/alih>. Diakses pada 14 Juni 2011.

Oxford Dictionary. <http://oxforddictionaries.com/definition/outsource>. Diakses pada 14 Juni 2011.

Tambusai, Muzni. *Seri Pembinaan Hubungan Industrial Seri 3 Outsourcing Bahasa Indonesia*. Jakarta; Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005. diakses http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120261.pdf. Diakses pada 14 Maret 2011.

Tim Akademik dari 5 (lima) Perguruan Tinggi Negeri, Ringkasan Esekutif, “Hasil Kajian Akademis Terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” <http://apindo.or.id/index.php/download/category/3-others>. Diakses pada 14 Maret 2011.

Potret Buruh dan Hak Konstitusional, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, <http://www.isbiindonesia.org/2010/10/akibat-hukum-perjanjian-kerja-lisan.html>, diakses pada 14 Juni 2011



PERJANJIAN KERJASAMA

No: 0556/MSA/Legal/GSS-TSJVIII/2008

Pada hari ini Jumat tanggal, 01 Agustus 2008, yang bertandatangan dibawah ini: -----

I. PT berkedudukan di Jl. _____ dalam hal ini diwakili oleh _____ selaku _____, dari dan karenanya bertindak untuk dan atas nama perseroan (selanjutnya disebut _____ **PIHAK PERTAMA**)

II. PT _____, perseroan berkedudukan di Jakarta. _____ dalam hal ini diwakili oleh _____ selaku _____ dari dan karenanya bertindak untuk dan atas nama perseroan (selanjutnya disebut _____ **PIHAK KEDUA**)

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dalam kedudukannya sebagaimana tersebut di atas, terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa PIHAK PERTAMA merupakan suatu perusahaan yang memerlukan Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Tenaga Kerja Kontrak) untuk pengisian posisi atau jabatan-jabatan tertentu diorganisasinya.
2. Bahwa PIHAK KEDUA adalah suatu perusahaan Jasa Penyedia dan Penempatan Tenaga Kerja.
3. Bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja, PIHAK PERTAMA bermaksud menggunakan jasa dari PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA bersedia untuk merekrut Tenaga Kerja untuk ditempatkan di PIHAK PERTAMA.

Berdasarkan hal-hal tersebut, PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA telah sepakat untuk membuat Perjanjian Kerjasama tentang Pengelolaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut "Perjanjian", dengan menetapkan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

Pasal 1

PENUNJUKAN dan LINGKUP PEKERJAAN

- 1) PIHAK PERTAMA dengan ini menyetujui untuk menunjuk PIHAK KEDUA, yang mana PIHAK KEDUA setuju untuk menerima penunjukan dari PIHAK PERTAMA untuk menyediakan dan mengatur Tenaga Kerja untuk ditempatkan di Perusahaan PIHAK PERTAMA.
- 2) Tenaga Kerja akan digolongkan sebagai berikut:
 - a). **Tenaga Kerja Pengalihan:** berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK PERTAMA dan ditunjukkan kepada PIHAK KEDUA untuk direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA.
 - b). **Tenaga Kerja Bukan Pengalihan:** berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA dan direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA.
 - c). **Tenaga Kerja Pengganti :** berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA dan direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA sebagai pengganti Tenaga Kerja yang dianggap tidak mampu atau mempunyai kondite kerja yang tidak baik.
 - d). **Tenaga Kerja Temporer :** berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA dan direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang diminta PIHAK PERTAMA guna mendukung kegiatan operasional PIHAK

PERTAMA yang sifatnya temporer.

Tenaga Kerja : berarti Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA yang meliputi Tenaga Kerja Pengalihan, Tenaga Kerja Bukan Pengalihan, Tenaga Kerja Pengganti dan Tenaga Kerja Temporer.

- 3) Tenaga Kerja akan dan menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA secara terus menerus berdasarkan kontrak kerja. PIHAK KEDUA yang akan bertanggung jawab untuk pengawasan dan kepemimpinan Tenaga Kerja dan secara eksklusif wajib mengikuti semua peraturan dan hukum Indonesia (termasuk Peraturan Ketenagakerjaan) yang diberlakukan kepada Tenaga Kerja tersebut.
- 4) PIHAK KEDUA mengakui adanya dan setuju bahwa:
 - a). PIHAK PERTAMA dapat mengajukan permintaan kepada setiap Tenaga Kerja untuk menjadi karyawan tetap PIHAK PERTAMA

Jika PIHAK PERTAMA mengajukan permintaan kepada **Tenaga Kerja Bukan Pengalihan, Tenaga Kerja Pengganti dan Tenaga Kerja Temporer** untuk menjadi karyawan tetap PIHAK PERTAMA, maka PIHAK PERTAMA setuju akan mengganti biaya perekrutan permanent kepada PIHAK KEDUA yang besarnya akan diajukan oleh PIHAK KEDUA pada saat diajukan permintaan oleh PIHAK PERTAMA.

Pasal 2 SYARAT-SYARAT PENEMPATAN DAN POSISI

- 1) Tenaga Kerja harus memenuhi standar dan syarat-syarat khusus yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA.
- 2) Syarat-syarat khusus yang dimaksud dalam perjanjian ini adalah sebagai berikut:
 - a). Sehat jasmani dan rohani/ tidak berpenyakit yang dinyatakan dengan surat keterangan Dokter.
 - b). Pendidikan terakhir minimal SMU/ sederajat.
 - c). Berkelakuan baik, dan;
 - d). Syarat-syarat lain sesuai dengan jenis pekerjaan.
- 3) PIHAK PERTAMA berhak untuk menentukan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan di PIHAK PERTAMA yang disediakan oleh PIHAK KEDUA.
- 4) PIHAK PERTAMA menyediakan posisi bervariasi untuk Tenaga Kerja dan dalam hal ini dapat berkembang berdasarkan situasi dan kondisi yang dibutuhkan oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA bersedia dan mampu untuk menempatkan Tenaga Kerjanya.

Pasal 3 PENGANTIAN, PENAMBAHAN DAN PENGURANGAN TENAGA KERJA

- 1). Apabila PIHAK PERTAMA menilai Tenaga Kerja tidak mampu atau mempunyai kondite kerja yang tidak baik, atau kondisi lainnya yang tidak sesuai dengan Peraturan PIHAK PERTAMA, maka PIHAK PERTAMA dapat mengajukan penggantian Tenaga Kerja baru.
- 2). Pemberitahuan kondisi seperti yang disebutkan dalam Ayat (1) selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sebelum tanggal permintaan pergantian.
- 3). PIHAK KEDUA dalam hal ini akan menyediakan Tenaga Kerja Pengganti selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sejak tanggal diterimanya pemberitahuan penggantian.
- 4). Apabila Tenaga Kerja berhalangan hadir disebabkan cuti yang diberikan oleh PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA wajib menyediakan Tenaga Kerja Pengganti.

- 5). Dalam hal Tenaga Kerja tidak dapat hadir karena sakit atau hal lain selama 2 (dua) hari berturut-turut maka PIHAK KEDUA akan menyediakan tenaga pengganti.
- 6). Dalam hal PIHAK KEDUA tidak dapat menyediakan Tenaga Kerja Pengganti dalam batas waktu sebagaimana ditetapkan di atas, PIHAK KEDUA bersedia dikenakan denda sebesar 2/30 (tiga per tiga puluh) kali upah pokok yang diterima dalam 1 (satu) bulan kerja dari Tenaga Kerja yang akan digantikan.
- 7). Biaya yang berkaitan dengan Penggantian Tenaga Kerja menjadi tanggungan PIHAK KEDUA.
- 8). Apabila PIHAK PERTAMA memerlukan penambahan Tenaga Kerja, PIHAK PERTAMA harus mengajukan permintaan tertulis kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sebelum penempatan Tenaga Kerja tersebut di PIHAK PERTAMA.
- 9). Bilamana diperlukan PIHAK PERTAMA berhak meminta tambahan Tenaga Kerja guna mendukung kegiatan operasional PIHAK PERTAMA yang sifatnya temporer, dengan terlebih dahulu mengirimkan surat permohonan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA paling lambat 5 (lima) hari kerja sebelum tanggal bekerjanya Tenaga Kerja temporer tersebut.
- 10). PIHAK KEDUA wajib memberikan penawaran harga sebagai kompensasi dari penambahan Tenaga Kerja temporer tersebut kepada PIHAK PERTAMA untuk mendapatkan persetujuan
- 11). PIHAK PERTAMA wajib memberitahukan pembatalan permintaan penambahan Tenaga Kerja paling lama 2 (dua) hari kerja sejak tanggal surat permohonan penambahan Tenaga Kerja tersebut.
- 12). Biaya akibat penambahan Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh PIHAK PERTAMA tersebut akan ditagihkan oleh PIHAK KEDUA bersamaan dengan Penagihan Rutin.

Pasal 4 SUPERVISI DAN OPERASIONAL

Manajemen Tenaga Kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA *termasuk namun tidak terbatas pada* masalah administratif, kesehatan dan hal-hal lain yang akan diatur oleh PIHAK PERTAMA, kecuali bagi Tenaga Kerja yang sudah diangkat menjadi Tenaga Kerja Tetap PIHAK PERTAMA, sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA.

Pasal 5 PERATURAN DAN TINDAKAN TERHADAP PELANGGAR ATURAN

- 1) Setiap Tenaga Kerja yang ditempatkan oleh PIHAK KEDUA diwajibkan untuk mentaati semua peraturan kerja dan tata tertib yang berlaku di perusahaan PIHAK PERTAMA dan dikecualikan dari peraturan-peraturan tersebut adalah
 - a) Pengupahan.
 - b) Fasilitas kesehatan.
 - c) Penyelesaian keluhan kesah.
 - d) Pemutusan hubungan kerja, atau hal-hal lain mengikuti ketentuan yang diatur oleh PIHAK KEDUA dengan mengikuti norma dan ketentuan umum yang berlaku.
- 2). Dikecualikan jika terjadi kondisi Daruratmaka Tenaga Kerja PIHAK KEDUA dapat menggunakan Fasilitas Kesehatan yang ada di PIHAK PERTAMA.
- 3). Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja yang ditempatkan oleh PIHAK KEDUA, yang berhubungan dengan pasal 158 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka PIHAK KEDUA berhak untuk menjatuhkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja secara langsung terhadap Tenaga Kerja yang bersangkutan berdasarkan pemberitahuan dari PIHAK PERTAMA.

- 4). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebut dalam ayat 3 di atas, maka PIHAK KEDUA pada saat yang bersamaan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut harus sudah menempatkan Tenaga Kerja Pengganti, dimana segala biaya berkenaan dengan penggantian tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

Pasal 6
HAK DAN UPAH DARIPADA TENAGA KERJA

- 1) PIHAK PERTAMA DAN PIHAK KEDUA sepakat untuk mengatur Hak dan Upah Tenaga Kerja sesuai dengan kondisi pekerjaan ataupun keperluan Tenaga Kerja.
- 2) Hak dan Upah yang akan diatur seperti yang tercantum dalam ayat (1) adalah berupa:
 - a) Hak atas upah.
 - b) Hak atas perlindungan kesehatan.
 - c) Hak atas perlindungan kecelakaan.
 - d) Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR).
 - e) Hak Atas Tunjangan Kehadiran
 - f) Hak-hak lain sesuai dengan kesepakatan.
- 3) Aktualitas daripada hak seperti tersebut dalam ayat 2 akan dibuat dalam Lampiran 1 (**Laporan Biaya Tenaga Kerja**) yang disetujui dan ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak. Laporan Biaya Tenaga Kerja tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.

Pasal 7
PEMBAYARAN UPAH TENAGA KERJA, MANAGEMENT FEE, DAN PAJAK

- 1) PIHAK KEDUA akan memberikan upah bagi seluruh Tenaga Kerja satu bulan sekali, dengan seluruh perincian yang disusun secara jelas dan benar.
- 2) Total pembayaran Upah bagi Tenaga Kerja termasuk Upah Kerja Lembur, tunjangan dan lain-lain seperti yang disebutkan dalam ayat 1 yang selanjutnya disebut sebagai **Laporan Biaya Tenaga Kerja** akan ditagihkan kepada PIHAK PERTAMA
- 3) Pembayaran lembur dan tunjangan lain-lain akan, mengikuti ketentuan yang berlaku di PIHAK PERTAMA dan tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
- 4) Pembayaran upah Tenaga Kerja akan dilakukan setiap akhir bulan.
- 5) Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan akan diberikan kepada Tenaga Kerja yang sudah bekerja 3 (tiga) bulan di PIHAK PERTAMA, dan akan dibayarkan kepada Tenaga Kerja dengan mengikuti jadwal yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA.
- 6) Jumlah biaya THR yang dimaksud dalam ayat (5) akan ditagihkan kepada PIHAK PERTAMA setiap bulan dan diproratakan sesuai dengan kesepakatan dalam Laporan Biaya Tenaga kerja
- 7) Pengenaan "**BIAYA ATAS JASA MANAGEMENT**" yang sudah disepakati bersama oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA adalah sebesar **10 persen** dari total gross invoice yang akan ditagihan kepada PIHAK PERTAMA.
- 8) PIHAK PERTAMA memotong PPh 23 berdasarkan Peraturan Perpajakan, dan PIHAK PERTAMA akan memberikan bukti potong PPh kepada PIHAK KEDUA sebagai tanda bukti pembayaran PPh.

- 9) PPN akan dikenakan sebesar 10% dari total invoice yang akan ditambahkan dalam Laporan Biaya Tenaga Kerja.
- 10) Perubahan dalam sistem pengupahan serta kenaikan upah Tenaga Kerja akan dilaksanakan setelah adanya kesepakatan dari KEDUA BELAH PIHAK.
- 11) Apabila terjadi perubahan atas jumlah dan system pengupahan Tenaga Kerja atas kesepakatan KEDUA BELAH PIHAK sebagaimana disebutkan pada ayat (10), maka PIHAK PERTAMA harus mengajukan kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum perubahan tersebut.

Pasal 8
TAGIHAN DAN PEMBAYARAN

- 1) PIHAK KEDUA berkewajiban mengirimkan dokumen-dokumen tagihan dibawah ini secara benar dan lengkap :
 - a. Asli kuitansi
 - b. Asli faktur pajak
 - c. Selanjutnya disebut "Dokumen Tagihan"
- 2) Pembayaran dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak diterimanya Dokumen Tagihan secara benar dan lengkap. Apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka pembayaran dilakukan 1 hari setelah hari libur.
- 3) Dalam hal terjadi perbedaan jumlah antara Dokumen Tagihan yang diserahkan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan catatan internal PIHAK PERTAMA, maka Para Pihak sepakat untuk mengadakan rekonsiliasi untuk menghitung kembali jumlah tagihan yang sebenarnya. Rekonsiliasi akan dilakukan oleh Para Pihak dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal PIHAK PERTAMA memberitahukan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA perihal perbedaan jumlah tagihan sebagaimana tersebut di atas.
- 4) Dalam hal setelah dilakukan rekonsiliasi masih terdapat perbedaan jumlah, maka Para Pihak sepakat untuk memberlakukan jumlah menurut catatan PIHAK PERTAMA. Untuk itu PIHAK KEDUA akan menyerahkan kembali Dokumen Tagihan dalam jumlah sesuai dengan perhitungan PIHAK PERTAMA. PIHAK PERTAMA akan membayar tagihan kepada PIHAK KEDUA, dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah tanggal PIHAK PERTAMA menerima Dokumen Tagihan yang terbaru secara benar dan lengkap dari PIHAK KEDUA.
- 5) Penagihan biaya rutin bulanan terhadap semua biaya pengelolaan Tenaga Kerja dikirimkan langsung ke PIHAK PERTAMA dengan alamat di :

PT. X
Jl.

Jakarta

Pasal 9
WAKTU DAN HARI KERJA

- 1) Jadwal kerja disesuaikan dengan aturan yang berlaku di perusahaan PIHAK PERTAMA dan diatur menurut kebutuhan oleh PIHAK PERTAMA selama tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
- 2) Semua Tenaga Kerja yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA wajib bekerja dengan mengikuti ketentuan yang berlaku dan ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA, apabila ada kelebihan jam kerja akan diperhitungkan sebagai waktu lembur dengan mengikuti norma dan ketentuan PIHAK PERTAMA yang tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, kecuali posisi tertentu yang sudah disetujui sebelumnya.

- 9) PPN akan dikenakan sebesar 10% dari total invoice yang akan ditambahkan dalam Laporan Biaya Tenaga Kerja.
- 10) Perubahan dalam sistem pengupahan serta kenaikan upah Tenaga Kerja akan dilaksanakan setelah adanya kesepakatan dari KEDUA BELAH PIHAK.
- 11) Apabila terjadi perubahan atas jumlah dan system pengupahan Tenaga Kerja atas kesepakatan KEDUA BELAH PIHAK sebagaimana disebutkan pada ayat (10), maka PIHAK PERTAMA harus mengajukan kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum perubahan tersebut.

Pasal 8
TAGIHAN DAN PEMBAYARAN

- 1) PIHAK KEDUA berkewajiban mengirimkan dokumen-dokumen tagihan dibawah ini secara benar dan lengkap :
 - a. Asli kuitansi
 - b. Asli faktur pajak
 - c. Selanjutnya disebut "Dokumen Tagihan"
- 2) Pembayaran dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak diterimanya Dokumen Tagihan secara benar dan lengkap. Apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka pembayaran dilakukan 1 hari setelah hari libur.
- 3) Dalam hal terjadi perbedaan jumlah antara Dokumen Tagihan yang diserahkan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan catatan internal PIHAK PERTAMA, maka Para Pihak sepakat untuk mengadakan rekonsiliasi untuk menghitung kembali jumlah tagihan yang sebenarnya. Rekonsiliasi akan dilakukan oleh Para Pihak dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal PIHAK PERTAMA memberitahukan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA perihal perbedaan jumlah tagihan sebagaimana tersebut di atas.
- 4) Dalam hal setelah dilakukan rekonsiliasi masih terdapat perbedaan jumlah, maka Para Pihak sepakat untuk memberlakukan jumlah menurut catatan PIHAK PERTAMA. Untuk itu PIHAK KEDUA akan menyerahkan kembali Dokumen Tagihan dalam jumlah sesuai dengan perhitungan PIHAK PERTAMA. PIHAK PERTAMA akan membayar tagihan kepada PIHAK KEDUA, dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah tanggal PIHAK PERTAMA menerima Dokumen Tagihan yang terbaru secara benar dan lengkap dari PIHAK KEDUA.
- 5) Penagihan biaya rutin bulanan terhadap semua biaya pengelolaan Tenaga Kerja dikirimkan langsung ke PIHAK PERTAMA dengan alamat di :

PT. X
Jl.

Jakarta

Pasal 9
WAKTU DAN HARI KERJA

- 1) Jadwal kerja disesuaikan dengan aturan yang berlaku di perusahaan PIHAK PERTAMA dan diatur menurut kebutuhan oleh PIHAK PERTAMA selama tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
- 2) Semua Tenaga Kerja yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA wajib bekerja dengan mengikuti ketentuan yang berlaku dan ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA, apabila ada kelebihan jam kerja akan diperhitungkan sebagai waktu lembur dengan mengikuti norma dan ketentuan PIHAK PERTAMA yang tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, kecuali posisi tertentu yang sudah disetujui sebelumnya.

- 3) Akibat dari ayat 2 di atas maka PIHAK PERTAMA setuju untuk membayarkan penuh sisa kontrak Tenaga Kerja tersebut bersama dengan Management FEE kepada PIHAK KEDUA.
- 4) Apabila timbul masalah dan belum diatur dalam perjanjian ini, maka KEDUA BELAH PIHAK sepakat untuk mengaturnya kemudian dengan cara musyawarah untuk mufakat dan apabila cara musyawarah tidak tercapai maka kedua belah pihak setuju untuk menyelesaikannya melalui jalur hukum dan memilih tempat di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan

**Pasal 13
MASA BERLAKU PERJANJIAN**

- 1). Perjanjian ini berlaku selama 2 (dua) tahun, efektif sejak tanggal 1 Agustus 2008 sampai dengan tanggal 31 Juli 2010.
- 2). Masa berlaku Perjanjian ini berakhir secara otomatis pada tanggal sebagaimana disebutkan pada ayat 1 pasal ini.
- 3). Apabila Perjanjian ini telah berakhir dan kedua pihak sepakat untuk diperpanjang namun Perjanjian baru belum di perbaharui berdasarkan kesepakatan bersama kedua pihak, maka kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan Perjanjian ini sebagai dasar kesepakatan kedua belah pihak sampai pada dibuatnya Perjanjian yang baru
- 4). Pemberitahuan Perjanjian ini diperpanjang atau tidak akan disampaikan oleh satu pihak ke pihak lainnya selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum Perjanjian berakhir

**Pasal 14
PENGAKHIRAN KESEPAKATAN KONTRAK SECARA AWAL**

- 1) PIHAK KEDUA setuju untuk tidak mengakhiri atau membatalkan Perjanjian ini sebelum masa kontrak berakhir.
- 2) Jika PIHAK PERTAMA ingin membatalkan Perjanjian sebelum masa Perjanjian berakhir maka PIHAK PERTAMA setuju untuk membayarkan penuh sisa kontrak kepada PIHAK KEDUA.

**Pasal 15
KETENTUAN-KETENTUAN LAIN**

- 1) Hal-hal yang tidak atau belum diatur dalam Perjanjian akan dirundingkan dan disetujui bersama dalam addendum tersendiri, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.
- 2) Perjanjian ini dibuat rangkap 2 (dua) dengan dibubuhi materai secukupnya dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan dibuat tanpa adanya paksaan dari PIHAK manapun dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA



PERJANJIAN KERJASAMA

No: 0592/PKS/Legal/ GSS-TSJ/VIII/2010

Pada hari ini Jumat tanggal, 30 Juli 2010, yang bertandatangan dibawah ini: -----

- I. PT **X** berkedudukan di Jl. _____ dalam hal ini diwakili oleh _____ selaku _____, dari dan karenanya bertindak untuk dan atas nama perseroan (selanjutnya disebut _____ PIHAK PERTAMA)
- II. PT **Y** perseroan berkedudukan di Jakarta, _____, dalam hal ini diwakili oleh _____ selaku _____, dari dan karenanya bertindak untuk dan atas nama perseroan (selanjutnya disebut _____ PIHAK KEDUA)

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dalam kedudukannya sebagaimana tersebut di atas, terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa PIHAK PERTAMA merupakan suatu perusahaan yang memerlukan Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Tenaga Kerja Kontrak) untuk pengisian posisi atau jabatan-jabatan tertentu diorganisasinya.
2. Bahwa PIHAK KEDUA adalah suatu perusahaan Jasa Penyedia dan Penempatan Tenaga Kerja.
3. Bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja, PIHAK PERTAMA bermaksud menggunakan jasa dari PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA bersedia untuk merekrut Tenaga Kerja untuk ditempatkan di PIHAK PERTAMA.

Berdasarkan hal-hal tersebut, PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA telah sepakat untuk membuat Perjanjian Kerjasama tentang Pengelolaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut "Perjanjian", dengan menetapkan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

Pasal 1

PENUNJUKAN dan LINGKUP PEKERJAAN

- 1) PIHAK PERTAMA dengan ini menyetujui untuk menunjuk PIHAK KEDUA, yang mana PIHAK KEDUA setuju untuk menerima penunjukan dari PIHAK PERTAMA untuk menyediakan dan mengatur Tenaga Kerja untuk ditempatkan di Perusahaan PIHAK PERTAMA.
- 2) Tenaga Kerja akan digolongkan sebagai berikut:
 - a). Tenaga Kerja Pengalihan: berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK PERTAMA dan ditunjukkan kepada PIHAK KEDUA untuk direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA.
 - b). Tenaga Kerja Bukan Pengalihan: berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA dan direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA.
 - c). Tenaga Kerja Pengganti : berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA dan direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA sebagai pengganti Tenaga Kerja yang dianggap tidak mampu atau mempunyai kondite kerja yang tidak baik.
 - d). Tenaga Kerja Temporer : berarti Orang-orang yang melewati wawancara atau test yang diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA dan direkrut menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang diminta PIHAK PERTAMA guna mendukung kegiatan operasional PIHAK

PERTAMA yang sifatnya temporer.

Tenaga Kerja : berarti Tenaga Kerja PIHAK KEDUA yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA yang meliputi Tenaga Kerja Pengalihan, Tenaga Kerja Bukan Pengalihan, Tenaga Kerja Pengganti dan Tenaga Kerja Temporer.

- 3) Tenaga Kerja akan dan menjadi Tenaga Kerja PIHAK KEDUA secara terus menerus berdasarkan kontrak kerja. PIHAK KEDUA yang akan bertanggung jawab untuk pengawasan dan kepemimpinan Tenaga Kerja dan secara eksklusif wajib mengikuti semua peraturan dan hukum Indonesia (termasuk Peraturan Ketenagakerjaan) yang diberlakukan kepada Tenaga Kerja tersebut.
- 4) PIHAK KEDUA mengakui adanya dan setuju bahwa:
 - a) PIHAK PERTAMA dapat mengajukan permintaan kepada setiap Tenaga Kerja untuk menjadi karyawan tetap PIHAK PERTAMA

Jika PIHAK PERTAMA mengajukan permintaan kepada **Tenaga Kerja Bukan Pengalihan, Tenaga Kerja Pengganti dan Tenaga Kerja Temporer** untuk menjadi karyawan tetap PIHAK PERTAMA, maka PIHAK PERTAMA setuju akan mengganti biaya perekrutan permanent kepada PIHAK KEDUA yang besarnya akan diajukan oleh PIHAK KEDUA pada saat diajukan permintaan oleh PIHAK PERTAMA.

Pasal 2

SYARAT-SYARAT PENEMPATAN DAN POSISI

- 1) Tenaga Kerja harus memenuhi standar dan syarat-syarat khusus yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA.
- 2) Syarat-syarat khusus yang dimaksud dalam perjanjian ini adalah sebagai berikut:
 - a). Sehat jasmani dan rohani/ tidak berpenyakit yang dinyatakan dengan surat keterangan Dokter.
 - b). Pendidikan terakhir minimal SMU/ sederajat.
 - c). Berkelakuan baik, dan;
 - d). Syarat-syarat lain sesuai dengan jenis pekerjaan.
- 3) PIHAK PERTAMA berhak untuk menentukan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan di PIHAK PERTAMA yang disediakan oleh PIHAK KEDUA.
- 4) PIHAK PERTAMA menyediakan posisi bervariasi untuk Tenaga Kerja dan dalam hal ini dapat berkembang berdasarkan situasi dan kondisi yang dibutuhkan oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA bersedia dan mampu untuk menempatkan Tenaga Kerjanya.

Pasal 3

PENGGANTIAN, PENAMBAHAN DAN PENGURANGAN TENAGA KERJA

- 1). Apabila PIHAK PERTAMA menilai Tenaga Kerja tidak mampu atau mempunyai kondite kerja yang tidak baik, atau kondisi lainnya yang tidak sesuai dengan Peraturan PIHAK PERTAMA, maka PIHAK PERTAMA dapat mengajukan penggantian Tenaga Kerja baru.
- 2). Pemberitahuan kondisi seperti yang disebutkan dalam Ayat (1) selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sebelum tanggal permintaan pergantian.
- 3). PIHAK KEDUA dalam hal ini akan menyediakan Tenaga Kerja Pengganti selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sejak tanggal diterimanya pemberitahuan penggantian.
- 4). Apabila Tenaga Kerja berhalangan hadir disebabkan cuti yang diberikan oleh PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA wajib menyediakan Tenaga Kerja Pengganti.

- 5). Dalam hal Tenaga Kerja tidak dapat hadir karena sakit atau hal lain selama 2 (dua) hari berturut-turut maka PIHAK KEDUA akan menyediakan tenaga pengganti.
- 6). Dalam hal PIHAK KEDUA tidak dapat menyediakan Tenaga Kerja Pengganti dalam batas waktu sebagaimana ditetapkan di atas, PIHAK KEDUA bersedia dikenakan denda sebesar 2/30 (tiga per tiga puluh) kali upah pokok yang diterima dalam 1 (satu) bulan kerja dari Tenaga Kerja yang akan digantikan.
- 7). Biaya yang berkaitan dengan Penggantian Tenaga Kerja menjadi tanggungan PIHAK KEDUA.
- 8). Apabila PIHAK PERTAMA memerlukan penambahan Tenaga Kerja, PIHAK PERTAMA harus mengajukan permintaan tertulis kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sebelum penempatan Tenaga Kerja tersebut di PIHAK PERTAMA.
- 9). Bilamana diperlukan PIHAK PERTAMA berhak meminta tambahan Tenaga Kerja guna mendukung kegiatan operasional PIHAK PERTAMA yang sifatnya temporer, dengan terlebih dahulu mengirimkan surat permohonan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA paling lambat 5 (lima) hari kerja sebelum tanggal bekerjanya Tenaga Kerja temporer tersebut.
- 10). PIHAK KEDUA wajib memberikan penawaran harga sebagai kompensasi dari penambahan Tenaga Kerja temporer tersebut kepada PIHAK PERTAMA untuk mendapatkan persetujuan
- 11). PIHAK PERTAMA wajib memberitahukan pembatalan permintaan penambahan Tenaga Kerja paling lama 2 (dua) hari kerja sejak tanggal surat permohonan penambahan Tenaga Kerja tersebut.
- 12). Biaya akibat penambahan Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh PIHAK PERTAMA tersebut akan ditagihkan oleh PIHAK KEDUA bersamaan dengan Penagihan Rutin.

Pasal 4 SUPERVISI DAN OPERATIONAL

Manajemen Tenaga Kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA termasuk namun tidak terbatas pada masalah administratif, kesehatan dan hal-hal lain yang akan diatur oleh PIHAK PERTAMA, kecuali bagi Tenaga Kerja yang sudah diangkat menjadi Tenaga Kerja Tetap PIHAK PERTAMA, sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA.

Pasal 5 PERATURAN DAN TINDAKAN TERHADAP PELANGGAR ATURAN

- 1) Setiap Tenaga Kerja yang ditempatkan oleh PIHAK KEDUA diwajibkan untuk mentaati semua peraturan kerja dan tata tertib yang berlaku di perusahaan PIHAK PERTAMA dan dikecualikan dari peraturan-peraturan tersebut adalah
 - a) Pengupahan.
 - b) Fasilitas kesehatan.
 - c) Penyelesaian keluhan.
 - d) Pemutusan hubungan kerja, atau hal-hal lain mengikuti ketentuan yang diatur oleh PIHAK KEDUA dengan mengikuti norma dan ketentuan umum yang berlaku.
- 2). Dikecualikan jika terjadi kondisi Darurat maka Tenaga Kerja PIHAK KEDUA dapat menggunakan Fasilitas Kesehatan yang ada di PIHAK PERTAMA.
- 3). Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja yang ditempatkan oleh PIHAK KEDUA, yang berhubungan dengan pasal 158 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka PIHAK KEDUA berhak untuk menjatuhkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja secara langsung terhadap Tenaga Kerja yang bersangkutan berdasarkan pemberitahuan dari PIHAK PERTAMA.

- 4). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebut dalam ayat 3 di atas, maka PIHAK KEDUA pada saat yang bersamaan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut harus sudah menempatkan Tenaga Kerja Pengganti, dimana segala biaya berkenaan dengan penggantian tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

Pasal 6
HAK DAN UPAH DARIPADA TENAGA KERJA

- 1) PIHAK PERTAMA DAN PIHAK KEDUA sepakat untuk mengatur Hak dan Upah Tenaga Kerja sesuai dengan kondisi pekerjaan ataupun keperluan Tenaga Kerja.
- 2) Hak dan Upah yang akan diatur seperti yang tercantum dalam ayat (1) adalah berupa:
 - a) Hak atas upah.
 - b) Hak atas perlindungan kesehatan.
 - c) Hak atas perlindungan kecelakaan.
 - d) Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR).
 - e) Hak Atas Tunjangan Kehadiran
 - f) Hak-hak lain sesuai dengan kesepakatan.
- 3) Aktualitas daripada hak seperti tersebut dalam ayat 2 akan dibuat dalam Lampiran 1 (Laporan Biaya Tenaga Kerja) yang disetujui dan ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak. Laporan Biaya Tenaga Kerja tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.

Pasal 7
PEMBAYARAN UPAH TENAGA KERJA, MANAGEMENT FEE, DAN PAJAK

- 1) PIHAK KEDUA akan memberikan upah bagi seluruh Tenaga Kerja satu bulan sekali, dengan seluruh perincian yang disusun secara jelas dan benar.
- 2) Total pembayaran Upah bagi Tenaga Kerja termasuk Upah Kerja Lembur, tunjangan dan lain-lain seperti yang disebutkan dalam ayat 1 yang selanjutnya disebut sebagai Laporan Biaya Tenaga Kerja akan ditagihkan kepada PIHAK PERTAMA
- 3) Pembayaran lembur dan tunjangan lain-lain akan mengikuti ketentuan yang berlaku di PIHAK PERTAMA dan tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
- 4) Pembayaran upah Tenaga Kerja akan dilakukan setiap akhir bulan.
- 5) Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan akan diberikan kepada Tenaga Kerja yang sudah bekerja 3 (tiga) bulan di PIHAK PERTAMA, dan akan dibayarkan kepada Tenaga Kerja dengan mengikuti jadwal yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA.
- 6) Jumlah biaya THR yang dimaksud dalam ayat (5) akan ditagihkan kepada PIHAK PERTAMA setiap bulan dan diproratakan sesuai dengan kesepakatan dalam Laporan Biaya Tenaga kerja
- 7) Pengenaan "BIAYA ATAS JASA MANAGEMENT" yang sudah disepakati bersama oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA adalah sebesar 10 persen dari total gross invoice yang akan ditagihkan kepada PIHAK PERTAMA.
- 8) PIHAK PERTAMA memotong PPh 23 berdasarkan Peraturan Perpajakan, dan PIHAK PERTAMA akan memberikan bukti potong PPh kepada PIHAK KEDUA sebagai tanda bukti pembayaran PPh.

- 9) PPN akan dikenakan sebesar 10% dari total invoice yang akan ditambahkan dalam Laporan Biaya Tenaga Kerja.
- 10) Perubahan dalam sistem pengupahan serta kenaikan upah Tenaga Kerja akan dilaksanakan setelah adanya kesepakatan dari KEDUA BELAH PIHAK.
- 11) Apabila terjadi perubahan atas jumlah dan system pengupahan Tenaga Kerja atas kesepakatan KEDUA BELAH PIHAK sebagaimana disebutkan pada ayat (10), maka PIHAK PERTAMA harus mengajukan kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum perubahannya tersebut.

Pasal 8
TAGIHAN DAN PEMBAYARAN

- 1) PIHAK KEDUA berkewajiban mengirimkan dokumen-dokumen tagihan dibawah ini secara benar dan lengkap :
 - a. Asli kuitansi
 - b. Asli faktur pajak
 - c. Selanjutnya disebut "Dokumen Tagihan"
- 2) Pembayaran dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak diterimanya Dokumen Tagihan secara benar dan lengkap. Apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka pembayaran dilakukan 1 hari setelah hari libur.
- 3) Dalam hal terjadi perbedaan jumlah antara Dokumen Tagihan yang diserahkan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan catatan internal PIHAK PERTAMA, maka Para Pihak sepakat untuk mengadakan rekonsiliasi untuk menghitung kembali jumlah tagihan yang sebenarnya. Rekonsiliasi akan dilakukan oleh Para Pihak dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal PIHAK PERTAMA memberitahukan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA perihal perbedaan jumlah tagihan sebagaimana tersebut di atas.
- 4) Dalam hal setelah dilakukan rekonsiliasi masih terdapat perbedaan jumlah, maka Para Pihak sepakat untuk memberlakukan jumlah menurut catatan PIHAK PERTAMA. Untuk itu PIHAK KEDUA akan menyerahkan kembali Dokumen Tagihan dalam jumlah sesuai dengan perhitungan PIHAK PERTAMA. PIHAK PERTAMA akan membayar tagihan kepada PIHAK KEDUA, dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah tanggal PIHAK PERTAMA menerima Dokumen Tagihan yang terbaru secara benar dan lengkap dari PIHAK KEDUA.
- 5) Penagihan biaya rutin bulanan terhadap semua biaya pengelolaan Tenaga Kerja dikirimkan langsung ke PIHAK PERTAMA dengan alamat di :

PT. X
Jl.

Jakarta

Pasal 9
WAKTU DAN HARI KERJA

- 1) Jadwal kerja disesuaikan dengan aturan yang berlaku di perusahaan PIHAK PERTAMA dan diatur menurut kebutuhan oleh PIHAK PERTAMA selama tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
- 2) Semua Tenaga Kerja yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA wajib bekerja dengan mengikuti ketentuan yang berlaku dan ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA, apabila ada kelebihan jam kerja akan diperhitungkan sebagai waktu lembur dengan mengikuti norma dan ketentuan PIHAK PERTAMA yang tidak bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, kecuali posisi tertentu yang sudah disetujui sebelumnya.

**Pasal 10
JAMSOSTEK**

- 1) PIHAK KEDUA diwajibkan untuk mendaftarkan seluruh Tenaga Kerjasebagai peserta JAMSOSTEK sesuai norma dan ketentuan pemerintah yang berlaku.
- 2) Di dalam kondisi tertentu, apabila terjadi kecelakaan kerja, sakit, meninggal pada jam kerja di tempat PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA harus segera melakukan tindakan dibantu oleh PIHAK PERTAMA
- 3) Segala Pengeluaran biaya yang muncul dan pengurusan asuransi Kecelakaan (JAMSOSTEK) adalah menjadi beban PIHAK KEDUA yang disesuaikan dengan kepesertaan di JAMSOSTEK.
- 4) PIHAK PERTAMA dibebaskan dari tuntutan klaim asuransi, biaya pengobatan rumah sakit maupun perawatan akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh Tenaga Kerja.

**Pasal 11
KEADAAN FORCE MAJEURE**

- 1) Apabila terjadi keterlambatan dan/atau tidak dapat dilaksanakannya kewajiban yang tercantum dalam Perjanjian ini oleh salah satu Pihak yang disebabkan oleh karena tindakan atau diakibatkan oleh kejadian-kejadian yang hanya terbatas pada gempa bumi, banjir, peperangan dan Pihak yang bersangkutan telah berusaha dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi *force majeure* tersebut, maka keterlambatan dan/atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang tercantum dalam Perjanjian ini tidak boleh dianggap sebagai kesalahan dari Pihak yang mengalami keterlambatan dan/atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang tercantum dalam Perjanjian ini, sehingga Pihak tersebut akan dilindungi atau tidak akan mengalami tuntutan atas kerugian yang diderita oleh Pihak lain. Khusus untuk *force majeure* yang mengakibatkan PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan kewajibannya berdasarkan Perjanjian ini maka terhadap ketentuan yang disebutkan dalam ayat ini berlaku terhadap PIHAK KEDUA dengan ketentuan bahwa PIHAK KEDUA wajib memperhatikan ketentuan yang tercantum dalam ayat 3 dan ayat 4 Pasal ini.
- 2) Dalam hal *force majeure* yang mengakibatkan keterlambatan dan/atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang tercantum dalam Perjanjian, maka Pihak yang mengalami *force majeure* wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pihak lainnya adanya *force majeure* tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) hari kerja setelah terjadinya *force majeure*. Segera setelah diterimanya pemberitahuan tertulis tentang adanya *force majeure* tersebut, Para Pihak akan mengadakan musyawarah untuk menentukan akibat *force majeure* tersebut serta cara penyelesaiannya.
- 3) Apabila PIHAK KEDUA tidak mengajukan alasan atau tidak dapat membuktikan adanya *force majeure* dalam waktu sebagaimana yang disebutkan dalam ayat 2 Pasal ini, maka PIHAK PERTAMA berhak menolak adanya *force majeure* tersebut.

**Pasal 12
PENYELESAIAN PERSELISIHAN dan PHK TENAGA KERJA**

- 1) Apabila timbul masalah yang diakibatkan oleh ulah Tenaga Kerja yang ditempatkan oleh PIHAK KEDUA dan merugikan PIHAK PERTAMA seperti tindak kekerasan, pencurian dan hal lain yang bertentangan dengan Peraturan Ketenaga Kerjaan seperti maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA setuju untuk menjatuhkan sanksi seperti yang diatur dalam Pasal 5 ayat 3
- 2) Apabila ada permintaan pengurangan Tenaga Kerja yang tiba-tiba terhadap PIHAK KEDUA Akibat daripada Racionalisasi dan Restrukturisasi atau hal hal lain yang berasal dari PIHAK PERTAMA, sebelum masa kontrak berakhir maka PIHAK KEDUA bersedia untuk menarik Tenaga Kerjanya yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA dengan tenggang waktu 1 bulan.

- 3) Akibat dari ayat 2 di atas maka PIHAK PERTAMA setuju untuk membayarkan penuh sisa kontrak Tenaga Kerja tersebut bersama dengan Management FEE kepada PIHAK KEDUA.
- 4) Apabila timbul masalah dan belum diatur dalam perjanjian ini, maka KEDUA BELAH PIHAK sepakat untuk mengaturnya kemudian dengan cara musyawarah untuk mufakat dan apabila cara musyawarah tidak tercapai maka kedua belah pihak setuju untuk menyelesaikannya melalui jalur hukum dan memilih tempat di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Pasal 13
MASA BERLAKU PERJANJIAN

- 1). Perjanjian ini berlaku selama efektif sejak tanggal 1 Agustus 2010 sampai dengan tanggal 31 Desember 2010.
- 2). Masa berlaku Perjanjian ini berakhir secara otomatis pada tanggal sebagaimana disebutkan pada ayat 1 pasal ini.
- 3). Apabila Perjanjian ini telah berakhir dan kedua pihak sepakat untuk diperpanjang namun Perjanjian baru belum di perbaharui berdasarkan kesepakatan bersama kedua pihak, maka kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan Perjanjian ini sebagai dasar kesepakatan kedua belah pihak sampai pada dibuatnya Perjanjian yang baru.
- 4). Pemberitahuan Perjanjian ini diperpanjang atau tidak akan disampaikan oleh satu pihak ke pihak lainnya selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum Perjanjian berakhir.

Pasal 14
PENGAKHIRAN KESEPAKATAN KONTRAK SECARA AWAL

- 1) PIHAK KEDUA setuju untuk tidak mengakhiri atau membatalkan Perjanjian ini sebelum masa kontrak berakhir.
- 2) Jika PIHAK PERTAMA ingin membatalkan Perjanjian sebelum masa Perjanjian berakhir maka PIHAK PERTAMA setuju untuk membayarkan penuh sisa kontrak kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 15
KETENTUAN-KETENTUAN LAIN

- 1) Hal-hal yang tidak atau belum diatur dalam Perjanjian akan dirundingkan dan disetujui bersama dalam addendum tersendiri, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.
- 2) Perjanjian ini dibuat rangkap 2 (dua) dengan dibubuhi materai secukupnya dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan dibuat tanpa adanya paksaan dari PIHAK manapun dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.

PIHAK PERTAMA

D



PIHAK KEDUA





PT.
 Placement & Recruitment Service

DATA : ATTACHMENT INV. NO.: 194-195/REC/1/2011
 CLIENT : PT X
 PERIOD : DECEMBER 2010

NO	NAME	STS	POSITION	PERIOD START	BASIC SALARY	FULL SALARY	ALLOWANCE			FIX ALLOWANCE	TDP	ALLOWANCE II			TOTAL PACKAGE	MGT FEE 10%	PPH 21	TOTAL COST	PPN 10%	TOTAL INVOICE	
							ATTENDANCE AMOUNT	OVERTIME				MEDICAL	THR	JAMSOSTEK							
								HRS	RATE												AMOUNT
1	A		K2 Driver	01-Aug-04	1,236,257	1,236,257	943,800	82.00	7,146	585,972	-	2,766,029	60,000	103,021	60,453	2,989,503	298,950	58,000	3,408,647	340,865	3,749,512
2	B		K2 Driver	01-Sep-04	1,236,257	1,236,257	983,125	129.50	7,146	925,406	-	3,194,788	60,000	103,021	60,453	3,368,262	336,826	77,000	3,852,400	385,240	4,237,640
3	C		K2 Courier	01-Oct-04	1,236,257	1,236,257	825,825	-	7,146	-	-	2,062,082	60,000	103,021	60,453	2,285,556	228,556	20,000	2,581,164	258,116	2,839,281
4	D		K1 Driver	01-Feb-05	1,236,257	1,236,257	865,150	231.00	7,146	1,650,725	-	3,752,132	60,000	103,021	60,453	3,975,608	397,561	115,000	4,571,648	457,165	5,028,813
5	E		K2 Driver	01-Apr-05	1,236,257	-	983,125	7.50	7,146	53,595	-	1,036,720	60,000	-	-	1,096,720	109,672	-	1,228,774	122,877	1,351,651
6	F		K1 Administrasi	10-Oct-05	1,316,117	1,316,117	1,044,890	10.50	7,608	79,880	-	2,440,887	60,000	109,676	64,358	2,614,921	261,492	46,000	3,043,943	304,394	3,348,337
7	G		K1 Kasie Billing	01-Aug-06	1,930,390	1,930,390	1,306,250	5.50	11,158	61,371	-	3,298,031	60,000	160,866	94,396	3,513,293	351,329	5,000	4,019,622	401,962	4,421,584
8	H		K3 Teknisi	01-Jan-07	1,123,870	1,123,870	747,175	-	6,496	-	-	1,871,045	60,000	93,656	54,957	2,079,658	207,966	5,000	2,335,168	233,517	2,568,685
9	I		K2 Koordinator	01-Feb-07	1,139,270	1,139,270	1,362,900	223.50	6,585	1,471,831	-	3,974,001	60,000	94,939	55,710	4,124,650	412,465	121,000	4,811,986	481,199	5,293,185
10	J		TK Acc Staf	02-Feb-07	1,650,220	1,650,220	1,097,250	1.50	9,539	14,308	-	2,761,978	30,000	137,518	80,696	3,009,992	300,999	74,000	3,447,930	344,793	3,792,723
11	K		K3 Adm Billing	12-Nov-07	1,770,230	1,770,230	1,306,250	7.00	10,233	71,628	-	3,148,108	60,000	147,519	86,564	3,422,201	342,219	72,000	3,930,129	393,013	4,323,141
12	L		K1 Driver	15-Nov-07	1,123,870	1,123,870	904,475	225.00	6,496	1,461,681	-	3,490,026	60,000	93,656	54,957	3,698,639	369,864	101,000	4,247,046	424,705	4,671,751
13	M		TK Driver	01-Jan-08	1,139,270	1,139,270	1,090,320	24.00	6,585	158,049	-	2,387,639	30,000	94,939	55,710	2,566,288	256,629	55,000	2,933,654	293,365	3,227,019
14	N		TK Mekanik	1-Jul-08	1,411,300	1,411,300	92,500	212.50	8,158	1,733,533	830,200	4,785,525	60,000	170,023	99,770	5,048,318	504,832	166,000	5,825,564	582,556	6,408,120
15	O		TK Driver	1-Sep-08	1,236,257	1,236,257	825,825	201.50	7,146	1,439,918	-	3,502,000	30,000	103,021	60,453	3,695,524	369,547	114,000	4,256,766	425,677	4,682,443
16	P		K1 Infrastructur	3-Nov-08	2,040,280	2,040,280	1,565,000	24.00	11,794	283,045	830,200	4,785,525	60,000	170,023	99,770	5,048,318	504,832	166,000	5,825,564	582,556	6,408,120
17	Q		TK Mekanik	5-Dec-08	1,860,100	1,860,100	765,800	185.00	10,752	1,989,124	-	4,047,333	30,000	155,008	90,959	4,293,299	429,329	172,000	4,892,628	489,262	5,381,890
18	R		K2 Mekanik	5-Dec-08	1,640,100	1,640,100	929,900	217.00	9,480	2,057,235	-	4,627,235	60,000	136,675	80,201	5,004,111	490,411	155,000	5,652,769	565,277	6,218,046
19	S		K Pengawas K3	5-Jan-09	1,140,000	1,140,000	1,187,500	-	6,590	-	-	3,327,500	60,000	95,000	55,746	3,538,246	353,825	46,000	4,037,494	403,749	4,441,244
20	T		TK Driver	5-Sep-09	1,123,870	1,123,870	1,101,100	170.00	6,496	1,104,381	-	3,329,351	30,000	93,656	54,957	3,507,964	350,796	105,000	4,037,494	403,749	4,441,244
21	U		K Receptionist	14-Jan-10	1,140,000	1,140,000	902,500	-	6,590	-	-	2,042,500	60,000	95,000	55,746	2,253,246	225,325	31,000	2,556,188	255,619	2,811,807
					27,730,172	21,640,660	21,640,660			15,141,681	830,200	65,342,713	1,080,000	2,310,848	1,356,005	70,089,567	7,008,957	1,766,000	80,330,963	8,033,096	88,364,060

Prepared By:

Checked By:



PT. Placement & Recruitment Services

DATA CLIENT : ATTACHMENT INV. NO.: 1773 - 1774/REC/VIII/2009
 PERIOD : PT X
 : JULY 2009

NO	NAME	STG	POSITION	PERIOD		BASIC SALARY	FULL SALARY	ATTENDANCE			FIX ALLOWANCE	THR	ALLOWANCE II						TOTAL PACKAGE	MGT FEE 10%	PPH 21	TOTAL COST	PPN 10%	TOTAL INVOICE	
				START	END			AMOUNT	OVERTIME				MEDICAL	THR	BONUS	JAMSOSTER	TERM	LEAVE							
									HRS	RATE															AMOUNT
1	A	K2	Driver	01-Aug-04	31-Jul-09	1,236,257	1,236,257	904,475	129	7,146	918,260	-	3,058,392	60,000	103,021	103,021	60,453	103,021	51,511	3,540,000	354,002	73,000	4,040,737	404,076	4,444,833
2	B	K2	Driver	01-Sep-04	31-Aug-09	1,236,257	1,236,257	943,800	319	7,146	2,283,145	-	4,468,202	60,000	103,021	103,021	60,453	103,021	51,511	4,944,230	494,423	147,000	5,689,556	568,956	6,258,511
3	C	K2	Courier	01-Oct-04	30-Sep-09	1,236,257	1,236,257	865,150	15	7,146	103,617	-	2,205,024	60,000	103,021	103,021	60,453	103,021	51,511	2,686,052	268,605	28,000	3,038,046	303,805	3,341,850
4	D	K1	Driver	01-Feb-05	31-Jan-10	1,236,257	1,236,257	855,150	196	7,146	1,400,615	-	3,502,022	60,000	103,021	103,021	60,453	103,021	51,511	3,983,050	398,305	102,000	4,566,723	456,672	5,023,395
5	E	K2	Driver	01-Apr-05	31-Mar-10	1,236,257	1,236,257	1,022,450	54	7,146	385,884	-	2,644,591	60,000	103,021	103,021	60,453	103,021	51,511	3,125,635	312,562	51,000	3,554,009	355,401	3,909,410
6	F	K3	Staff Pemasok	01-Jun-05	31-May-09	2,104,190	2,104,190	1,496,000	23	12,163	273,566	-	3,873,856	60,000	175,349	175,349	102,895	175,349	87,675	4,650,479	465,047	110,000	5,322,673	532,267	5,854,940
7	G	K1	Administrasi	10-Oct-05	09-Oct-09	1,316,117	1,316,117	999,460	3	7,608	22,823	-	3,338,400	60,000	109,676	109,676	64,358	109,676	54,838	2,845,625	284,663	41,000	3,231,219	323,122	3,554,341
8	H	K1	Kasie Billing	01-Aug-06	31-Oct-08	1,930,390	1,930,390	1,358,500	6	11,158	66,950	-	3,358,840	60,000	160,866	160,866	94,396	160,866	80,433	4,073,068	407,327	94,000	4,659,639	465,964	5,125,603
9	I	K3	Teknisai	01-Jan-07	31-Dec-09	1,123,870	1,123,870	904,475	139	6,496	899,746	-	3,928,091	60,000	93,656	93,656	54,957	93,656	46,828	3,370,843	337,084	60,000	3,837,946	383,794	4,221,739
10	J	K2	Koordinator	01-Feb-07	31-Jan-09	1,139,270	1,139,270	1,362,900	169	6,585	1,109,636	-	3,611,806	60,000	94,939	94,939	55,710	94,939	47,470	3,059,803	405,980	102,000	4,652,718	465,272	5,117,990
11	K	TK	Acc Staf	02-Feb-07	01-Feb-09	1,650,220	1,650,220	1,254,000	30	9,539	286,165	-	3,190,385	30,000	137,518	137,518	80,696	137,518	68,759	3,782,395	378,240	97,000	4,336,806	433,681	4,770,487
12	L	K	Ka. Sekel Per	01-Apr-07	31-Mar-09	2,272,270	-	1,675,520	201	13,135	2,633,469	-	3,308,989	-	-	-	-	-	-	3,308,989	430,899	151,000	4,981,908	498,191	5,480,099
13	M	K3	Adm Billing	12-Nov-07	11-May-09	1,770,230	1,770,230	1,358,500	11	10,233	107,442	-	3,236,124	60,000	147,519	147,519	86,564	147,519	73,760	3,899,053	389,905	76,000	4,446,082	444,608	4,890,690
14	N	K1	Driver	15-Nov-07	14-Nov-09	1,123,870	1,123,870	1,061,775	208	6,496	1,354,491	-	3,540,136	60,000	93,656	93,656	54,957	93,656	46,828	3,982,884	398,289	104,000	4,568,583	456,858	5,025,441
15	O	TK	Driver	01-Jan-08	31-Dec-09	1,139,270	1,139,270	1,191,180	-	6,585	-	-	3,320,450	30,000	94,939	94,939	55,710	94,939	47,470	3,738,440	273,845	51,000	3,120,220	312,022	3,432,242
16	P	TK	Mekanik	1-Jul-08	31-Dec-08	1,411,300	1,411,300	855,000	202	8,158	1,643,797	-	3,910,097	30,000	117,608	117,608	69,013	117,608	58,804	3,320,793	442,074	135,000	5,090,787	509,079	5,599,866
17	Q	TK	Driver	1-Sep-08	30-Nov-09	1,236,257	1,236,257	943,800	157	7,146	1,121,921	-	3,301,978	30,000	103,021	103,021	60,453	103,021	51,511	3,759,793	375,301	103,000	4,310,001	431,000	4,741,001
18	R	TK	Receptionist	10-Sep-08	9-Sep-09	1,123,870	1,123,870	629,200	-	6,496	-	-	3,753,070	60,000	93,656	93,656	54,957	93,656	46,828	3,165,823	216,582	22,000	2,449,054	244,905	2,693,960
19	S	K1	Infrastruktur	3-Nov-08	2-Nov-09	2,040,280	2,040,280	1,502,400	50	11,794	589,676	830,200	4,952,556	60,000	170,023	170,023	99,770	170,023	85,012	5,174,083	571,741	178,000	6,587,463	658,746	7,246,209
20	T	TK	Mekanik	5-Dec-08	4-Dec-09	1,860,100	1,860,100	820,500	202	10,752	2,171,909	-	4,852,556	30,000	155,008	155,008	90,959	155,008	77,504	5,515,972	551,600	184,000	6,367,923	636,792	7,004,715
21	U	K2	Mekanik	5-Dec-08	4-Dec-09	1,640,100	1,640,100	1,039,300	274	9,480	2,592,875	-	4,972,275	60,000	136,675	136,675	80,201	136,675	68,338	5,890,838	589,084	189,000	6,793,000	679,300	7,472,300
22	V	K	Pengawas K3	5-Jan-09	4-Jan-10	1,140,000	1,140,000	1,235,000	46	6,590	299,827	-	2,574,827	60,000	95,000	95,000	55,746	95,000	47,500	3,123,073	312,307	64,000	3,564,422	356,442	3,920,864
						29,930,619	24,278,535				20,288,913	830,200	78,305,267	1,060,000	2,494,218	2,494,218	1,463,607	2,494,218	1,247,109	86,878,638	8,687,864	2,162,000	99,209,536	9,920,954	109,130,489

Prepared By :

Aron

Checked By :

Refuans



PT Y

Placement & Recruitment Services

.com

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

No: 114/K1/GSS/HR Repts/TSJ/X/05

Pada hari ini **Rabu** tanggal **5 Oktober 2005** di Jakarta dengan ini disepakati antara _____ sebagai **Direktur** dari dan oleh karena itu bertindak atas nama PT Y _____, yang berbadan hukum yang didirikan menurut hukum di Indonesia berdomisili di Gedung Aneka Tambang Jl TB Simatupang Tanjung Barat Jakarta Selatan (Selanjutnya disebut "Y") dengan perseorangan yaitu:

Nama : **Z**
Tempat / Tanggal lahir : **Jakarta, 25 Juni 1979**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
Agama : **Islam**
Alamat : **Jl Muncang Blok N Gg III no 19 Rt 006/011 Lagoa Koja Jakarta Utara**
Telepon : **021-43934493**

(Selanjutnya disebut "**Tenaga Kerja**") dengan ini disepakati bahwa Tenaga Kerja akan dipekerjakan oleh Y sebagai Tenaga Kerja Kontrak di bawah suatu kesepakatan dan Kedua Belah Pihak menyetujui syarat – syarat dan kondisi yang berikut ini:

PASAL 1 ISTILAH DAN DEFINISI

- Kecuali ditentukan lain dalam hubungan kalimat di dalam kesepakatan ini, istilah – istilah yang dipakai dalam kesepakatan ini haruslah diartikan sebagai berikut:
 - Tenaga Kerja** adalah Tenaga Kerja PT Y _____ yang ditempatkan di funasi. bagian. lokasi kerja, kantor atau tempat – tempat yang di tunjuk dan ditentukan oleh PT Y _____
 - PT Y _____ adalah Pengusaha yang memberikan pekerjaan di sebut Y _____
 - Kesepakatan** adalah Kesepakatan antara dan Pengusaha dengan Tenaga Kerja
 - Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** adalah Kesepakatan kerja yang dilakukan oleh Y _____ dengan antara Tenaga Kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu
 - Klien** adalah tempat di mana Tenaga Kerja ditempatkan bekerja oleh Y _____
- Judul suatu pasal atau ayat yang digunakan dalam kesepakatan ini semata-mata hanya untuk memberi kemudahan refresi saja dan tidak dapat dianggap mempunyai arti dalam menafsirkan dari ketentuan yang bersangkutan.

PASAL 2 KESEPAKATAN PERUSAHAAN DENGAN TENAGA KERJA

- Dengan ini menyatakan bahwa Y _____ mempunyai Klien yaitu PT X _____ yang mempunyai kantor atau lapangan pekerjaan di Jl _____
- Bahwa Y _____ akan menempatkan Tenaga Kerja di Perusahaan Klien selama PKWT sesuai dengan pasal 3 ayat 1 dalam kesepakatan ini.
- Dengan ditanda tangannya Kesepakatan ini maka Tenaga Kerja secara hukum merupakan Tenaga Kerja Y _____ dan digolongkan sebagai Tenaga Kerja Bulanan dengan pembayaran upah setiap akhir bulan.
- Selama Tenaga Kerja bekerja di Klien harus memenuhi segala aturan dan peraturan yang berlaku selama tidak menyimpang dari undang – undang yang berlaku di Indonesia.

PASAL 3 JANGKA WAKTU

- PKWT ini berlaku mulai tanggal **10 Oktober 2005 s/d 09 Oktober 2006** atau selama **12 (Dua Belas) bulan** kecuali Tenaga Kerja berhenti dari Klien atau diberhentikan oleh salah satu pihak yaitu antara Y _____ dengan Klien sesuai dengan Pasal 11 (sepuluh) dalam perjanjian ini dan atau Klien setuju untuk mengangkat Tenaga Kerja yang kontrak menjadi Tenaga Kerja tetap/permanent maka Tenaga Kerja terlebih dahulu melaporkannya kepada pihak Y _____
- Jika Tenaga Kerja memutuskan hubungan "Kesepakatan" ini secara sepihak tanpa pemberitahuan sebelum masa kontrak berakhir maka Y _____ akan mengenakan biaya sebesar 50% dari pendapatan Tenaga Kerja selama satu bulan yang dibebankan kepada Tenaga Kerja.



com

3. Pengenaan biaya tersebut diatas tidak berlaku jika Tenaga Kerja memberitahukan kepada **Y** tentang pengunduran dirinya minimal satu bulan sebelumnya.
4. Tenaga Kerja setuju untuk melaporkan ke **Y** segala ketidak puasan yang dihadapi selama masa bekerja.

PASAL 4 **TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB**

1. Tenaga Kerja akan melaksanakan dan bertanggung jawab atas tugasnya terhadap PT **X** sebagai **Staff Administrasi**. Karyawan juga akan melaksanakan tugas-tugas lainnya yang sewaktu-waktu diperintahkan oleh Management Klien.
2. Selama PKWT ini berjalan, Tenaga Kerja setuju mencurahkan upayanya dan seluruh waktu kerjanya untuk kepentingan Klien dan tidak menerima pekerjaan lain atau mengikat dirinya dalam lain pekerjaan di luar yang dapat bertentangan dengan tanggung jawabnya terhadap Klien.
3. Tenaga Kerja digolongkan sebagai **Staff Biasa** dan waktu kerjanya disesuaikan dengan waktu kerja yang berlaku di Klien.

PASAL 5 **HAK DAN KEWAJIBAN UMUM TENAGA KERJA**

1. Hak Umum Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan penugasan dari Klien baik yang disampaikan melalui atasan langsung maupun rekan sekerja maka, Tenaga Kerja berhak untuk:

- a. Memperoleh upah sebagai imbalan kerja.
 - b. Upah lembur untuk pelaksanaan diluar jam kerja (8 jam sehari / 40 jam dalam 1 minggu)
 - c. Memperoleh libur mingguan atau libur hari raya resmi.
 - d. Memperoleh tunjangan kesehatan.
 - e. Tunjangan hari raya keagamaan.
 - f. Memperoleh perlindungan asuransi / Jamsostek
 - g. Dalam hal Tenaga Kerja mengalami kecelakaan kerja, maka **Y** atas nama Tenaga Kerja menyelenggarakan pengurusan santunan asuransi yang merupakan hak Tenaga Kerja dan menggunakannya untuk kepentingan penyembuhan Tenaga Kerja
- ##### **2. Kewajiban Tenaga Kerja**
- a. Memberikan keterangan yang sebenarnya baik mengenai diri sendiri maupun pekerjaan kepada Klien.
 - b. Melaksanakan setiap peraturan yang berlaku di dalam lingkungan tempat bekerja di Klien.
 - c. Bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan oleh Atasan / Klien kepada Tenaga Kerja.
 - d. Tenaga Kerja dalam waktu tertentu atau seperti libur nasional apabila dibutuhkan oleh Management Klien bersedia untuk masuk dan melaksanakan tugas – tugasnya seperti biasa.
 - e. Selama jangka waktu kesepakatan ini, Tenaga Kerja wajib mencurahkan segala upaya dan Menjaga dan memelihara kebersihan serta kerapian diri dan juga tempat / lingkungan pekerjaannya.
 - f. Memelihara dan menjaga segala milik Klien yang diserahkan langsung atau yang dipercayakan kepada Tenaga Kerja untuk menunjang kelangsungan kerjanya setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - g. Hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan di Klien.
 - h. Menyimpan segala keterangan yang dapat dianggap sebagai rahasia oleh Klien, Tenaga Kerja tidak akan menyingkapkan kepada pihak ketiga, informasi apapun yang berhubungan dengan Klien atau hal-hal di bawah kesepakatan ini atau pada setiap waktu sesudah berhenti bekerja pada Klien.
 - i. Bersedia memenuhi ketentuan – ketentuan pengamanan dan keamanan yang berlaku di Klien termasuk dalam pemeriksaan badan, locker, tas, maupun benda – benda pribadi lainnya yang saat memasuki dan keluar dari lokasi kerja.

PASAL 6 **UPAH DAN TUNJANGAN**

Akan disesuaikan dengan perjanjian antara **Y** dengan Klien yang meliputi:

- | | |
|------------------------|---|
| a. Gaji Pokok | : Rp. 898 900,-/Bulan |
| b. Tunjangan kehadiran | : Rp 31 700,-/kehadiran |
| c. Tunjangan Kesehatan | : ASKES |
| d. Tunjangan Lembur | : Dibayarkan sesuai dengan peraturan yang berlaku |

Gaji berikut tunjangan akan dibayarkan kepada Tenaga Kerja oleh **Y** pada Akhir Bulan sesuai dengan peraturan **Y** yang berlaku, melalui transfer kepada Tenaga Kerja.



.com

PASAL 7
TUNJANGAN HARI RAYA (Natal/Lebaran)

Tenaga Kerja berhak mendapat suatu tunjangan hari raya yang dibayarkan pada Natal/Lebaran dan akan dihitung sesuai dengan masa kerja Tenaga Kerja pada Klien sesuai dengan kesepakatan antara GSS dengan Klien atau disesuaikan dengan kesepakatan antara GSS dengan Klien.

<u>Masa Kerja</u>	<u>Tunjangan</u>
0 - 3 bulan	Nihil
3 - <12 bulan	Prorata
12 bulan	1 x Gaji bulan

PASAL 8
PERATURAN MENGENAI CUTI

a. Cuti Tahunan

Tenaga Kerja berhak mengambil cuti tahunan selama 12 (Dua Belas) hari kerja setelah ia bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus pada Klien, apabila kontrak Tenaga Kerja lebih dari satu tahun, atau disesuaikan dengan permintaan Klien jika kurang dari 1 (satu) tahun.

b. Cuti Khusus

Cuti khusus tergantung pada persetujuan klien. Dalam keadaan yang benar-benar berduka (seperti wafatnya atau inkapasitas yang serius anggota keluarga langsung) dan, dengan persetujuan klien juga, cuti khusus untuk jangka waktu tertentu akan diperkenankan tanpa kehilangan hak atas gaji yaitu :

- Pernikahan Karyawan sendiri (untuk pertama kalinya) 3 hari kerja
- Pernikahan anak karyawan 2 hari kerja
- Kematian istri, anak, orang tua, atau mertua karyawan 2 hari kerja
- Kelahiran anak karyawan 2 hari kerja
- Sunatan atau Baptisan 1 hari kerja

PASAL 9
KERAHASIAAN

Klien terikat dalam kegiatan-kegiatan yang sifatnya konfidensial. kecuali jika diperlukan oleh Klien atau diatur oleh Undang-undang, Tenaga Kerja tidak akan menyingkapkan kepada pihak ketiga, informasi apapun yang berhubungan dengan Klien dan juga sebagai konsultannya atau hal-hal dibawah Kesepakatan ini atau pada setiap waktu sesudah berhenti bekerja pada Klien.

PASAL 10
TINGKAH LAKU

1. Tenaga Kerja setiap waktu harus mentaati tata-cara, peraturan, dan syarat-syarat Klien dan melaksanakan tugasnya dalam cara professional dan sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia.
2. Tenaga Kerja tetap tunduk kepada tata cara, peraturan dan tetap menjaga reputasi dan nama baik dalam menjalankan tugas secara professional.

PASAL 11
PENGHENTIAN / TERMINASI

mempunyai hak untuk men-terminasi Kesepakatan ini dengan memberitahukan secara tertulis kepada pihak Tenaga Kerja sewaktu-waktu apabila Tenaga Kerja:

1. Gagal melaksanakan tugasnya dengan memuaskan atau gagal bertindak sesuai dengan Kesepakatan ini.
2. Tidak berhasil atau gagal ditengah jalan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebelum masa kontrak berakhir.
3. Berkelakuan tidak baik yang menurut pendapat bisa merusak reputasi atau usaha.
4. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik dan / atau Klien.
5. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan dan / atau Klien.



com

6. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
7. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
8. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
9. Membujuk teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
10. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Y dan/atau Klien yang menimbulkan kerugian bagi Y dan/atau Klien.
11. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
12. Membongkar atau membocorkan rahasia Y dan/atau Klien yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
13. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
14. Tenaga Kerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja tanpa izin.
15. Tenaga Kerja sudah diperingatkan 3 (tiga) kali oleh Y baik secara lisan dan tulisan.
16. Membuat/menimbulkan image yang tidak baik terhadap Perusahaan atau orang lain yang bekerja di tempat bekerja mengenai Y.
17. Dalam keadaan resesi ekonomi (krisis moneter) dimana Klien tidak dapat meneruskan operasi perusahaan.

PASAL 12
SANKSI TENAGA KERJA

Jika dalam masa period kesepakatan Tenaga Kerja melakukan kesalahan sesuai dengan pasal 10 dalam kesepakatan ini maka Y akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan UU 13 /2003 Pasal 156 ayat 4a dan 4d, bahwa Y tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan sisa kontrak kepada Tenaga Kerja sampai dengan akhir kesepakatan ini.

PASAL 13
UNDANG-UNDANG BERLAKU.

Kesepakatan ini tetap tunduk kepada Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah Republik Indonesia.

Ditandatangani untuk dan atas nama
PT. Y oleh :

Diterima dan dimengerti oleh


PT. Y


Z
Karyawan

2



.com

PT Y

Placement & Recruitment Services

**ADDENDUM I
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

No. 114/K1-A1/GSS/HR Repts/TSJ/XI/06

Pada hari Rabu tanggal Satu bulan November tahun Dua Ribu Enam di Jakarta dengan ini disepakati antara ... sebagai Direktur dari oleh karena itu bertindak atas nama ... yang berbadan hukum yang didirikan menurut hukum di Indonesia berdomisili di Gedung ... (selanjutnya disebut "Y") dengan perseorangan yaitu:

Nama : **Z**
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 25 Juni 1979
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl Muncang Blok N Gg III no 19 Rt 006/011 Lagoa Koja Jakarta Utara

(Selanjutnya disebut "Tenaga Kerja") dengan ini disepakati bahwa Tenaga Kerja akan dipekerjakan oleh GSS sebagai Tenaga Kerja Kontrak di bawah suatu Perjanjian dan Kedua Belah Pihak menyetujui syarat-syarat dan kondisi yang berikut ini:

Dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Y dan Tenaga Kerja telah menandatangani Perjanjian Kerja dalam jangka waktu tertentu tanggal 05/10/2005 selanjutnya disebut Perjanjian Induk.
2. Bahwa Y dan Tenaga Kerja sepakat untuk mengadakan beberapa perubahan pada Perjanjian Induk.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Y dan Tenaga Kerja telah bersepakat mengikatkan diri dalam Addendum I Perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**Pasal 1
JANGKA WAKTU**

Sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perjanjian induk No 114/K1/ /HR Repts/TSJ/X/2005, yang sudah ditandatangani, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini diubah berakhirnya hingga tanggal **09 Oktober 2007**, kecuali Tenaga Kerja berhenti atau diberhentikan oleh salah satu Pihak yaitu antara GSS dan klien.

**Pasal 2
PENGHENTIAN / TERMINASI**

Tetap mengacu kepada Perjanjian Induk Pasal 11 penghentian atau Terminasi Y menambahkan satu point yang harus dipatuhi oleh Tenaga Kerja.

1. Melanggar ketentuan pasal 158 UU No.13/2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang belum diatur didalam Perjanjian Induk.



www.gss.com

Pasal 3
SANKSI TENAGA KERJA

Jika dalam masa periode kesepakatan Tenaga Kerja melakukan kesalahan sesuai dengan pasal 11 dalam perjanjian induk, maka GSS akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan GSS tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan sisa kontrak kepada Tenaga Kerja serta Hak-hak lain yang diatur dalam UU 13/2003 Pasal 156 sampai dengan akhir kesepakatan ini.

Pasal 4
KETENTUAN – KETENTUAN LAIN

Ketentuan-ketentuan lain yang tercantum dalam Perjanjian Induk yang tidak diubah dalam Addendum I tetap berlaku secara Hukum.

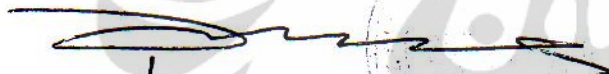
Addendum I ini dibuat dalam rangkap dua dan antara PT dan Tenaga Kerja sama-sama mempunyai kekuatan hukum dengan ditandatanganinya Addendum I ini.

Demikian Addendum I ini dibuat dengan itikad baik untuk dipatuhi dan dilaksanakan.

Ditandatangani untuk dan atas nama
PT

oleh:

Diterima dan dimengerti oleh:


Direktur


Karyawan



PT Y

Placement & Recruitment Services

com

PERJANJIAN KERJA DALAM JANGKA WAKTU TERTENTU

0538/K1.A2/GSS/TSJ/XII/07

Pada hari Senin tanggal Sepuluh bulan Desember tahun Dua ribu tujuh (10/12/2007) di Jakarta dengan ini diperjanjikan antara sebagai Direktur dari oleh karena itu bertindak atas nama PT Y yang berbadan hukum yang didirikan menurut hukum di Indonesia berdomisili di Gedung (selanjutnya disebut "Y")

dengan perseorangan yaitu:

Nama	:	Z
Tempat/Tgl. Lahir	:	Jakarta, 25 Juni 1979
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Alamat	:	Jl. Muncang Blok N Gg.III No.19 Rt.006 Rw.011 Kel. Lagoa Kec. Koja - Jakarta 14270
Telepon	:	021 43934493 / 0813 83364941

(Selanjutnya disebut "Tenaga Kerja") dengan ini diperjanjikan bahwa Tenaga Kerja akan dipekerjakan oleh GSS sebagai Tenaga Kerja Kontrak di bawah suatu Perjanjian dan Kedua Belah Pihak menyetujui syarat-syarat dan kondisi yang berikut ini:

**PASAL 1
ISTILAH DAN DEFINISI**

1. Kecuali ditentukan lain dalam hubungan kalimat di dalam Perjanjian ini, istilah-istilah yang dipakai dalam Perjanjian ini haruslah diartikan sebagai berikut :
 - a. PT Y adalah Pengusaha yang memberikan pekerjaan di sebut Y
 - b. Tenaga Kerja adalah Tenaga Kerja PT yang ditempatkan di fungsi, bagian, lokasi kerja, kantor atau tempat-tempat yang ditunjuk dan ditentukan oleh PT
 - c. Perjanjian adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh dengan antara Tenaga Kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
 - d. Klien adalah tempat di mana Tenaga Kerja ditempatkan bekerja oleh GSS.
2. Judul suatu pasal atau ayat yang digunakan dalam Perjanjian ini semata-mata hanya untuk memberi kemudahan refresi saja dan tidak dapat dianggap mempunyai arti dalam menafsirkan dari ketentuan yang bersangkutan.

**PASAL 2
PERJANJIAN PERUSAHAAN DENGAN TENAGA KERJA**

1. Dengan ini menyatakan bahwa Y mempunyai Klien karena adanya suatu perjanjian kerjasama penyediaan jasa tenaga kerja yang dibuat berdasarkan hukum Indonesia yang berlaku.
2. Bahwa Y akan menempatkan Tenaga Kerja di Perusahaan Klien selama jangka waktu yang diatur didalam Pasal 3 ayat 1 dalam Perjanjian ini.
3. Dengan ditandatanganinya Perjanjian ini maka Tenaga Kerja secara hukum merupakan Tenaga Kerja Y dan digolongkan sebagai Tenaga Kerja Kontrak Bulanan dengan pembayaran upah setiap akhir bulan.
4. Selama Tenaga Kerja bekerja di Klien harus memenuhi segala aturan dan peraturan yang berlaku selama tidak menyimpang dari undang-undang yang berlaku di Indonesia.
5. Tenaga kerja setuju untuk melaporkan ke GSS segala ketidak puasan yang dihadapi selama masa bekerja.

**PASAL 3
JANGKA WAKTU**

1. PKWT ini berlaku mulai tanggal 10 Oktober 2007 s/d 09 Oktober 2008 atau kecuali Tenaga Kerja berhenti dari Klien atau diberhentikan oleh salah satu pihak yaitu antara GSS dengan Klien sesuai dengan Pasal 10 (sepuluh) dalam perjanjian ini dan atau Klien setuju untuk mengangkat Tenaga Kerja yang kontrak menjadi Tenaga Kerja tetap/permanent maka Tenaga Kerja terlebih dahulu melaporkannya kepada pihak Y.
2. Jika Tenaga Kerja memutuskan hubungan "Perjanjian" ini secara sepihak tanpa pemberitahuan sebelum masa kontrak berakhir maka GSS akan mengenakan biaya sebesar 50% dari pendapatan Tenaga Kerja selama satu bulan yang dibebankan kepada Tenaga Kerja.



com

3. Pengenaan biaya tersebut di atas tidak berlaku jika Tenaga Kerja memberitahukan kepada tentang pengunduran dirinya minimal 1 (satu) bulan sebelumnya.
4. Tenaga Kerja setuju untuk melaporkan ke segala ketidakpuasan yang dihadapi selama masa bekerja.

PASAL 4 TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

1. Tenaga Kerja akan melaksanakan dan bertanggung jawab atas tugasnya terhadap Klien sebagai Administrasi. Karyawan juga akan melaksanakan tugas-tugas lainnya yang sewaktu-waktu diperintahkan oleh Management Klien.
2. Selama PKWT ini berjalan, Tenaga Kerja setuju mencurahkan upayanya dan seluruh waktu kerjanya untuk kepentingan Klien dan tidak menerima pekerjaan lain atau mengikat dirinya dalam lain pekerjaan di luar yang dapat bertentangan dengan tanggung jawabnya terhadap Klien.
3. Tenaga Kerja digolongkan sebagai Tenaga Kerja Kontrak. Waktu kerjanya disesuaikan dengan waktu kerja yang berlaku di Klien.

PASAL 5 HAK DAN KEWAJIBAN UMUM TENAGA KERJA

1. Hak Umum Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan penugasan dari Klien baik yang disampaikan melalui atasan langsung maupun rekan sekerja maka, Tenaga Kerja berhak untuk:

- a. Memperoleh upah sebagai imbalan kerja.
- b. Upah lembur untuk pelaksanaan di luar jam kerja (8 jam sehari/40 jam dalam 1 minggu).
- c. Memperoleh libur mingguan atau libur hari raya resmi.
- d. Memperoleh tunjangan kesehatan.
- e. Tunjangan hari raya keagamaan.
- f. Memperoleh perlindungan asuransi / Jamsostek.
- g. Dalam hal Tenaga Kerja mengalami kecelakaan kerja, maka atas nama Tenaga Kerja menyelenggarakan pengurusan santunan asuransi yang merupakan hak Tenaga Kerja dan menggunakannya untuk kepentingan penyembuhan Tenaga Kerja.

2. Kewajiban Tenaga Kerja

- a. Memberikan keterangan yang sebenarnya baik mengenai diri sendiri maupun pekerjaan kepada Klien.
- b. Melaksanakan setiap peraturan yang berlaku di dalam lingkungan tempat bekerja di Klien.
- c. Bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan oleh Supervisor/Klien kepada Tenaga Kerja.
- d. Tenaga Kerja dalam waktu tertentu atau seperti libur nasional apabila dibutuhkan oleh Management Klien bersedia untuk masuk dan melaksanakan tugas-tugasnya seperti biasa.
- e. Selama jangka waktu Perjanjian ini, Tenaga Kerja wajib mencurahkan segala upaya dan seluruh waktu kerja untuk kepentingan Klien dan tidak menerima pekerjaan lain atau mengikat dirinya dalam lain pekerjaan di luar yang dapat bertentangan dengan tanggung jawabnya terhadap Klien.
- f. Menjaga dan memelihara kebersihan serta kerapian diri dan juga tempat / lingkungan pekerjaannya.
- g. Memelihara dan menjaga segala milik Klien yang diserahkan langsung atau yang dipercayakan kepada Tenaga Kerja untuk menunjang kelangsungan kerjanya setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung.
- h. Hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan di Klien.
- i. Menyimpan segala keterangan yang dapat dianggap sebagai rahasia oleh Klien, Tenaga Kerja tidak akan menyingkapkan kepada pihak ketiga, informasi apapun yang berhubungan dengan Klien atau hal-hal di bawah Perjanjian ini atau pada setiap waktu sesudah berhenti bekerja pada Klien.
- j. Bersedia memenuhi ketentuan-ketentuan pengamanan dan keamanan yang berlaku di Klien termasuk dalam pemeriksaan badan, locker, tas, maupun benda-benda pribadi lainnya yang saat memasuki dan keluar dari lokasi kerja.

g



PASAL 6 GAJI DAN TUNJANGAN LAINNYA

Akan disesuaikan dengan perjanjian antara dengan Klien yang meliputi:

- a. Gaji Pokok : Rp. 1.087.700,- /bulan
- b. Allowance : Rp. 41.300,- /hari
- c. Jamsostek : 2% X GP (Dibayarkan Oleh Karyawan)
- d. Pph pasal 21 : Dibayar oleh perusahaan (Dasar perhitungan sesuai ketentuan yang berlaku)
- e. Asuransi kesehatan : ASKES

Gaji berikut tunjangan akan dibayarkan kepada Tenaga Kerja oleh pada akhir bulan sesuai dengan peraturan GSS yang berlaku, melalui transfer bank atau berupa Cek kepada Tenaga Kerja.

PASAL 7 TUNJANGAN HARI RAYA (Natal/Lebaran)

Tenaga Kerja berhak mendapat suatu tunjangan hari raya yang dibayarkan pada Natal/Lebaran dan akan dihitung sesuai dengan masa kerja Tenaga Kerja pada Klien sesuai dengan Perjanjian antara dengan Klien atau disesuaikan dengan Perjanjian antara GSS dengan Klien.

<u>Masa Kerja</u>	<u>Tunjangan</u>
0 - 3 bulan	Nihil
3 - <12 bulan	$\frac{\text{Gaji bulan} \times \text{Masa kerja (bulan)}}{12}$
12 bulan	1 x Gaji bulan

PASAL 8 PERATURAN MENGENAI CUTI

1. Cuti Tahunan

Tenaga Kerja berhak mengambil cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja setelah ia bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus pada Klien, apabila kontrak Tenaga Kerja lebih dari satu tahun, atau disesuaikan dengan permintaan Klien jika kurang dari 1 (satu) tahun.

2. Cuti Khusus

Cuti khusus tergantung pada persetujuan Klien. Dalam keadaan yang benar-benar berduka (seperti wafatnya atau inkapasitas yang serius anggota keluarga langsung), dan dengan persetujuan Klien juga, cuti khusus untuk jangka waktu tertentu akan diperkenankan tanpa kehilangan hak atas gaji yaitu:

- Pernikahan Karyawan sendiri (untuk pertama kalinya) 3 hari kerja
- Pernikahan anak Karyawan 2 hari kerja
- Kematian Istri, anak, orang tua, atau mertua Karyawan 2 hari kerja
- Kelahiran anak Karyawan 2 hari kerja
- Sunatan atau Baptisan anak Karyawan 2 hari kerja
- Kematian anggota satu rumah yang bukan anggota keluarga 1 hari kerja

PASAL 9 KERAHASIAAN

Klien terikat dalam kegiatan-kegiatan yang sifatnya konfidensial. kecuali jika diperlukan oleh Klien atau diatur oleh Undang-undang, Tenaga Kerja tidak akan menyingkapkan kepada pihak ketiga, informasi apapun yang berhubungan dengan Klien dan juga sebagai konsultannya atau hal-hal di bawah Perjanjian ini atau pada setiap waktu sesudah berhenti bekerja pada Klien.



PASAL 10 TINGKAH LAKU

1. Tenaga Kerja setiap waktu harus mentaati tata-cara, peraturan, dan syarat-syarat Klien dan melaksanakan tugasnya dalam cara professional dan sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia.
2. Tenaga Kerja tetap tunduk kepada tata cara, peraturan dan tetap menjaga reputasi dan nama baik dalam menjalankan tugas secara professional.

PASAL 11 PENGHENTIAN / TERMINASI

GSS mempunyai hak untuk men-terminasi Perjanjian ini dengan memberitahukan secara tertulis kepada pihak Tenaga Kerja sewaktu-waktu apabila Tenaga Kerja:

1. Gagal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memuaskan sesuai dengan Perjanjian ini berdasarkan pendapat dan penilaian dari Y dan atau Klien.
2. Tidak berhasil atau gagal di tengah jalan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebelum masa kontrak berakhir berdasarkan pendapat dan penilaian dari Y dan atau Klien.
3. Berkelakuan tidak baik, diluar kewajaran, dan atau untuk kepentingan pribadi selama waktu kerja di lingkungan perusahaan yang menurut pendapat dan penilaian dari Y dan atau Klien dapat merusak reputasi atau usaha.
4. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Y dan / atau Klien.
5. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Y dan / atau Klien.
6. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
7. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
8. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
9. Membujuk teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
10. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Y, dan/atau Klien yang menimbulkan kerugian bagi Y dan / atau Klien.
11. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
12. Membongkar atau membocorkan rahasia Y dan / atau Klien yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
13. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
14. Tenaga Kerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja tanpa izin.
15. Tenaga Kerja sudah diperingatkan oleh Y baik secara lisan dan tulisan
16. Membuat/menimbulkan image yang tidak baik terhadap Perusahaan atau orang lain yang bekerja di tempat bekerja mengenai Y
17. Dalam keadaan resesi ekonomi (krisis moneter) dimana Klien tidak dapat meneruskan operasi perusahaan.
18. Melanggar ketentuan pasal 158 UU No 13 /2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang belum di atur di dalam Perjanjian Kerja ini apabila telah berkekuatan hukum tetap.

PASAL 12 SANKSI TENAGA KERJA

Jika dalam masa periode kesepakatan Tenaga Kerja melakukan kesalahan sesuai dengan pasal 11 perjanjian ini, maka GSS akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Y dan tenaga kerja setuju untuk mengesampingkan Pasal 62 UU No.13/2003 sehingga Y tidak mempunyai kewajiban untuk membayar sisa kontrak kepada Tenaga Kerja serta Hak-hak lain yang diatur dalam UU 13/2003 Pasal 156 sampai dengan akhir Perjanjian ini.



.com

**PASAL 13
UNDANG-UNDANG BERLAKU.**

Perjanjian ini tetap tunduk kepada Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah Republik Indonesia.

PASAL 14

PENUTUP

1. Para Pihak dengan ini menyatakan telah membaca dengan teliti, menyetujui, mengerti serta menerima seluruh isi dari Perjanjian ini,.
2. Para Pihak menyatakan bahwa pada saat menandatangani Perjanjian ini sedang berada di dalam kondisi jasmani/rohani, dan dengan pikiran yang sadar, sehat serta tanpa ada paksaan atau tekanan dari pihak manapun.

Ditandatangani untuk dan atas nama

PT

oleh:



Diterima dan dimengerti oleh:

Tenaga Kerja

SURAT KETERANGAN

Surat keterangan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Nur Adlina Utami**

NPM : **0706278393**

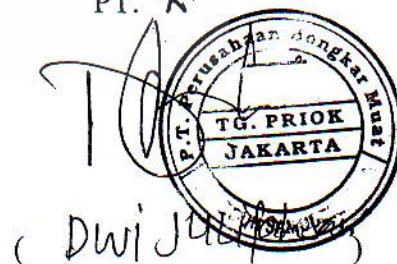
Judul Skripsi : **"Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing (Studi Kasus PT. X, PT. Penyedia Jasa Y, Tenaga Kerja Z)"**

Telah melakukan wawancara dengan pihak PT. X untuk kepentingan penulisan skripsi yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai bukti telah dilakukannya kegiatan wawancara dengan pihak PT. X

Jakarta, April 2011

PT. X^r


Dwi J...