



**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PEMBUATAN PERJANJIAN OUTSOURCING DAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

TESIS

Disusun

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan

Oleh :

Esti Ropikhin

B4B 008 088

PEMBIMBING :

Ery Agus Priyono, SH., MSi.

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PEMBUATAN PERJANJIAN OUTSOURCING DAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Disusun Oleh :

Esti Ropikhin
B4B 008 088

Disusun

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan

Pembimbing,

Ery Agus Priyono, SH., Msi.

NIP. 196108061986031002

**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PEMBUATAN PERJANJIAN OUTSOURCING DAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Disusun Oleh :

**Esti Ropikhin
B4B 008 088**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 25 Maret 2010**

Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Kenotariatan

Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Kenotariatan
Universitas Diponegoro

Ery Agus Priyono, SH., MSi.
NIP. 196108061986031002

H. Kashadi, SH., MH.
NIP. 195406241982031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Nama :

Esti Ropikhin, dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tesis ini adalah **hasil karya saya sendiri** dan di dalam tesis ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi/ lembaga pendidikan manapun. Pegambilan karya orang lain dalam tesis ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam Daftar Pustaka;
2. **Tidak berkeberatan untuk dipublikasikan** oleh Universitas Diponegoro dengan sarana apapun, baik seluruhnya atau sebagian, untuk kepentingan akademik / ilmiah yang non komersial sifatnya.

Semarang, 25 Maret 2010

Yang menyatakan,

(ESTI ROPIKHIN)
B4B 008 088

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Maka berlaku luruslah kamu Sebagaimana yang di perintahkan kepadamu dan kepada orang-orang yang telah bertaubat bersamamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan (QS 11 : 12) ”.

Karya ini saya persembahkan Kepada orang tua, keluarga dan calon suamiku yang tercinta yang selalu memberikan do'a dan dorongan semangat setiap saat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas ijinNya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya”, sehingga dapat penulis ajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh derajat S2 pada **Program Pasca Sarjana Univeristas Diponegoro Program Studi Magister Kenotariatan.**

Pada kesempatan ini tak lupa pula penulis sampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penulisan tesis ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. DR. dr. Susilo Wibowo, Ms, Med.Sp.And, selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang ;
2. Bapak Prof. Drs. Warella, MPA, Ph.D, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang ;
3. Bapak H. Kashadi, SH, MH, selaku Ketua Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang ;
4. Bapak Bambang Eko Turisno, SH, MSi, selaku dosen wali ;
5. Bapak Ery Agus Priyono, SH, MSi, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan pengarahan , masukan dan kritik dari satu bab ke bab yang lain selama proses penulisan tesis ini ;
6. Tim Penguji dan Tesis yang telah memberikan banyak masukan serta arahan untuk dapat terselesaikanya tesis ini ;
7. Seluruh Staff Pengajar dan Tata Usaha pada Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang atas segala Ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis ;
8. Rekan – rekan Mahasiswa Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang Angkatan 2008 yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian tesis ini ;

9. Orang Tua dan Keluargku yang telah memberikan dukungan dan do'anya kepada penulis ;
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini sejak awal sampai akhir penulisan tesis ini ;

Segala saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi penyempurnaan karya ini sangat di harapkan dan saya sebagai penulis menerima dengan senang hati dengan disertai ucapan terima kasih.

Akhirnya penulis berharap agar tesis ini tetap bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin menambah wawasan dalam bidang Ilmu Pengetahuan tentang Perjanjian Kerja melalui Mekanisme Outsourcing.

Penulis,

(Esti Rophikhin)

ABSTRAK

Pelaksanaan perjanjian melalui mekanisme outsourcing banyak di terapkan oleh pelaku proses produksi maupun jasa karena di pandang relatif mudah dan murah bagi perusahaan. Secara tradisional suatu perjanjian berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak, dimana para pihak yang telah sepakat dalam membuat perjanjian bebas untuk menentukan apa yang boleh dan tidak boleh di cantumkan dalam perjanjian, bebas menentukan isi, berlaku dan syarat-syarat perjanjian. Namun dewasa ini bentuk perjanjian kerjasama yang di buat antara para pihak sering di sodorkan dalam bentuk perjanjian baku. praktek bisnis yang berat sebelah diawali dengan adanya perjanjian baku, yang tidak memberikan keseimbangan kepentingan bagi para pihak.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, di mana data primer yang di pakai adalah data sekunder, yakni berupa perjanjian outsourcing dan beberapa peraturan yang terkait dalam perjanjian kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja melanggar beberapa pasal dalam perjanjian, dalam artian bahwa antara pasal yang satu dengan pasal yang lain tersebut tidak ada korelasi yang seimbang dan jelas pengaturannya. Di tinjau dari pemahaman asas konsensual yang berintikan sepakat untuk mendapatkan kem anfaatan maksimal secara berimbang maka dapat di katakan bahwa asas konsensual yang berimbang tidak terpenuhi sepenuhnya dalam pembuatan perjanjian outsourcing antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengan dengan PT. Adita Farasjaya, hal tersebut dikarenakan salah satu makna dari asas kebebasan berkontrak tidak sepenuhnya di terapkan dalam pembuatan perjanjian tersebut.

Hubungan hukum antara para pihak yang berisi hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Pemutusan hubungan kerja oleh tenaga kerja merupakan hak dalam perjanjian. Sebagai bentuk menghormati hak tenaga kerja maka hendaknya biaya pemutusan kerja sebelum waktunya di atur lebih jelas dalam perjanjian dan tidak sepenuhnya di bebankan pada tenaga yang bersangkutan.

Kata Kunci : Kebebasan berkontrak, Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

ABSTRACT

The agreement execution through the mechanism of outsourcing is often applied by the doer of production as well as service process, since it is considered easy and economic for the company. Traditionally, an agreement is based upon the principle of contractual independence, whereas the agreed party upon the agreement is free to determine the content of the agreement as well as the requirement of it. Nevertheless, recently, the form of the cooperation agreement made upon the parties is commonly performed upon the fixed agreement. The business practice that is considered unbalanced is started with the fixed agreement, which does not provide interest balance for the parties.

The research uses juridical normative method, whereas the used primary data is secondary one, which is outsourcing agreement and other related regulation upon the job agreement.

The research result shows that the company using labors and the labor distributor company are breaking several sections upon the agreement, in the term of among the sections there is no equal and distinct correlation and regulation. Viewed from the comprehension of consensual principle in that conformity to reach the equal maximum advantage, it can be mentioned that the equal consensual principle cannot be completely fulfilled upon the outsourcing agreement issuing between PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengali and PT. Adita Farasjaya. It is caused by one aim of the contractual independence is not completely applied upon the agreement.

The law connection among parties consists of right and obligation of the related parties. The completion of working cooperation is a right upon the agreement. As the form to respect the labor's right, it will be wiser to arrange the regulation related to the payment as the consequence of the working completion clearly whereas not burden it to the related labor.

Key Words: Contractual Independence, Outsourcing and Certain Time Job Agreement

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALA MAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kerangka pemikiran	8
a. Kerangka Konseptual	8
b. Kerangka Teoritis	12
F. Metode penelitian	16
a. Pendekatan Masalah	16
b. Spesifikasi Penelitian	16
c. Jenis dan Sumber data	17
d. Tehnik pengumpulan data	17
e. Tehnik Analisa data	17
G. Sistematika Penulisan	18
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hukum Perjanjian	19
1. Pengertian Perjanjian pada umumnya	19
2. Asas-Asas Hukum Perjanjian	21
3. Syarat Sahnya Perjanjian	24
4. Bentuk dan Isi Perjanjian	26
5. Berahirnya Perjanjian	29

B.	Perjanjian Baku	30
1.	Pengertian perjanjian baku	30
2.	Dasar Perjanjian Baku	31
C.	Perjanjian Kerja	32
1.	Pengertian Perjanjian Kerja	32
2.	Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	34
3.	Unsur Perjanjian Kerja	37
4.	Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja	40
5.	Bentuk Jangka Waktu Perjanjian Kerja	42
6.	Berahirnya Perjanjian Kerja	47
D.	Outsourcing	47
1.	Pengertian Outsourcing	47
2.	Bentuk Outsourcing	48
3.	Meknisme Outsourcing	52
4.	Resiko Outsourcing	54

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	56
1.	Gambaran PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	56
2.	Gambaran Perjanjian Outsourcing	56
3.	Perjanjian Outsourcing	60
a.	Perjanjian Outsourcing antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya	60
b.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan tenaga Outsourcing Customer Service	86
4.	Hal-hal yang diatur dalam perjanjian Outsourcing	102

a.	Hal-hal yang diatur dalam Perjanjian outsourcing antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya	102
b.	Hal-hal yang di atur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan Tenaga Outsourcing Customer Service	108
5.	Hasil Penelitian Perjanjian	110
a.	Hasil Penelitian perjanjian outsourcing antara PT. BPD dengan Pt. Adita Farasjaya	110
b.	Hasil Penelitian PKWT antara PT. Adita Farasjaya denga tenaga outssourcing Customer Service...	115
B.	Pembahasan	122
1.	Apakah Asas Konsensuil yang berimbang dalam Perjanjian bisa di tegakan pada waktu pembuatan Perjanjian dimana salah satu pihak berada pada posisi yang lemah?.....	125
2.	Apakah hak-hak dari tenaga outsourcing customer tersebut dijamin sepenuhnya oleh perusahaan outsourcing sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?	131

BAB IV : PENUTUP

A.	Kesimpulan	135
B.	Saran	135

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Tingginya tingkat persaingan usaha yang sangat kompetitif menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan kualitas produk dan jasa yang menjadi kompetensi utamanya, untuk itu di perlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat di mengerti bahwa kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut dengan perusahaan penerima pekerjaan.¹

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara jelas menyebutkan mengenai definisi

¹ <http://www.nakertrans.go.id/berita>

outsourcing, tetapi kriteria *outsourcing* dapat kita lihat dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, yang di atur dalam ketentuan ini adalah;

1. Menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan,
2. Penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 65 UU No. 13 tahun 2003 Jo. Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Kep.220/men/X/2004). Syarat-syarat tersebut adalah :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan,
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan,
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan,

4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

Beberapa tahun belakangan ini, pelaksanaan perjanjian dengan mekanisme *outsourcing* banyak diterapkan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa karena relatif lebih mudah dan murah bagi perusahaan. Fenomena hubungan kerja dengan menggunakan mekanisme Tenaga *Outsourcing* juga diterapkan antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai Perusahaan Pemberi Kerja dengan PT. Adita Farasjaya sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga *Outsourcing Customer Service*.

Secara tradisional suatu perjanjian terjadi berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai suatu kesepakatan yang di perlukan bagi terjadinya perjanjian ini melalui suatu proses negosiasi diantara mereka. Namun dewasa ini kecenderungan makin memperlihatkan bahwa banyak perjanjian di dalam transaksi bisnis yang terjadi bukan melalui proses negosiasi yang seimbang di antara para pihak, tetapi perjanjian itu terjadi dengan cara di pihak yang satu telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian

yang sudah di cetak dan kemudian di sodorkan kepada pihak lainya untuk di setujui dengan hampir tidak memberikan kebebasan sama sekali kepada pihak lainya untuk melakukan negosiasi syarat-syarat yang di sodorkan. Perjanjian yang demikian itu dinamakan perjanjian standar atau perjanjian baku atau perjanjian *adhesi*.²

Perjanjian baku, kehadiranya dipenuhi kontroversi yang tidak pernah henti, banyak pakar yang menentang kehadiranya dalam khasanah hukum bisnis, akan tetapi yang mendukungpun tidak sedikit. Fakta yang ada menunjukkan meskipun diliputi kondisi yang kontroversial tersebut, secara kasat mata kita dapat melihat hampir merata di dalam kehidupan kita kontrak baku ini selalu muncul. Perjanjian-perjanjian yang bersekala besar seperti, perjanjian *leasing*, *franchise*, anjak piutang, kredit perumahan, kredit kendaraan, pembiayaan konsumen, pasti akan menggunakan perjanjian dengan model baku, salah satu alasanya adalah praktis, akan tetapi sebenarnya lebih didasarkan pada usaha meminimalisir terjadinya kerugian pada pihak pembuat.³

Kontroversi yang dibawa oleh perjanjian yang berbentuk perjanjian baku ini terkait dengan “dilanggarnya” suatu asas yang sangat dijunjung tinggi dalam dunia perjanjian, yaitu asas

² Sutan Remy Sjahdeini, “Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia”, Institut Bankir Indonesia, 1993, Hal-61.

³ Pohan P, “Penggunaan Kontrak Baku dalam Praktek Bisnis Di Indonesia”, Majalah, BPHN, 2006, Hal-51.

kebebasan berkontrak (*partij autonomi, freedom of contract*). Asas ini yang menjadi sumber berkembang pesatnya hukum perjanjian, tidak hanya di Indonesia, begitu juga di tingkat regional maupun Internasional.

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang-orang boleh membuat atau tidak membuat perjanjian. Para pihak yang telah sepakat akan membuat perjanjian, bebas menentukan apa yang apa yang boleh dan tidak boleh dicantumkan dalam suatu perjanjian. Kesepakatan yang diambil oleh para pihak mengikat mereka sebagai Undang-undang (Pasal 1338 KUH Perdata). Penerapan asas ini memberikan tempat yang penting bagi berlakunya asas konsensual, yang mengindikasikan adanya keseimbangan kepentingan, keseimbangan dalam pembagian beban resiko, dan keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*).

Kebebasan berkontrak, suatu asas yang lahir pada zaman merebaknya aliran *laissez faire* yang dalam bidang ekonomi dipelopori oleh Adam Smith, guna mencegah campur tangan pemerintah yang berlebihan, merupakan ujud pemujaan terhadap faham individualisme.⁴ Dalam perkembangannya asas ini muncul menjadi paradigma baru dalam hukum kontrak yang menjurus pada kebebasan tanpa batas (*unrestricted freedom of contract*). Kondisi sekarang, asas ini juga membuat orang / pihak yang kuat bisa

⁴ Ridwan Khairandy, "*Itikad baik dalam Kebebasan Berkontrak*", Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2003, Hal-21.

memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lemah, sehingga cita-cita kebebasan berkontrak yang awalnya memberikan keseimbangan hukum, menjadi sarana penekan bagi pihak yang lemah, oleh karena itu Pasal 1337 KUH Perdata memberikan batasan pada praktek penerapan asas tersebut dengan menegaskan “sebab” perjanjian itu harus halal, artinya tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan yang baik atau ketertiban umum.

Praktek bisnis yang berat sebelah yang diawali oleh adanya perjanjian baku yang tidak memberikan keseimbangan kepentingan bagi para pihak, memunculkan reaksi yang mengarah perlunya di berikan tempat yang “layak” bagi keberadaan asas itikad baik dan kepatutan dalam pembuatan maupun pelaksanaan perjanjian. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata ayat 3 KUH Perdata yaitu *“Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”*. Sedangkan pada Pasal 1339 KUH Perdata menyatakan *“Persetujuan tidak hanya mengikat hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan di haruskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang”*. Kedua asas ini diharapkan dapat menjadi pengontrol / pengeram praktek-praktek perjanjian baku yang berat sebelah, melalui tangan hakim dengan keputusannya.

Mengingat begitu pentingnya penerapan asas kebebasan berkontrak dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara para pihak, dimana obyek penelitian yang dipergunakan adalah perjanjian *outsourcing* yang dibuat antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuliskan hasilnya dalam sebuah tesis yang berjudul “PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN *OUTSOURCING* DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”.

B. Perumusan Masalah

Paparan diatas menunjukkan bahwa perjanjian baku yang berkembang karena kebutuhan praktek dalam dunia hukum perjanjian yang di dasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam perkembangannya menjadi sarana penekan oleh pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Penyalahgunaan yang fatal adalah munculnya *clausula exonerasi, exemption clauss* yang berisi ketentuan tentang pengalihan tanggung jawab atau bahkan peniadaan tanggung jawab salah satu pihak dengan membebaskan pada pihak lain yang lemah posisi hukumnya. Guna memudahkan dalam paparan data dan analisisnya maka permasalahan yang di ajukan dan ingin di kaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah dalam pembuatan Perjanjian *Outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa tengah dengan PT. Adita Farasjaya Tersebut Asas Konsensual yang berimbang Dalam perjanjian bisa ditegakan pada waktu pembuatan perjanjian dimana salah satu pihak berada pada posisi yang lemah?
2. Apakah hak-hak dari tenaga kerja *Outsourcing* (*Customer-Service*) tersebut di jamin sepenuhnya oleh Perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini di bagi menjadi dua (2) tujuan yaitu, tujuan obyektif dan tujuan subyektif ;

1. Tujuan Obyektif,

Adapun tujuan obyektif adalah tujuan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang di ajukan, yaitu ;

- a. Untuk mengetahui penerapan asas konsensual yang berimbang bisa tegakkan pada waktu pembuatan perjanjian di mana salah satu pihak berada pada posisi hukum yang lemah.
- b. Untuk mengetahui hak-hak yang diberikan oleh perusahaan *outsourcing* kepada tenaga kerja *outsourcing* tenaga kerja *customer service* sesuai dengan ketentuan yang ada

dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Tujuan Subyektif,

Untuk memenuhi persyaratan dengan menyerahkan laporan hasil penelitian dalam bentuk tesis sebagai persyaratan memperoleh gelar pada Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini di bagi menjadi dua (2) macam yaitu :

1. Manfaat Teoritis ;

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis maupun pembaca terkait dengan masalah *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu tertentu yang cenderung merugikan pihak tenaga kerja. Keabsahan perjanjian / kontrak kerja dengan cara *outsourcing* baik yang bersifat aturan umum seperti Pasal 1320, 1337, 1338 KUH Perdata maupun yang bersifat khusus seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis,

Dapat dijadikan sebagai masukan (*feedback*) dan bahan kajian bagi pihak-pihak yang terkait dengan materi yang dibahas dalam penelitian dan penulisan hukum ini, yaitu :

- a. Dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi penelitian dan kajian-kajian berikutnya yang mempunyai kesamaan topik atau permasalahan;
- b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak lain yang berhubungan (baik langsung maupun tidak langsung) dengan materi penelitian.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini dibagi menjadi dua (2) macam yaitu :

1. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Perjanjian pada umumnya

Perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

R. Subekti menyatakan bahwa, “suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal tertentu “. ⁵

Abdul Kadir Mohammad merumuskan kembali Pasal 1313 KUH Perdata sebagai berikut, “ Perjanjian adalah suatu persetujuan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan” . ⁶

Rumusan dari pengertian perjanjian tersebut di atas, Jika di simpulkan maka perjanjian tersebut terdiri dari ⁷ :

1. Ada pihak – pihak ;

Sedikitnya ada dua pihak ini di sebut subyek perjanjian, dapat manusia atau badan hukum seperti yang di tetapkan oleh Undang – undang,

2. Ada persetujuan antara para pihak ;

Persetujuan antara para pihak tersebut sifatnya bukan merupakan suatu perundingan. Dalam perundingan secara umum yang dibicarakan adalah mengenai syarat–syarat dan obyek perjanjian maka timbulah persetujuan,

3. Ada prestasi yang akan di laksanakan; Prestasi merupakan kewajiban yang harus di penuhi oleh pihak sesuai dengan syarat–syarat perjanjian,

⁵ R. Subekti, “*Hukum Perjanjian*”, Intermassa , Jakarta ,1987, Hal-1.

⁶ Abdul Kadir Mohammad, “ *Hukum Perikatan* ” , PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1982,

⁷ Ibid , Halaman-82.

4. Ada bentuk tertentu lisan maupun tulisan; Perlunya bentuk tertentu karena ada ketentuan Undang – undang yang menyatakan bahwa dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat,
5. Ada syarat–syarat tertentu sebagai isi perjanjian ;
Dari syarat – syarat tertentu dapat di ketahui bahwa hak dan kewajiban para pihak. Syarat – syarat ini terdiri dari syarat pokok yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok,
6. Ada tujuan yang hendak di capai ;
Tujuan yang hendak dicapai dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri dalam menentukan isi perjanjian meskipun di dasarkan pada asas kebebasan berkontrak akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum , kesusilaan dan tidak di larang oleh Undang – undang.

b. Asas – asas Hukum Perjanjian

Beberapa asas yang berkaitan dengan perjanjian yaitu ⁸ ;

⁸ Johannes Ibrahim , *“Pengimpasan Pinjaman (kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank”*, Penerbit CV. Utomo, Jakarta, 2003, Hal-37.

1. Asas Konsensualitas ;

Yaitu bahwa suatu perjanjian pada dasarnya sudah ada saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak. Pengertian dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah adanya kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dan kemauan para pihak untuk saling mengikatkan kepercayaan bahwa perjanjian tersebut akan di penuhi.

2. Asas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian ;

Yaitu bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah di janjikan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa “ Perjanjian yang dibuat harus sah menurut Undang-undang dan harus di penuhi bagi yang membuatnya”.

3. Asas Kebebasan Berkontrak ;

Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang-undang diberikan pada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum. (Pasal 1338 Jo 1337 KUH Perdata).

4. Asas Itikad Baik dan Kepatutan ;

Asas ini menegaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut Dan seharusnya di ikuti dalam pergaulan masyarakat (Pasal 1338 :3).

c. Syarat Sahnya Perjanjian

Perjanjian dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang telah ditentukan oleh undang-undang. Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat yang ada dalam undang-undang diakui oleh hukum, sebaiknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak yang bersangkutan. Karena itu ketika para pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat perjanjian itu berlaku diantara mereka, dan apabila suatu ketika para pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan perjanjian itu atau perjanjian itu menjadi batal.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat-syarat yaitu;

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri ;

Sepakat dimaksudkan bahwa subyek yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang di adakan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga di kehendaki oleh pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu secara timbal balik.

b. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian;

orang yang mengadakan perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikiranya adalah cakap menurut hukum. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata yang dimaksud cakap menurut hukum adalah mereka yang telah berumur 21 tahun atau belum berumur 21 tahun tetapi telah kawin atau pernah menikah.

c. Suatu hal tertentu;

Suatu hal tertentu maksudnya adalah sudah di tentukan macam atau jenis benda atau barang dalam perjanjian itu. Mengenai barang itu sudah ada atau sudah berada di

tangan pihak yang berkepentingan pada waktu perjanjian di buat tidak di haruskan oleh Undang-undang dan juga mengenai jumlah tidak perlu di sebutkan.

d. Suatu causa atau sebab yang halal;

Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebab yang tidak halal adalah berlawanan dengan Undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum sebagaimana di atur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Syarat-syarat dalam perjanjian di bagi dalam dua kelompok, yaitu :

1) Syarat subyektif;

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu, atau dengan perkataan lain syarat-syarat yang harus di penuhi oleh mereka yang membuat perjanjian, yang meliputi :

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya,
- b. kecakapan pihak yang yang membuat perjanjian.

2) Syarat obyektif ;

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, meliputi:

- a. Suatu hal tertentu,
- b. Suatu sebab yang halal.

Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap. Jadi perjanjian yang telah di buat akan tetap mengikat para pihak selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tersebut.

Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum atau batal dengan sendirinya, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

2. Kerangka Teoritis

Dalam menjawab permasalahan dalam kerangka konseptual dibutuhkan kerangka teoritis melalui pendekatan kepustakaan yang berupa peraturan perundang - undangan, pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam perjanjian yang dibuat antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya mengenai penyediaan Jasa Tenaga *Outsourcing – Customer Service* dengan maksud dan tujuan untuk melindungi kepentingan hukum bagi masing - masing pihak mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak.

Perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan yang diberikan secara khusus bagi tenaga *outsourcing* sebagai pihak yang cenderung berada pada posisi yang lemah dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya. Apakah dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut telah menerapkan asas kebebasan berkontrak, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan ketentuan peraturan lain yang terkait. Hak dan kewajiban merupakan hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja *outsourcing*, disini tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing*.

Adapun hak dan kewajiban dari tenaga *outsourcing* dengan ketentuan tenaga kerja waktu tertentu dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya tersebut adalah sebagai berikut :⁹

1. Hak Tenaga Kerja *outsourcing customer - service* dari PT. BPD Jateng sebagai perusahaan pemberi kerja antara lain yaitu ;

⁹ Perjanjian Kerjasama antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farsjaya tentang, "*Penyediaan Jasa Tenaga Kerja – Tenaga Outsourcing – Customer Service*", Nomor :2135 / HT.01.02 / 2006- Nomor : 08/PKS/Adita-Smg/VI/2006.

- a. Dalam jangka waktu berlakunya perjanjian ini, tenaga *outsourcing* (*customer service*) berhak cuti tahunan sebanyak dua belas (12) hari,
- b. Hak cuti tahunan pertama kali yang dapat diambil oleh tenaga *outsourcing* yang telah bekerja selama tiga bulan,
- c. Tenaga *outsourcing* berhak atas upah lembur.

Dalam Pasal 4 mengenai pengupahan dan fasilitas lainnya dinyatakan bahwa pihak kedua atau tenaga *outsourcing* berhak atas¹⁰ :

- a. Gaji pokok setiap bulan;
 - b. Uang makan;
 - c. Tunjangan teller;
 - d. Upah lembur;
 - e. Biaya iuran jamsostek ;
 - f. Biaya premi asuransi;
 - g. Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
2. Kewajiban tenaga *outsourcing* (*customer – service*) adalah ;¹¹
- a. Mematuhi peraturan kerja yang di tetapkan,
 - b. Melaksanakan pekerjaan dengan segenap kemampuannya,

¹⁰ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan Tenaga Kerja Nomor : 0161/PKWT/Adita-SMG/II/2006.

¹¹ PKWT, Ibid

- c. Menjunjung tinggi hubungan baik dengan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Maupun dengan PT. Adita Farasjaya,
- d. Mengganti kerusakan materiil dan kerugian finansial yang diderita PT. Adita Farasjaya sebagai akibat kelalaian dan kecerobohan yang di lakukanya.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normative dipergunakan untuk mengkaji dokumen–dokumen perjanjian yang berbentuk baku dengan menggunakan tolak ukur asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, maupun asas itikad baik dan kepatutan yang dapat di simpulkan dari Pasal–pasal mengenai perjanjian yang terkait, serta peraturan–peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja antara PT. BPD Jateng dengan PT. Adita Farasjaya mengenai penyediaan jasa tenaga *outsourcing customer - service*.

2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, nantinya akan bersifat deskriptif analitis yang

artinya bahwa hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.¹²

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah berupa aturan - aturan hukum, fakta - fakta yang terdapat dalam suatu perjanjian dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang di teliti. Jenis data yang di pergunakan adalah data sekunder yaitu sejumlah data yang diperoleh melalui study pustaka dengan mencari dan mengumpulkan data yang relevan serta membaca buku atau literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Peraturan perundang-undangan, serta dokumen – dokumen resmi yang meliputi perjanjian kerja dengan ketentuan tenaga *outsourcing* yang berhubungan dengan obyek yang akan di teliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh data sekunder adalah dengan cara study kepustakaan dan kajian dokumen.

5. Analisis Data

Metode yang digunakan adalah metode analisa deskriptif dengan teknik induksi, hal ini dilakukan terhadap data yang

¹² Soerjono Soekanto, “*Pengantar Penelitian Hukum*”, Universitas Indonesia, Press Jakarta. Hal-10

sifatnya data sekunder yang diperoleh melalui kajian kepustakaan. Teknik induksi digunakan untuk menganalisis data primer maupun data sekunder yang berbentuk dokumen perjanjian. Data yang telah diperoleh kemudian dikumpulkan yang selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik editing yaitu memeriksa data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah dapat dipertanggung jawabkan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini peneliti merencanakan membahas dan menguraikan permasalahan yang merupakan bagian-bagian yang di bagi dalam empat (4) bab, sebagai berikut :

BAB I : Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan antara lain : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dalam bab ini akan menyajikan landasan teori tentang hukum perjanjian, pengertian perjanjian pada umumnya, asas-asas hukum perjanjian, syarat sahnya perjanjian, bentuk dan isi perjanjian, berakhirnya perjanjian, perjanjian baku, pengertian perjanjian baku, dasar perjanjian baku, perjanjian kerja,

pengertian perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, unsur perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja, bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, *outsourcing*, pengertian *outsourcing*, bentuk *outsourcing*, mekanisme *outsourcing* dan resiko *outsourcing*.

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini akan diuraikan mengenai profil obyek penelitian dan akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan yang relevan dengan permasalahan dan pembahasannya.

Bab IV : Penutup, dalam Bab ini akan disampaikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian Pada Umumnya

Perjanjian berdasarkan definisi yang diberikan dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. R. Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu dari peristiwa ini timbul hubungan perikatan¹³.

Menurut pendapat Abdul Kadir Mohammad bahwa Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan¹⁴.

Menurut Sudikno Mertokusumo¹⁵ "Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum", dengan demikian kedua belah pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah, atau hak dan kewajiban yang mengikat

¹³ R. Subekti, *"Hukum Perjanjian"*, Intermasa, Jakarta, 1987, Hal-1.

¹⁴ Abdul Kadir Mohammad, *"Hukum Perikatan"*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992, Hal-78.

¹⁵ Sudikno Mertokusumo, *"Mengenal Hukum"*, Liberty, Yogyakarta, 1999.

mereka untuk ditaati dan di jalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan apabila kesepakatan itu di langgar maka akan ada akibat hukum, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.

Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan maka perjanjian itu terdiri dari¹⁶ :

a. Ada pihak-pihak ;

Sedikitnya dua orang atau lebih, pihak ini disebut subyek perjanjian, dapat manusia atau badan hukum dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum seperti yang di tetapkan oleh Undang-undang.

b. Ada persetujuan antara pihak-pihak ;

Persetujuan antara pihak-pihak tersebut sifatnya tetap bukan merupakan suatu perundingan. Dalam perundingan umumnya dibicarakan mengenai syarat-syarat dan obyek perjanjian maka timbulah persetujuan.

c. Ada prestasi yang akan di laksanakan ;

Prestasi merupakan kewajiban yang harus di penuhi oleh pihak sesuai dengan syarat – syarat perjanjian, misalnya

¹⁶ Ibid, Hal-82

pembeli berkewajiban untuk membayar harga barang dan penjual berkewajiban untuk menyerahkan barang.

d. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan ;

Perlunya bentuk tertentu karena ada ketentuan dalam Undang-undang yang menyebutkan bahwa dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat.

e. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian ;

Dari syarat-syarat tertentu dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat ini terdiri dari syarat pokok yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok.

f. Ada tujuan yang hendak di capai ;

Tujuan yang hendak di capai dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri dalam menentukan isi perjanjian meskipun didasarkan atas kebebasan berkontrak akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak di larang oleh Undang-undang.

2. Asas – asas Hukum Perjanjian

Beberapa asas yang berkaitan dengan perjanjian, yaitu¹⁷;

a. Asas Konsensualitas ;

Dengan asas ini maka suatu perjanjian pada dasarnya sudah ada sejak tercapainya kata sepakat diantara para

¹⁷ Johannes Ibrahim, "Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) Dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank", Penerbit CV. Utomo, 2003, Hal-37.

pihak dalam perjanjian tersebut. Asas Konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata mengandung arti kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dan kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu akan di penuhi.

Eggen dalam Ibrahim¹⁸ menyatakan, asas konsensualitas merupakan suatu puncak peningkatan manusia yang tersirat dalam pepatah : *“een man een man, een word een word”*. Selanjutnya dikatakan olehnya bahwa ungkapan *“orang harus dapat di pegang ucapannya”*, merupakan tuntutan kesusilaan, akan tetapi Pasal 1320 KUH Perdata menjadi landasan hukum untuk penegakannya. Tidak terpenuhinya syarat konsensualisme dalam perjanjian menyebabkan perjanjian dapat di batalkan, karena tidak memenuhi syarat subyektif.

b. Asas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian ;

Yaitu bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah sebagai Undang-undang bagi yang membuatnya.

¹⁸ Ibid, Hal-38

c. Asas Kebebasan Berkontrak ;

Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang-undang di berikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum. (Pasal 1338 Jo 1337 KUH Perdata).

Kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus di hormati¹⁹. Negara-negara yang mempunyai sistem hukum *Common Law* mengenal kebebasan berkontrak dengan istilah *Freedom of Contract* atau *laissez faire*. Yang dirumuskan oleh Jessel M.R. dalam kasus "*Printing and Numerical Registering Co. Vs. Samson*"²⁰;

"..... men of full age understanding shall have the utmost liberty of contracting, and that contracts which are freely and voluntarily entered into shall be held and onforce by the

¹⁹ Ibid, Hal-40

²⁰ Jessel dalam Haridjan Rusli, "*Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*", Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1993, Hal-39

courts..... you are not lightly to interfere with this freedom of contract”.

d. Asas Itikad Baik dan Kepatutan ;

Asas ini menegaskan bahwa para pihak dalam membuat perjanjian harus di dasarkan pada itikad baik dan kepatutan, yang mengandung pengertian pembuatan perjanjian antara para pihak harus di dasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut dan seharusnya di ikuti dalam pergaulan masyarakat. Asas itikad baik dan kepatutan berasal dari hukum Romawi, yang kemudian di anut oleh *Civil Law*, bahkan dalam perkembanganya juga dianut oleh beberapa negara yang berfaham *Common Law*.

Pengertian Itikad Baik dan Kepatutan berkembang sejalan dengan perkembangan hukum kontrak Romawi, yang semula hanya memberikan ruang bagi kontrak-kontrak yang telah di atur dalam Undang-undang (*iudicia stricti iuris yang bersumber pada civil law*). Diterimanya kontrak-kontrak yang didasarkan pada *bonae fides* yang mengharuskan diterapkanya asas itikad baik dan kepatutan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian.²¹ Masalah yang muncul, hingga saat ini belum satu kata untuk

²¹ Ridwan Khairandi, “*Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*”, Universitas Indonesia, 2003, Hal-131.

memberikan dasar yang tepat sebagai patokan apakah perjanjian telah dilaksanakan atas dasar itikad baik dan kepatutan atau belum. Prakteknya di serahkan kepada Hakim untuk menilai hal tersebut. Hal ini juga terjadi di negara-negara *Anglo Saxon*, hakim-hakim di negara-negara *anglo saxon* belum mempunyai standar yang telah disepakati untuk mengukur asas tersebut. Biasanya frase itikad baik dan kepatutan selalu dikaitkan dengan makna *fairness, reasonable standar of dealing, a common ethical sense*²².

3. Syarat Sahnya Perjanjian

Perjanjian dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila telah memenuhi syarat-syarat perjanjian yang telah di tentukan oleh Undang-undang. Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat yang ada dalam Undang-undang diakui oleh hukum, sebaliknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak di akui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Karena itu selagi pihak-pihak mengakui dan mematuhi syarat perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat perjanjian itu berlaku diantara mereka. Apabila suatu ketika ada pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan atau perjanjian itu batal.

²² Ibid, Hal-130.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat-syarat tersebut dibawah ini yaitu :

a. Kesepakatan atau persetujuan Para Pihak ;

Sepakatan yang dimaksudkan bahwa subyek yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu secara timbal balik.

b. Kecakapan Para Pihak dalam membuat suatu Perjanjian ;

Orang yang mengadakan perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata yang dimaksudkan cakap menurut hukum adalah mereka yang telah berumur 21 tahun atau belum berumur 21 tahun tetapi telah kawin atau pernah menikah.

c. Suatu hal tertentu ;

Suatu hal tertentu maksudnya adalah sudah ditentukan macam atau jenis benda atau barang dalam perjanjian itu. Mengenai barang itu sudah ada atau sudah berada ditangan pihak yang berkepentingan pada waktu perjanjian dibuat tidak diharuskan oleh undang-undang dan juga mengenai jumlah tidak perlu untuk disebutkan.

d. Suatu causa atau sebab yang halal ;

Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebab yang tidak halal adalah berlawanan dengan Undang-undang, kesusilaan ketertiban umum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Syarat-syarat dalam suatu perjanjian dibagi dalam dua (2) kelompok, yaitu :

1. Syarat subyektif ;

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu, atau dengan perkataan lain syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian, yang meliputi :

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya,
- b) Kecakapan pihak yang membuat perjanjian.

2. Syarat obyektif ;

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu sendiri, yang meliputi :

- a) Suatu hal tertentu,
- b) Suatu causa atau sebab yang halal.

Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta

pembatalan adalah pihak yang tidak cakap. Jadi perjanjian yang telah dibuat akan tetap mengikat para pihak selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi.

Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum atau batal dengan sendirinya, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

4. Bentuk dan Isi Perjanjian

Pada umumnya suatu perjanjian tidak terikat kepada bentuk-bentuk tertentu. Para pihak dapat dengan bebas menentukan bentuk perjanjian yang diinginkan sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Bentuk yang dapat dipilih oleh para pihak adalah :

- a. Perjanjian dalam bentuk lisan ;
- b. Perjanjian dalam bentuk tertulis ;

Perjanjian dalam bentuk tertulis lebih sering dipilih sebab Memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat dari pada bentuk lisan apabila terjadi perselisihan.

Untuk perjanjian jenis tertentu, Undang-undang mengharuskan bentuk-bentuk tertentu yang apabila tidak dipenuhi maka akan mengakibatkan batalnya perjanjian tersebut. Dalam hal ini, bentuk tertulis tidak hanya berfungsi sebagai alat pembuktian saja, namun juga merupakan syarat untuk adanya (*bestaanwaarde*)

perjanjian itu. Misalnya dalam Pasal 38 KUHD ditentukan bahwa perjanjian untuk mendirikan Perseroan Terbatas harus dengan Akta Notaris. Isi perjanjian merupakan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang telah diperjanjikan oleh para pihak. Ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat tersebut berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak, dan dalam pembuatannya tercermin asas kebebasan berkontrak. Secara garis besar, syarat-syarat dalam perjanjian dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Syarat yang tegas,

Syarat yang tegas adalah syarat-syarat yang secara khusus disebutkan dan disetujui oleh para pihak pada waktu membuat suatu perjanjian baik secara tertulis maupun secara lisan. Syarat perjanjian yang disepakati itu biasanya digolongkan menjadi dua macam :

a. Syarat pokok ;

Yaitu syarat penting yang fundamental bagi setiap perjanjian sehingga tidak dipenuhinya syarat ini akan mempengaruhi tujuan utama dari perjanjian tersebut. Pelanggaran atas syarat ini memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian, atau melanjutkannya dengan memperoleh ganti rugi.

b. Syarat pelengkap ;

Yaitu syarat yang kurang penting, yang apabila tidak dipenuhi hanya akan menimbulkan kerugian tetapi tidak mempengaruhi tujuan utama dari suatu perjanjian tersebut. Pelanggaran atas syarat ini memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi.

2. Syarat yang diam-diam (*implied terms*),

Syarat yang diam-diam adalah syarat yang tidak ditentukan secara tegas mengenai suatu hal dalam perjanjian, tetapi pada dasarnya diakui oleh para pihak karena memberikan akibat komersial terhadap maksud para pihak. Syarat ini berlaku apabila tidak terdapat ketentuan syarat yang tegas mengenai persoalan yang sama²³.

3. Klausula *eksonerasi*

Klausula *eksonerasi* adalah klausula atau syarat yang berisi ketentuan untuk membebaskan atau membatasi tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan perjanjian. Oleh karena itu, untuk membatasi dan mengurangi seandainya ada kerugian pada pihak yang lemah, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

²³ Abdulkadir Muhammad, 1990 "*Hukum Perikatan*", PT. Citra Aditya bhakti, Bandung 1990 Hal. 125- 30.

- a) Dengan memperhatikan ketentuan undang-undang yang bersifat mengatur hak dan kewajiban berdasarkan itikad baik,
- b) Penulisan klausula *eksenorasi* ini dibuat secara jelas dan Mudah dibaca oleh setiap orang yang mengadakan Perjanjian dengan pihak itu,
- c) Klausula *eksenorasi* tidak boleh mengenai syarat pokok,
- d) Klausula *eksenorasi* memuat kewajiban menanggung bersama akibat yang timbul dari perjanjian itu.

5. Berakhirnya Perjanjian

Suatu perjanjian berakhir apabila tujuan dari perjanjian tersebut telah tercapai, yaitu dengan terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak. Dalam hal ini hapusnya perjanjian dapat pula mengakibatkan hapusnya perikatan, yaitu apabila suatu perjanjian hapus dengan berlaku surut, misalnya sebagai akibat daripada pembatalan berdasarkan wanprestasi (Pasal 1266 KUH Perdata), maka semua perikatan yang telah terjadi menjadi hapus, perikatan tersebut tidak perlu lagi dipenuhi dan apa yang telah dipenuhi harus pula ditiadakan.

Menurut R. Setiawan ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya suatu perjanjian, yaitu ²⁴ :

- a. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak ;

²⁴ Setiawan R, "*Pokok-pokok Hukum Perjanjian*", Bina Cipta. Bandung, 1987.

Suatu perjanjian berakhir pada saat yang telah ditentukan oleh para pihak, misalnya pada perjanjian kerja waktu tertentu yang batas waktunya berdasarkan waktu tertentu,

- b. Undang-undang telah menetapkan batas waktu berlakunya suatu perjanjian ;

Misalnya, menurut Pasal 1066 ayat (3) KUH Perdata bahwa ahli waris dapat mengadakan perjanjian untuk selama waktu tertentu tidak melakukan pemisahan harta selama jangka waktu tertentu hanya mengikat selama lima (5) tahun.

- c. Para Pihak atau Undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu maka perjanjian akan hapus.

misalnya ;

- 1. Pada Pasal 1603 KUH Perdata menentukan bahwa perjanjian kerja berakhir bilamana meninggalnya siburuh,

- 2. Pada Pasal 1646 KUH Perdata menentukan salah satu sebab berakhirnya suatu perjanjian persekutuan adalah :

- a. Dengan musnahnya barang atau di selesaikannya perbuatan yang menjadi pokok persekutuan,

- b. Jika salah satu seorang sekutu meninggal atau dibawah pengampuan, atau dinyatakan pailit,
- c. Pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*).
Opzegging dapat dilakukan oleh kedua belah pihak, atau oleh salah satu pihak dan hanya ada perjanjian - perjanjian yang bersifat sementara.
- d. Perjanjian berakhir karena putusan hakim,
Misalnya dalam suatu perjanjian sewa menyewa rumah tidak ditentukan kapan berakhirnya, maka untuk mengakhiri perjanjian dapat dilakukan dengan Putusan Pengadilan Negri (Pasal 10 ayat (3) PP. No. 51 tahun 1981),
- e. Tujuan telah tercapai,
Dengan tercapainya tujuan perjanjian, maka perjanjian itu akan berakhir. Misalnya dalam perjanjian jual beli mobil, setelah diserahkan oleh penjual dan pembeli telah membayar harganya, maka perjanjian itupun berakhir.
- f. Dengan perjanjian para pihak (*herroeping*),
Perjanjian tersebut sebenarnya belum berakhir, tapi atas kesepakatan para pihak untuk mengakhiri perjanjian tersebut.

B. Perjanjian Baku

1. Pengertian Perjanjian Baku

Didalam kepustakaan hukum Inggris untuk istilah perjanjian baku digunakan istilah *standardized agreement* atau *standardized contract*. Sedangkan kepustakaan Belanda menggunakan istilah *standaarized voorwaarden*, *standard contract*. Mariam Badruzaman menggunakan istilah perjanjian baku, baku berarti ukuran, acuan. Jika bahasa hukum di bakukan berarti bahasa hukum itu ditentukan ukurannya, standarnya, sehingga memiliki arti tetap, yang dapat menjadi pegangan umum.²⁵ Sutan Remy Sjahdeni merumuskan perjanjian baku adalah perjanjian yang hampir seluruh klausula – klausulanya sudah di bakukan oleh pemakainya dan pihak yang lain pada dasarnya tidak mempunyai peluang untuk merundingkan atau meminta perubahan.²⁶ Menurut Hondius Dalam Purwahid Patrik²⁷ menyatakan bahwa syarat-syarat baku dalam perjanjian adalah syarat-syarat konsep tertulis yang di muat dalam beberapa perjanjian yang masih akan di buat, yang jumlahnya tidak tertentu tanpa merundingkan terlebih dahulu isinya. Syarat baku yang di sebutkan umumnya juga dinyatakan sebagai perjanjian baku. Jadi

²⁵ Johannes Ibrahim, "Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank", CV. Utomo, Bandung, 2003, Hal-52.

²⁶ Sutan Remy Sjahdeni, "Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam perjanjian Kredit Bank di Indonesia", Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993. Hal-66.

²⁷ Purwahid Patrik, "Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang lahir Dari Perjanjian Dan dari Undang-undang)", CV. Mandar Maju. 1994. Hal-55.

pada dasarnya isi perjanjian yang di bakukan adalah tetap dan tidak dapat diadakan perundingan lagi.

Menurut Mr. FAJ. Gras, 1984 : 4 – 5 dalam Purwahid Patrik menyatakan bahwa secara yuridis yaitu siapa yang nandatangani suatu perjanjian baku telah terikat dengan isi perjanjian itu, meskipun pihak lain tidak mempunyai pilihan.²⁸

2. Dasar Pejanjian Baku

Menurut Asser Ruten dalam Purwahid Patrik²⁹, asas – asas hukum perjanjian yan di atur dalam Pasal 1338 KUH Perdata ada tiga (3) yaitu ;

a. Asas Konsensualisme;

Bahwa, perjanjian yang di buat umumnya bekan secara formal tetapi konsensual, artinya perjanjian itu selesai karena persetujuan kehendak atau konsensus semata-mata.

b. Asas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian;

Bahwa, pihak-pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan, sesuai dengan Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa perjanjian berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak.

c. Asas Kebebasan Berkontrak;

Bahwa orang bebas, membuat atau tidak membuat perjanjian , bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas

²⁸ Ibid, Purwahid Patirk, Hal-03.

²⁹ Ibid, Purwahid Patrik, Hal-05.

memilih undang-undang mana yang akan di pakai untuk perjanjian itu.

Dari ketiga asas tersebut di atas yang paling penting adalah asas kebebasan berkontrak, yang dalam bahasa asing disebut dengan *contract vrijheid*, *contracteer vrijheid* atau *partij autonomie*, *freedom of contract*. Sesuai dengan pernyataan Asser-Rutten : “Asas kebebasan berkontrak tidak ditulis dengan kata-kata yang banyak di dalam Undang-undang tetapi seluruh hukum perdata kita didasarkan padanya”.³⁰

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pada mulanya perjanjian kerja diatur dalam BAB. VII A Buku III KUH Perdata dengan judul “Perjanjian-perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan”. Pengaturan perjanjian kerja tersebut bersifat hukum privat namun dalam perkembangannya banyak ketentuan yang dinyatakan tidak berlaku lagi dan diganti peraturan baru lagi yang kebanyakan bersifat hukum publik. Hal itu wajar karena hukum perburuhan sebagai hukum yang berdiri sendiri mempunyai sifat hukum privat maupun sifat hukum publik.

Pengertian perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1601(a) KUH Perdata yaitu dapat disimpulkan bahwa perjanjian

³⁰ Purwahid Patrik, Ibid, Hal-06

kerja merupakan perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan berdasarkan unsur wewenang perintah, untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dengan menerima upah. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 (tiga) hal pokok, yaitu :

- a.. pekerjaan yang dilakukan oleh buruh,
- b. upah yang diberikan oleh majikan,
- c. keadaan siburuh yang ada dibawah perintah si majikan.

Ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian baru mengenai perjanjian kerja yaitu bahwa suatu perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menurut Iman Soepomo³¹ diartikan sebagai suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti³² adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu

³¹ Iman Soepomo, *“Hukum Perburuhan-bidang Hubungan Kerja”*, cetakan VI, Penerbit Djamban, Jakarta, 1987 hal-51

³² Subekti, *“Aneka Perjanjian”*, Alumni Bandung, 1977 . Hal-63

yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhording*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

Selanjutnya Ridwan Halim³³ menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Istilah perjanjian kerja harus dibedakan dengan hubungan kerja, jadi tidak akan ada hubungan kerja apabila tidak dilakukan perjanjian kerja. Dalam praktek, hubungan kerja sering disebut sebagai hubungan perburuhan (*labour relation*) atau hubungan industrial.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja juga termasuk perjanjian pada *umumnya*, sehingga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Mengenai syarat sahnya perjanjian kerja telah diatur tersendiri.

³³ Ridwan Halim, "*Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*", Jakarta : Ghalia. Indonesia, 1990. Hal -1.

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya perjanjian, maka agar perjanjian kerja yang diadakan itu sah, maka harus memenuhi syarat-syarat perjanjian seperti yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Adapun syarat-syarat perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara buruh/tenaga kerja dan majikan). Jadi tidak boleh ada paksaan yang mengakibatkan perjanjian tersebut batal,
- b. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian,
- c. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan. Isiperjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan³⁴.

Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar yaitu sebagai berikut :

³⁴ Sedjun Manulang, " *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Rajawali Pers, (edisi revisi), Jakarta. 2003. Hal- 95.

a. Kesepakatan kedua belah pihak ;

Kesepakatan kedua belah pihak merupakan kesepakatan bagi mereka atau pihak-pihak yang mengikatkan dirinya yaitu pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju dan sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Semua hal yang didalam perjanjian kerja merupakan kehendak dari kedua belah pihak. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, begitu juga pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dengan pihak pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap dalam membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batasan umur dalam membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 tahun selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika tidak terganggu jiwanya atau waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

Pekerjaan disini merupakan obyek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan

hak dan kewajiban bagi para pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja harus halal, maksudnya tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Hal ini yang menyebabkan didalam suatu perjanjian kerja, jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.

Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya dalam perjanjian kerja agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat syarat subyektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi, maka akibatnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberi kesepakatan secara bebas dan orang tua atau pengampu bagi orang-orang yang dibawah pengampuan dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

3. Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja tersebut yaitu :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan, dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.³⁵
- b. Adanya unsur perintah, manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan bentuk dari perintah tersebut dapat secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang berdasarkan ketentuan Pasal 1603 huruf (b) KUH Perdata yang berbunyi :

“Si buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan ada

³⁵ Darwan Prinst, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Buku Pegangan bagi Pekerja Untuk mempertahankan hak-haknya, Citra Aditya, Bandung, 1994, Hal-67.

perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan didalam batas-batas, aturan-aturan, Undang undang atau perjanjian, maupun *reglemen* atau jika tidak ada menurut kebiasaan”.

Dalam perjanjian kerja unsur wewenang perintah memiliki peranan pokok, tanpa adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah.

- c. Adanya waktu tertentu waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu, artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu, yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai. Oleh karena itu pekerja tidak boleh melaksanakan pekerjaan sekehendak hatinya. Begitu pula simajikan tidak boleh memperkerjakan pekerjanya seumur hidup,³⁶ karena memperkerjakan pekerja selama seumur hidup sama dengan perbudakan dan selain itu pekerjaan yang dilakukan pekerja haruslah pekerjaan yang memberikan manfaat bagi majikan, oleh karenanya pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan seenaknya. Dalam KUH Perdata tidak ada Pasal mengenai waktu tertentu. Para sarjana hukum memberikan definisi yang

³⁶ Koko Kosidin, “Perjanjian Kerja, Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”, CV. Mandar Maju, Bandung, Hal-13.

berbeda-beda. Mengenai apa yang dimaksud dengan waktu tertentu, ada yang menolak dan ada yang mempertahankannya. Pembatasan dalam jam kerja dimaksudkan agar pekerja tidak melakukan pekerjaan sekehendak waktunya, demikian juga dengan pengusaha tidak boleh memerintahkan pekerja menurut kepentingan usahanya semata. Dengan demikian waktu pelaksanaan perjanjian kerja tersebut harus sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan yang diinginkan oleh pengusaha, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

d. Adanya unsur *pay* atau upah;

Tujuan utama seorang pekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, sehingga dengan adanya upah hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hubungan kerja. Pemberian upah sebagai penegasan pembayaran prestasi yang telah diberikan, dikenal dengan asas tiada upah bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*). Upah biasanya diberikan setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya. Hak atas upah baru akan ada pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.

Dengan di penuhiya keempat syarat tersebut maka perjanjian yang di buat di namakan perjanjian kerja dengan konsekwensi lebih lanjut bahwa orang yang berada di bawah pimpinan orang lain di sebut pekerja, sedangkan orang yang memimpin di sebut pengusaha³⁷.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayar 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”.

Upah merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja, karena dengan tidak terpenuhinya upah maka hubungan kerja yang ada tersebut belum mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja, meskipun telah memenuhi ketiga unsur yang lain.

Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaanya sesuai dengan peraturan perundang-

³⁷ Ibid, Koko Kosidin hal-18.

undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya dibatasi³⁸.

4. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian tersebut dapat dibuat secara :

- a. Tertulis atau
- b. Lisan / tidak tertulis

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai bentuk perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 51 yang berbunyi :

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan,
- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis, maka biaya akta dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan / pengusaha (Pasal 1601 huruf (d) KUH Perdata)³⁹.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja tersebut memuat hal-hal antara lain sebagai berikut :

³⁸ Djumadi, *"Hukum Perburuhan dan Pelaksanaanya di Indonesia"*, PT. Djambatan, Jakarta, 1992.

³⁹ Darwan Prinst, *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya, Citra Aditya, Bandung, 1994.

- a. Nama dan alamat pengusaha / perusahaan,
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin tenaga kerja,
- c. Jabatan atau macam pekerjaan,
- d. Syarat-syarat kerja, yang memuat tentang :
 - 1. Adanya pengakuan terhadap organisasi pekerja / serikat pekerja,
 - 2. Fasilitas yang diberikan,
 - 3. Jaminan sosial (tunjangan kematian, tunjangan sakit, pensiun / hari tua),
 - 4. Bagaimana sistem upahnya,
 - 5. Perselisihan hubungan perindustrian, dan sebagainya.
- e. Hak dan Kewajiban pekerja/tenaga kerja :

Hak-hak tenaga kerja antara lain :

 - 1. Berhak atas upah,
 - 2. Berhak atas pekerjaan,
 - 3. Berhak atas perlindungan.

Kewajiban-kewajiban pekerja antara lain :

 - 1. Melakukan pekerjaan dengan baik,
 - 2. Mengikuti perintah atasan (pengusaha).
- f. Hak dan Kewajiban Pengusaha ;

Hak-hak pengusaha antara lain :

 - 1. Berhak atas hasil pekerjaan,

2. Berhak untuk mengatur/ memerintah pekerja.

Kewajiban-kewajiban pengusaha antara lain :

1. Membayar upah,
2. Menyediakan/ memberi pekerjaan,
3. Memberi perlindungan;

g. Tempat atau lokasi pekerjaan

Tempat dan tanggal perjanjian kerja tersebut dibuat dan dimulainya perjanjian kerja tersebut⁴⁰.

5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan / atau tertulis sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut :

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja / buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban
- g. pengusaha dan pekerja / buruh;
- h. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

⁴⁰ Sedjun Manulang, *"Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia"*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995 Hal- 68.

- i. tempat dan tanggal perjanjian;
- j. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak. Untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut juga dengan perjanjian kerja tetap atau perjanjian kerja waktu tertentu dan status pekerjaannya adalah pekerjaan tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya 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 ,

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka jelaslah bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Kewajiban Buruh atau Pekerja;

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh / pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 huruf (a),(b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa :

- a. Buruh / pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang - undangan jika pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b. Buruh / pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan / pengusaha;
- c. Dalam melakukan pekerjaan buruh /pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari penunjukan itu.
- d. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda ;
- e. Jika buruh / pekerja melakukan perbuatan yang

merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

2. Kewajiban Pengusaha :

a. Kewajiban membayar upah;

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, tentang besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi Kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

b. Kewajiban memberikan istirahat / cuti ;

Pihak majikan / pengusaha diwajibkan memberikan Istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12

(dua belas) hari kerja selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 (enam) tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dengan syarat hal cuti panjang tersebut diatur dalam peraturan perusahaan.

c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;

Majikan / pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUH Perdata) dalam perkembangan hukum Ketenagakerjaan, kewajiban itu tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 tahun 1992 tentang Jamsostek.

d. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan ;

Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 huruf (a) KUH Perdata yang menentukan bahwa majikan / pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan,

lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan ini juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Pasal 61 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya hubungan kerja ;
- c. Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah, pemindahan atau pengalihan hak atas perusahaan maka hak-hak pekerja

menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja. Jadi, pemindahan atau pengalihan perusahaan tidak akan mengurangi hak-hak pekerja.

C. Outsourcing

1. Pengertian *Outsourcing*

Secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah *outsourcing*, tetapi dalam Pasal 64 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* yaitu :

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan,
- b. Penyediaan jasa pekerja⁴¹.

Mengenai pengertian *outsourcing* dapat dapat dijumpai dalam beberapa pengertian menurut para pakar yaitu sebagai berikut :

- a. *Outsourcing* menurut Candra Soewondo⁴² adalah ;
Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa),
- b. *Outsourcing* menurut Greaver dalam Indrajit⁴³ ;

⁴¹ Hidayat Muharam, "Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksananya Di Indonesia", PT. Citra Aditya. Bandung. 2006, Hal-12.

⁴² Candra Soewondo, "Outsourcing Implementasinya Di Indonesia", PT. Elok Media Kompetindo, Jakarta. 2003 Hal-02.

Adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.

Dari pengertian *outsourcing* diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu pekerjaan *outsourcing* merupakan penyerahan aktifitas perusahaan kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak.

2. Bentuk *Outsourcing*

Bentuk dari perjanjian *outsourcing* adalah tertulis. Hal ini dimaksudkan agar memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat dari pada yang berbentuk lisan, apabila terjadi perselisihan, serta sebagai syarat untuk adanya perjanjian *outsourcing*.

Berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 220/Men/2004 tahun 2004 tentang bentuk dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Kep. 220/Men/X/20040. Bentuk dan isi perjanjian *outsourcing* adalah sebagai berikut :

⁴³ Indrajit RE dan Richardus Djokopranoto, "*Proses Bisnis Outsourcing*", Grasindo-Jakarta, 2003. Hal- 03.

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis,
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka harus Memenuhi syarat-syarat sebagai berikut ;
 - a. Di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan,
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan,
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan,
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya,

- e. Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan,
 - f. Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat Pasal 6 ayat (2) Kep. 220/Men/2004.
3. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 Kep/Men/X/2004) yaitu :
- a. Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang ;
 - b. Perusahaan pemborongan 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.
4. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan,

maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibanya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

5. Dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum (Pasal 4 ayat (1) Kep.220/Men/X/2004).
6. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud diatas bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjaanya/buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan

pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.

7. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborongan pekerjaan dalam pelaksanaan suatu pemborongan pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakannya yang dapat dituangkan dalam PKWTT dan PKWT tertentu apabila telah memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Penyediaan Jasa Pekerja.

Menurut Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, 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.

Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi menurut penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok suatu perusahaan, diantaranya adalah seperti usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan (*catering*) dan usaha tenaga pengaman (*security*). Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk

pekerjaan yang berhubungan dengan langsung dengan proses produksi atau kegiatan pokok maka, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan PKWT atau PKWTT.

3. Mekanisme *Outsourcing*

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa, *outsourcing* hanya dapat dilakukan dengan pekerjaan penunjang saja yang bersifat bukan sebagai tugas utama (*non core businnes*). Sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*.

Sebelum suatu perusahaan memutuskan untuk menggunakan sistem *outsourcing*, perusahaan tersebut haruslah dapat membedakan manakah yang termasuk kompetisi utama dalam perusahaanya (*core competition*) dan manakah yang merupakan kegiatan penunjang dari perusahaan tersebut. Hal ini diperlukan agar perusahaan tersebut memperoleh kesempatan mengatur organisasi yang lebih fleksibel untuk melakukan tugas utamanya.

Setiap perusahaan yang akan melaksanakan *outsourcing* harus dapat memilih skenario *outsourcing* yang tepat yang sesuai dengan kondisi perusahaan untuk setiap hubungan dengan perusahaan jasa *outsourcing*, agar dapat

menghasilkan kerjasama yang baik antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Perusahaan harus dapat mengevaluasi faktor sukses kritical (*critical success faktor*) untuk menentukan jenis pekerjaan dan lingkup dari pekerjaan yang dapat dikerjakan atau dikontrakan kepada perusahaan jasa *outsourcing* tanpa mengganggu keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam pemilihan penyedia jasa *outsourcing* ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebelum melakukan perjanjian kontrak *outsourcing*. Beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain adalah kecocokan budaya antar perusahaan, komitmen terhadap kualitas, pengalaman kerja dan hasil kerja, serta sumber daya.

Dewasa ini para pengusaha lebih banyak menggunakan sistem *outsourcing* dalam hubungan industrial. Hal tersebut dikarenakan dalam sistem *outsourcing* terdapat lima (5) keuntungan jangka panjang yaitu⁴⁴ :

1. Meningkatkan fokus bisnis perusahaan,
2. Masuk pada kemampuan kelas dunia,
3. Mempercepat keuntungan dari *re-engineering* (tehnologi baru),
4. Membagi resiko usaha,

⁴⁴ Chandra Soewondo. Ibid, Hal-58.

5. Menggunakan sumber-sumber yang ada untuk aktivitas yang lebih strategis.

4. Resiko *Outsourcing*

Resiko pada perusahaan yang menggunakan *outsourcing* dapat pula terjadi, diantaranya adalah :

- a. Jika dilakukan dalam jangka panjang dan sumber luar adalah pengusaha oportunistis akan terjadi kerjasama yang mengeroposkan bagi perusahaan yang melakukan *outsourcing*⁴⁵.
- b. Menurut Quinn dan Hilmer⁴⁶ secara strategi terdapat resiko *Outsourcing* sebagai berikut :
 1. Perusahaan dapat kehilangan ketrampilan kritikal atau mengembangkan ketrampilan yang salah, tidak sesuai dengan dengan kompetensi inti ;
 2. Perusahaan dapat kehilangan ketrampilan lintas fungsional, karena adanya penugasan kepada pihak lain ;
 3. Perusahaan dapat kehilangan kendali atau pengawasan pada pemasok ;

⁴⁵ M. Simatupang, "*Strategi Sumber Luar Dalam Rangka Meningkatkan Efisiensi*", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995

⁴⁶ Agung Prasetyo, "*Analisa Strategi Outsourcing Studi Kasus Pada Program Total Maintenance Concept PT.PLN (Persero)*", UGM. Yogyakarta.

4. Organisasi perusahaan menjadi sangat tergantung pada pihak *vendor* atas bentuk kegiatan dan sejumlah harga yang ditawarkan kepada perusahaan⁴⁷.

⁴⁷ Utomo H, "*Strategi Outsourcing Dalam Era persaingan Global*", *Usahawan*, No. 07 Tahun XXIV, Juli 1995.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data utama berupa data sekunder yang merupakan bahan primer seperti Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, KUH Perdata khususnya Pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian, dan bahan hukum sekunder sebagai bahan pendukung seperti hasil-hasil penelitian yang bertema sama, makalah, tulisan-tulisan yang terkait dengan topik permasalahan.

1. Gambaran PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah di singkat PT. Bank Jateng berkedudukan di Semarang yang dahulu bernama Perusahaan Daerah (PD). Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah didirikan pertama kali berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Tingkat 1⁴⁸ Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 1963. Perda tersebut telah mengalami beberapa perubahan, terakhir dengan keikutsertaan Bank dalam Program Rekapitulasi yaitu Perda Nomor 6 Tahun 1999 tanggal 12 Maret 1999 tentang perubahan bentuk Badan

⁴⁸ Sekarang berubah menjadi Propinsi

Hukum Bank Pembangunan Daerah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri Nomor 548-33-316 tanggal 14 April 1999 serta telah di undangkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 17 tahun 1999 seri D Nomor 17.

Anggaran Dasar PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dimuat dalam Akta Nomor 1 tertanggal 1 Mei 1999 yang dibuat oleh Nyonya Titi Ananingsih Soegiarto, SH. Notaris di Semarang dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor C-8223 HT. 01.01 TH '99 Tanggal 5 Mei serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3762 Tahun 1999.

Anggaran Dasar tersebut telah diubah serta telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor C-29940 HT.01.04 TH 2000 tanggal 5 Desember serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2001, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 167 Tahun 2001 tanggal 24 april 2001⁴⁹.

⁴⁹ Sekarang Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia,

Berdasarkan Anggaran Dasar Bank, Maksud dan Tujuan Bank adalah berusaha sebagai Bank Umum, di samping itu juga Bank memberikan jasa penyimpanan dan pengelolaan dana pensiun lembaga keuangan. Bank telah memperoleh izin untuk menjalankan kegiatan tersebut di atas berdasarkan pengesahan dari Menteri Keuangan untuk Pertama dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 087/KM.17.1994 tanggal 12 April 1994. Bank juga telah memperoleh izin untuk melaksanakan aktifitas sebagai Bank Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/34/KEP/DIR tanggal 1 Juli 1992⁵⁰.

Dalam menjalankan kegiatannya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah maka kegiatan usaha seperti halnya pelaksanaan perjanjian kerja dengan ketentuan tenaga kerja waktu tertentu, di syaratkan adanya pihak-pihak yang bersangkutan yaitu :

- a. Perusahaan Pemberi pekerjaan dalam hal ini PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah,
- b. Perusahaan Penyedia tenaga kerja dalam hal ini PT. Adita Farasjaya,

⁵⁰ Perputakaan Pasca Sarjana, *"Efektifitas Jaminan Perseorangan (Borgtocht) antara Debitur Wanprestasi pada Bank Jateng Cabang Pemuda Semarang,"* Universitas Diponegoro, 2005, Semarang.

c. Tenaga Kerja *Outsourcing* yang bersangkutan.

Pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya dilakukan dalam memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja *Outsourcing Customer Service*.

Perjanjian yang dilakukan oleh PARA PIHAK adalah merupakan perjanjian yang setara dan seimbang, sehingga perjanjian ini tidak boleh dan tidak akan menciptakan hubungan antara pihak pertama dengan pihak kedua dalam perjanjian ini menjadi hubungan atasan dengan bawahan juga hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Tenaga kerja maupun karyawan dari pihak kedua tidak berhak untuk dengan segala cara mengikat pihak pertama baik langsung maupun tidak langsung untuk mengubah, menyimpangi dan / atau menambah ketentuan diluar yang tertulis dan disepakati dalam surat perjanjian. Pihak Kedua merupakan perusahaan yang berdiri sendiri yang wajib dan bertanggung jawab memenuhi pekerjaan dalam surat perjanjian tersebut. Pihak Kedua selanjutnya menyetujui untuk tidak melakukan segala tindakan yang bertentangan dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Pihak Pertama. Dalam Perjanjian tersebut Pihak Kedua wajib memenuhi kriteria-kriteria yang setiap saat dan dari

waktu kewaktu diberitahukan secara tertulis oleh Pihak Pertama.⁵¹

2. Gambaran Perjanjian *Outsourcing*

Kontrak atau perjanjian *outsourcing* yang menjadi bahan penelitian ini adalah perjanjian *outsourcing* terkait dengan kegiatan menyediakan dan menyalurkan tenaga kerja *outsourcing customer-service* yang disediakan oleh PT. Adita Farasjaya.

Pihak mitra kerja atau pengguna tenaga kerja *outsourcing customer-service* adalah PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah yang sekarang disebut dengan Bank Jateng yang berkedudukan di Semarang dan tunduk pada hukum yang berlaku di Indonesia. Perjanjian *outsourcing* ini memberikan kepada mitra kerja untuk menerima hak, mendapatkan penjabaran dan spesifikasi pekerjaan secara jelas dan rinci, dan mendapatkan pembayaran biaya kontrak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 dari isi perjanjian yang dibuat untuk setiap tenaga *outsourcing customer service* yang mulai bekerja secara aktif pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai Pihak Pengguna Tenaga Kerja dari PT. Adita Farasjaya. PT. Adita Farasjaya harus mencegah dan menghilangkan kondisi-kondisi yang dapat mengakibatkan

⁵¹ Perjanjian Kerjasama antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya mengenai Tenaga Outsourcing Customer Service, Nomor ; 2135/HT.01.02/2006-Nomor : 08/PKS/Adita-SMG/IV/2006.

benturan kepentingan yang muncul dari hubungan-hubungan antara karyawan-karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah. Dengan PT. Adita Farasjaya. Usaha-usaha tersebut juga mencakup pencegahan para karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah untuk menerima hadiah dari para karyawan PT. Adita Farasjaya. Tenaga *outsourcing customer service* wajib melaksanakan pekerjaannya dengan segenap kemampuan terbaik yang dimiliki. Tenaga *outsourcing customer service* dilarang bertindak sebagai wakil dari PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah kepada pihak lain kecuali disetujui secara tertulis oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah.

Perjanjian *outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya yang berlaku untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan ini bersifat eksklusif dan tidak bisa di pindahkan (*non transferable*) serta di pisahkan (*non severable*), menetapkan beberapa syarat dan ketentuan dalam perjanjian yang harus di penuhi oleh masing – masing pihak. Surat perjanjian tersebut di buat secara tertulis dan di buat di hadapan ntaris dan para pihak yang bersangkutan. syarat yang di maksud diatas antara lain bahwa setiap tenaga *outsourcing customer service* yang bekerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah tidak di perkenankan

untuk memberikan informasi intern yang terkait dengan isi perjanjian kepada siapapun. Tenaga *outsourcing customer service* di larang untuk bertindak sebagai wakil dari PIHAK PERTAMA kepada pihak lain kecuali di setuju secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA. Secara keseluruhan perjanjian itu adalah sebagai berikut :

3. Perjanjian Outsourcing

a. Perjanjian *Outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya

Perjanjian ini di buat pada hari Selasa tanggal 25 April tahun 2006, telah dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kerjasama oleh dan antara :

1. HARIYONO dan ISPRIYANTO yang masing-masing menjabat sebagai Direktur Utama dan Direktur Umum PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah yang beralamat di Jalan Pemuda No. 142 Semarang, dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut diatas berdasarkan Akta Rapat Umum Pemegang Saham Nomor. 163 tanggal 22 November 2004, dengan demikian sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 1 tanggal 1 Mei 1999 yang di buat oleh Notaris Titi Ananingsih Soegiarto, SH di Semarang, di

umumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 1999 tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3762 tanggal 22 Juni 1999, telah mengalami beberapa perubahan yang terakhir dengan Akta Nomor 68 tanggal 7 Mei 2005 yang dibuat oleh Notaris Prof. DR. Liliana Tedjosaputro, SH.MH.MM, diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 71 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 9556 tanggal 6 September 2005, selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

2. HAVEARITA GUNARYANTI RAHAYU sebagai Direktur Utama PT. Adita Farasjaya, beralamat di Jalan Citandui Selatan Nomor 22 Semarang, dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut diatas dengan demikian sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama PT. Adita Farasjaya berkedudukan di Semarang yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian nomor 40 tanggal 30 Maret 2005 yang di buat oleh Roekiyanto, SH Notaris di Semarang yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-21722 HT. 01.01.TH 2005, selanjutnya di sebut sebagai PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA selanjutnya bersama-sama disebut PARA PIHAK.

PARA PIHAK menerangkan terlebih dahulu ;

- i. Bahwa PIHAK PERTAMA adalah badan usaha yang bergerak di bidang Jasa Perbankan.
- ii. Bahwa PIHAK KEDUA adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga kerja.
- iii. Bahwa PIHAK PERTAMA bermaksud bekerja sama dengan PIHAK KEDUA dalam memenuhi kebutuhan Tenaga *Outsourcing Customer Service* PIHAK PERTAMA.

Pasal 1

RUANG LINGKUP PERJANJIAN

PIHAK PERTAMA dengan ini menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA dengan ini menerima penunjukan dari PIHAK PERTAMA berdasarkan Perjanjian ini.

Pasal 2

HUBUNGAN MANDIRI

- 1) Perjanjian yang diadakan oleh PARA PIHAK adalah merupakan perjanjian yang setara dan berimbang, sehingga perjanjian ini tidak boleh dan tidak akan menciptakan hubungan PIHAK PERTAMA dan PIHAK

KEDUA dalam perjanjian ini menjadi hubungan atasan dengan bawahan juga hubungan antara pemberi kerja dan pekerja.

- 2) Tenaga Kerja maupun karyawan dari PIHAK KEDUA tidak berhak untuk dengan segala cara mengikat PIHAK PERTAMA baik langsung maupun tidak langsung untuk mengubah menyimpangi dan / atau menambah ketentuan diluar yang tertulis dan disepakati dalam perjanjian ini.
- 3) PIHAK KEDUA merupakan suatu perusahaan yang berdiri sendiri yang wajib dan bertanggung jawab memenuhi Pekerjaan dalam Perjanjian ini. PIHAK KEDUA selanjutnya menyetujui untuk tidak melakukan segala tindakan yang bertentangan dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan PIHAK PERTAMA.
- 4) Dalam melaksanakan Pekerjaan ini, PIHAK KEDUA wajib mematuhi kriteria-kriteria yang setiap saat dan dari waktu ke waktu di beritahukan secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA. PIHAK KEDUA selanjutnya untuk tidak melakukan segala tindakan yang bertentangan dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan PIHAK PERTAMA.

Pasal 3

PERSYARATAN

Sebelum melaksanakan pekerjaan ini, PIHAK KEDUA wajib memberikan dan menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA dokumen-dokumen sebagai berikut :

1. Anggaran Dasar PIHAK KEDUA berikut dengan segala perubahan-perubahannya;
2. NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak);
3. Copy dari Peraturan Perusahaan PIHAK KEDUA.

Pasal 4

TENAGA OUTSOURCING

- 1) Tenaga Kerja PIHAK KEDUA (selanjutnya disebut Tenaga Outsourcing Customer Service) adalah tenaga-tenaga yang berkualitas, terlatih dan berpengalaman untuk dapat dipekerjakan di PIHAK PERTAMA, Tenaga Outsourcing Customer Service tersebut.
- 2) PIHAK KEDUA bertanggung jawab melakukan pemeriksaan atas latar belakang setiap Tenaga Outsourcing Customer Service serta menjamin bahwa Tenaga Outsourcing Customer Service yang ditempatkan di kantor PIHAK PERTAMA tidak memiliki catatan kriminal atau di tuduh melakukan suatu kejahatan serta tidak mempekerjakan orang-orang yang tidak sesuai dan

tidak berkualitas baik secara sisi pendidikan, latihan dan pengalamannya.

- 3) Sebelum Tenaga Outsourcing Customer Service mulai dipekerjakan pada PIHAK PERTAMA. PIHAK KEDUA wajib memberikan dan menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA dokumen-dokumen mengenai Tenaga Outsourcing Customer Service sebagai berikut :
 - a. Pengalaman kerja dari Tenaga Outsourcing Customer Service yang akan dipekerjakan di PIHAK PERTAMA;
 - b. Copy dari Perjanjian Kerja antara PIHAK KEDUA dengan Tenaga Outsourcing Customer Service;
 - c. Pernyataan Kerahasiaan yang sudah di tanda tangani oleh Tenaga Outsourcing Customer Service dengan PIHAK KEDUA;
- 4) PIHAK KEDUA menjamin sepenuhnya Tenaga Outsourcing Customer Service bersedia ditempatkan di kantor-kantor PIHAK PERTAMA di wilayah Jawa Tengah, sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA.
- 5) PIHAK KEDUA wajib menunjuk orang yang mewakili PIHAK KEDUA yang bertugas untuk mengunjungi, bertemu dan memonitor kinerja Tenaga Outsourcing Customer Service serata berkonsultasi dengan atasan

langsung Tenaga Outsourcing Customer Service tersebut secara berkala minimal 4 (empat) kali dalam setahun (di bulan Maret, Juni, September dan Desember) untuk area Jawa Tengah, dengan mejaga komunikasi melalui surat, e-mail maupun telepon, atau pada waktu/saat khusus lainnya sesuai permintaan PIHAK PERTAMA. PIHAK KEDUA berhak mengganti orang yang di tunjuk tersebut dengan terlebih dahulu dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari, memberitahukan secara tertulis penggantian tersebut kepada PIHAK PERTAMA. Dan PIHAK PERTAMA berhak untuk mengingatkan PIHAK KEDUA apabila PIHAK KEDUA lalai menjalankan jadwal kunjungan.

- 6) Seluruh biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan tugas atau tindakan sebagaimana tersebut ayat (5) Pasal ini menjadi biaya dan tanggung jawab PIHAK KEDUA sepenuhnya.
- 7) PIHAK KEDUA wajib menerapkan peraturan yang mendorong perilaku disiplin yang tinggi kepada para Tenaga Outsourcing Customer Service.
- 8) PIHAK PERTAMA berhak meminta kepada PIHAK KEDUA untuk :

- a. Sewaktu-waktu menambah dan / atau mengurangi Tenaga Outsourcing Customer Service sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA. Untuk itu PIHAK PERTAMA mengajukan permintaan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA.
- b. Mengganti Tenaga Outsourcing Customer Service apabila menurut standar dan / atau pertimbangan PIHAK PERTAMA ternyata yang bersangkutan melanggar prosedur, bertingkah laku maupun memiliki kebiasaan kerja buruk yang baik langsung maupun tidak langsung berdampak pada pekerjaannya (mengacu pada Peraturan Perusahaan PIHAK PERTAMA).
- c. Mengganti Tenaga Outsourcing Customer Service apabila menurut penilaian PIHAK PERTAMA yang bersangkutan tidak menunjukkan kualitas pekerjaan baik sebagaimana yang di sebut dalam Lampiran A Perjanjian ini dalam 2 (dua) bulan berturut-turut dan / atau karena alasan untuk penyegaran.
- d. Mengganti Tenaga Outsourcing Customer Service apabila yang bersangkutan memasuki masa kehamilan 4 (empat) bulan kecuali bagi karyawan

yang sudah pernah di kontrak oleh PIHAK KEDUA untuk di tempatkan di kantor PIHAK PERTAMA.

- e. PIHAK KEDUA membebaskan PIHAK PERTAMA dari segala macam kerugian, tuntutan, klaim dan / atau tuntutan ganti rugi dari PIHAK KEDUA, Tenaga Outsourcing Customer Service, pihak / orang lain dan / atau siapapun juga dalam penambahan, pengurangan dan penggantian Tenaga Outsourcing Customer Service tersebut diatas.
- 9) PIHAK KEDUA berhak, sepanjang tidak dilarang oleh undang-undang, memutuskan hubungan kerjanya dengan Tenaga Outsourcing Customer Service apabila ternyata menurut PIHAK PERTAMA kinerja Tenaga Outsourcing Customer Service tidak baik, melakukan suatu kecurangan-kecurangan dan / atau memiliki benturan kepentingan terhadap kepentingan-kepentingan PIHAK PERTAMA.
- 10) Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Customer Service) yang belum ditempatkan sebelumnya di kantor PIHAK PERTAMA, dan akan mengakhiri PKWT dengan PIHAK KEDUA sebelum tanggal berakhirnya PKWT atau berakhirnya PKWT bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam PKWT tersebut maka

ketentuan pengakhiran tersebut akan mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dimana Tenaga Kerja Outsourcing (Customer Service) yang mengakhiri diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA melalui PIHAK KEDUA sebesar upah Tenaga Kerja Outsourcing (Customer Service) sampai batas waktu berakhirnya PKWT.

11) Biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pemindahan, pengurangan dan penggantian Tenaga Outsourcing Customer Service akan menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

12) Dalam jangka waktu berlakunya Perjanjian ini, Tenaga Outsourcing Customer Service berhak atas Cuti Tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari, yang dapat diambil secara berturut-turut sebanyak-banyaknya 6 (enam) hari, dan diajukan kepada PIHAK KEDUA dengan persetujuan PIHAK PERTAMA.

13) Hak Cuti Tahunan sebagaimana di maksud ayat (11) Pasal ini pertama kali dapat diambil oleh Tenaga Outsourcing Customer Service yang telah bekerja pada PIHAK PERTAMA selama 3 (tiga) bulan.

Pasal 5

BIAYA KONTRAK

PIHAK PERTAMA wajib membayar kepada PIHAK KEDUA biaya kontrak berdasarkan perhitungan dan cara pembayaran yang dijelaskan pada Lampiran B Perjanjian ini.

Pasal 6

PERNYATAAN JAMINAN DAN LAPORAN

- 1) PIHAK KEDUA adalah suatu Perseroan Terbatas yang didirikan, berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia serta memiliki ijin dan kualifikasi dalam melaksanakan usahanya.
- 2) PIHAK KEDUA telah melakukan segala hal yang pantas dan diperlukan Perseroan untuk menjalankan, melaksanakan Perjanjian ini serta memenuhi dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk maksud tersebut.
- 3) PIHAK KEDUA menjamin bahwa setiap Tenaga *Outsourcing Customer Service* dan karyawan akan menjaga dengan baik reputasi dari PIHAK PERTAMA dan akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan aturan-aturan hukum yang berlaku di Indonesia serta mematuhi setiap kebijakan dan peraturan

perusahaan yang berlaku / dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA.

- 4) PIHAK KEDUA bertanggung jawab atas pembayaran upah, gaji, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan yang diatur oleh peraturan-peraturan dan Undang-undang Republik Indonesia serta melakukan pembayaran-pembayaran pajak penghasilan atas Tenaga *Outsourcing Customer Service* kepada kantor pajak yang berwenang.
- 5) Setiap cacat atau kematian Tenaga *Outsourcing Customer Service* atau setiap kerusakan, kehilangan atas peralatan milik PIHAK KEDUA menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA dengan demikian PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan membebaskan PIHAK PERTAMA atas setiap tuntutan atau tanggung jawab serta ganti rugi yang akan timbul terhadap hal-hal tersebut.
- 6) PIHAK KEDUA bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan termasuk namun tidak terbatas pada penerimaan Tenaga Kerja, hubungan kerja, Performa kerja Tenaga Kerja, jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek),

kesehatan dan keselamatan kerja, serta penyelesaian setiap masalah perburuhan.

- 7) Apabila terjadi kasus-kasus kecurangan yang melibatkan Tenaga *Outsourcing Customer Service* maupun karyawan PIHAK KEDUA maka PIHAK PERTAMA akan memberitahukan hal tersebut secara tertulis kepada PIHAK KEDUA setelah ditemukannya kasus tersebut, namun demikian hal ini tidak menghalangi PIHAK PERTAMA untuk dapat mengambil/melakukan tindakan yang dianggap perlu terhadap Tenaga *Outsourcing Customer Service* atas kasus tersebut.
- 8) PIHAK KEDUA wajib memberi respon pada PIHAK PERTAMA paling lama 1 (satu) kali 24 jam serta bekerjasama dengan PIHAK PERTAMA dalam penyelesaian kasus kecurangan tersebut dan wajib mengambil tindakan yang tepat menurut PIHAK PERTAMA kepada Tenaga *Outsourcing Customer Service*, karyawan PIHAK KEDUA yang menurut indikasi PIHAK PERTAMA telah melakukan tindakan ilegal, melakukan kecerobohan, tidak teliti, tidak disiplin atau

melakukan pelanggaran terhadap Undang-undang dalam melaksanakan Pekerjaannya.

9) PIHAK KEDUA beserta para penerima pengganti hak dan kewajibanya menyatakan bertanggung jawab serta membebaskan PIHAK PERTAMA atas kerugian atau kewajiban yang timbul sebagai akibat dari tindakan ilegal, kecerobohan, ketidaktelitian, tidak disiplin, pelanggaran terhadap Undang-undang yang dilakukan Tenaga *Outsourcing Customer Service* dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk pula penyalahgunaan *trade secret, patent, copy right* atau karena pelanggaran hak-hak kepemilikan dari dan / atau tenaga *outsourcing* maupun karyawanya.

10) Khusus dalam hal kecurangan/penipuan yang dilakukan Tenaga *Outsourcing Customer Service*, PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat semua biaya-biaya di tanggung oleh Pihak yang mengajukan tuntutan / gugatan atau tindakan hukum lainnya dalam mengatasi kasus-kasus yang melibatkan pihak berwajib dan atau Pihak ketiga lainnya (baik yang telah ada maupun

yang akan ada) sebagai akibat tindakan kecurangan dan / atau penipuan yang dilakukan Tenaga *Outsourcing Customer Service* dan kerugian yang timbul sebagai akibat hal-hal tersebut akan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh PARA PIHAK.

11)PIHAK KEDUA dengan ini setuju dan mendekatkan diri untuk sepenuhnya membantu PIHAK PERTAMA termasuk akan tetapi tidak terbatas secara finansial, data-data maupun informasi yang diperlukan seandainya PIHAK PERTAMA atas pertimbangannya sendiri bermaksud untuk melakukan tuntutan / gugatan dan tindakan hukum lainnya kepada Tenaga *Outsourcing Customer Service*.

12)PIHAK PERTAMA berhak mengakhiri Perjanjian ini dan akan menahan semua pembayaran apabila kecurangan, kecerobohan dan / atau ketidak telitian, tindakan ilegal atau pelanggaran Undang-undang yang dilakukan oleh Tenaga *Outsourcing Customer Service* maupun karyawan PIHAK KEDUA.

- 13)PIHAK KEDUA wajib memberikan laporan-laporan tahunan atau laporan-laporan lain berkaitan dengan Tenaga *Outsourcing Customer Service* setiap saat diperlukan PIHAK PERTAMA.
- 14)PIHAK KEDUA menjamin bahwa Perjanjian ini adalah sah secara hukum dan mengikat PARA PIHAK serta PIHAK KEDUA telah memenuhi semua persyaratan dan izin-izin yang diperlukan dari pihak-pihak yang berwenang untuk menandatangani Perjanjian ini.
- 15)PIHAK PERTAMA bersedia membantu PIHAK KEDUA dalam bentuk informasi untuk melakukan penyelidikan terhadap Tenaga *Outsourcing Customer Service* yang melanggar Peraturan Perusahaan PIHAK PERTAMA serta merugikan PIHAK PERTAMA secara finansial dan non-finansial.

Pasal 7

HAK PIHAK PERTAMA

PIHAK PERTAMA berhak untuk memperoleh Tenaga *Outsourcing Customer Service* yang baik sesuai dengan syarat dan ketentuan dari Perjanjian ini.

Pasal 8

HAK PIHAK KEDUA

- 1) PIHAK KEDUA berhak untuk mendapatkan penjabaran dan spesifikasi Pekerjaan secara jelas dan rinci dari PIHAK PERTAMA seperti disebut dalam **Lampiran A** Perjanjian ini.
- 2) PIHAK KEDUA berhak mendapatkan pembayaran kontrak sebagaimana disebutkan pada Pasal 5 perjanjian ini untuk setiap Tenaga *Outsourcing Customer Service* yang mulai bekerja aktif pada PIHAK PERTAMA.

Pasal 9

PERUBAHAN JENIS PEKERJAAN

- 1) PIHAK PERTAMA setiap saat dan sewaktu-waktu bila diperlukan berhak merubah jenis pekerjaan sebagaimana disebut dalam **Lampiran A** Perjanjian ini.
- 2) PIHAK PERTAMA berhak setiap saat dan sewaktu-waktu mengalihkan posisi kerja Tenaga *Outsourcing Customer Service* jika di anggap sesuai dengan kemampuannya, dan memberitahukan kepada PIHAK KEDUA, tanpa dikenakan tambahan biaya apapun.

- 3) Setiap perubahan dari Perjanjian dan lampiran-lampirannya, termasuk akan tetapi tidak terbatas kepada syarat, ketentuan dan jenis pekerjaan harus disetujui oleh PARA PIHAK dalam bentuk surat / lampiran dan / atau Perjanjian perubahan yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian ini dan diajukan secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 10

FORCE MAJEURE

- 1) *Force Majeure* adalah suatu peristiwa di luar kekuasaan PARA PIHAK yang menyebabkan pelaksanaan Perjanjian ini berhenti atau di tunda tanpa adanya denda atau pinalti yang dapat dikenakan. Hal-hal yang termasuk dalam *Force Majeure* adalah suatu peristiwa atau kejadian yang berada di luar kemampuan manusia atau badan hukum untuk mengatasinya, termasuk tetapi tidak terbatas pada sabotase, peperangan, bencana alam (gempa bumi, banjir, angin topan, gunung meletus), huru-hara, kebakaran, epidemi, gangguan listrik, gangguan telekomunikasi,

kerusakan sistem / jaringan dan di keluarkannya peraturan atau Undang-undang.

- 2) Jika *Forje Majeure* terjadi, pihak yang mengalami *Forje Majeure* harus memberitahukan secara tertulis hal tersebut kepada pihak lainnya selambatnya 7 (tujuh) hari kalender sejak peristiwa tersebut terjadi.
- 3) Dalam waktu maksimal 3 x 24 jam setelah menerima pemberitahuan dari pihak yang mengalami *Forje Majeure*, pihak yang lain mempunyai kewenangan untuk menerima atau menolak isidari pemberitahuan tersebut dan wajib menanggapi / menyampaikan secara tertulis kepada pihak yang mengalami *Forje Majeure*.
- 4) Apabila dalam waktu 3 x 24 jam tersebut tidak ada respon dari pihak yang lain maka pemberitahuan mengenai *Forje Majeure* dianggap diterima dan disetujui.
- 5) Setiap penolakan atas kejadian *Forje Majeure* oleh Pihak yang lain akan dibicarakan dan di selesaikan secara musyawarah untuk mufakat.

- 6) Perpanjangan perjanjian sebagai akibat *Forje Majeure* tidak mengakibatkan penambahan jasa Tenaga *Outsourcing*.

Pasal 11

BENTURAN KEPENTINGAN

- 1) PIHAK KEDUA harus mencegah dan menghilangkan kondisi-kondisi yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan dengan PIHAK PERTAMA. PIHAK KEDUA harus mencegah timbulnya benturan kepentingan yang muncul dari hubungan-hubungan antara karyawan-karyawan PIHAK KEDUA dan antara karyawan PIHAK PERTAMA. Usaha-usaha PIHAK KEDUA tersebut harus mencakup tindakan-tindakan pencegahan terhadap benturan kepentingan dari hubungan para karyawan PIHAK KEDUA dengan para karyawan PIHAK PERTAMA. Usaha-usaha PIHAK KEDUA tersebut juga mencakup pencegahan para karyawan PIHAK PERTAMA menerima hadiah atau pemberian-pemberian lain yang dapat di samakan dengan hadiah dari para karyawan PIHAK KEDUA.

- 2) Tenaga *Outsourcing Customer Service* wajib melaksanakan Pekerjaanya dengan segenap kemampuan terbaik yang dimiliki.
- 3) Tenaga *Outsourcing Customer Service* di larang bertindak sebagai wakil dari PIHAK PERTAMA kepada pihak lain kecuali di setujui secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA.

Pasal 12

KEPEMILIKAN INFORMASI

- 1) Semua informasi dan / atau bahan-bahan yang di dapat dari pekerjaan yang dilakukan berdasarkan Perjanjian ini baik yang sudah selesai atau masih dalam proses penyelesaian adalah merupakan milik dari PIHAK PERTAMA. Untuk segala keperluan termasuk dan tidak terbatas penggandaan, modifikasi atau pengungkapan dari informasi dan / atau bahan-bahan tersebut harus mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK PERTAMA.
- 2) Setiap saat dan sewaktu-waktu jika di minta oleh PIHAK PERTAMA dan / atau pada saat perjanjian ini berakhir / diakhiri, PIHAK KEDUA, Tenaga *Outsourcing Customer Service* maupun

karyawannya wajib mengembalikan seluruh informasi dan / atau bahan-bahan sebagaimana di maksud ayat (1) Pasal ini, yang berada / di miliki / di kuasanya kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 13

INFORMASI RAHASIA

- 1) Dalam perjanjian ini yang di maksud dengan informasi rahasia berarti setiap dan semua informasi dan data yang di dapat PIHAK KEDUA, karyawan dan Tenaga *Outsourcing Customer Service*, baik langsung ataupun tidak langsung yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya termasuk dan tidak terbatas pada setiap informasi yang berkaitan dengan Rahasia Bank, data nasabah dan atau prospek nasabah PIHAK PERTAMA.
- 2) PIHAK KEDUA setuju untuk memperlakukan secara rahasia hal-hal sebagaimana di maksud ayat (1) Pasal ini.
- 3) PIHAK KEDUA tidak akan menggunakan nama PIHAK PERTAMA untuk keperluan promosi atau publikasi sehubungan dengan pekerjaan atau

Informasi Rahasia tanpa memperoleh persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK PERTAMA.

- 4) PIHAK KEDUA menjamin bahwa setiap Tenaga *Outsourcing Customer Service* yang ditempatkan di PIHAK PERTAMA telah menandatangani Perjanjian Informasi Rahasia sebagaimana dinyatakan dalam Lampiran C Perjanjian ini.
- 5) Informasi Rahasia sebagaimana di maksud di atas tidak termasuk :
 - a. Informasi yang sudah menjadi Rahasia Umum;
 - b. Informasi yang di peroleh dari PIHAK KEDUA yang berasal dari PIHAK KETIGA;
 - c. Informasi yang telah di miliki PIHAK KEDUA secara tertulis tanpa ada larangan untu mengungkapkannya.
- 6) Apabila Informasi Rahasia dan / atau bahan-bahan yang di dapat dari pekerjaan tersebut bocor atau di indikasikan bocor, maka PIHAK KEDUA dengan ini wajib dan sepenuhnya bertanggung jawab untuk menangani, menyelidiki serta mengambil langkah-langkah yang di perlukan sesuai arahan / rekomendasi PIHAK PERTAMA, termasuk namun tidak terbatas untuk membantu

PIHAK PERTAMA jika akan menempuh jalur hukum.

Pasal 14

PENGUNAAN LOGO

- 1) PIHAK KEDUA menjamin bahwa setiap Tenaga *Outsourcing Customer Service* maupun karyawannya tidak akan mempergunakan *badge*, kartu kehadiran, surat berlogo yang di sediakan PIHAK PERTAMA untuk tujuan selain untuk pelaksanaan Pekerjaan berdasarkan Perjanjian ini.
- 2) Penggunaan nama dan logo PIHAK PERTAMA oleh PIHAK KEDUA dalam bentuk cetakan harus mendapatkan persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK PERTAMA.

Pasal 15

AUDIT

- 1) PIHAK KEDUA setuju untuk menjaga dan memelihara catatan-catatan kewajiban-kewajiban pajaknya dan segala biaya yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam perjanjian ini. PIHAK PERTAMA dan atau wakilnya memiliki akses serta berhak memeriksa seluruh buku-buku,

catatan-catatan data dan korespondensi berkaitan dengan biaya-biaya dan penggantian biaya-biaya sehubungan dengan pelaksanaan ekerjaan dalam perjanjian ini.

- 2) Dalam hal audit menemukan kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan, maka tanpa mengesampingkan hak PIHAK PERTAMA untuk mengakhiri perjanjian, kesalahan atau penyimpangan tersebut harus segera diperbaiki oleh PIHAK KEDUA.

Pasal 16

JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- 1) Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan sejak tanggal 25 April 2006 sampai dengan tanggal 25 April 2007, dan atas kesepakatan bersama PARA PIHAK perjanjian ini dapat diperpanjang.
- 2) Dengan tidak mengesampingkan ketentuan-ketentuan lain dalam perjanjian ini, PIHAK PERTAMA berhak sewaktu-waktu mengakhiri perjanjian. Demikian pula PIHAK KEDUA berhak mengakhiri perjanjian ini dengan terlebih dahulu

memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA 60 (enam puluh) hari kalender sebelum tanggal pengakhiran perjanjian.

- 3) Dalam hal terjadinya pengakhiran perjanjian, PARA PIHAK sepakat untuk mengesampingkan ketentuan-ketentuan dari Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
- 4) Dalam hal perjanjian ini berakhir baik karena permintaan salah satu pihak sebagaimana di maksud dalam ayat (3) pasal ini atau karena habisnya masa berlaku Perjanjian ini, tidak akan mempengaruhi hak dan kewajiban masing-masing Pihak yang masih harus di selesaikan, sebagai akibat dari pelaksanaan Perjanjian ini.

Pasal 17

PENYELESAIAN PERJANJIAN

- 1) Setiap perselisihan yang timbul di antara PARA PIHAK dalam melaksanakan Perjanjian ini akan di selesaikan oleh PARA PIHAK secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 2) Apabila perbedaan, kontroversi dan atau perselisihan tersebut tidak dapat di selesaikan secara musyawarah mufakat dalam jangka waktu

60 (enam puluh) hari kalender sejak perselisihan tersebut, maka PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikannya di Pengadilan Negeri Semarang.

Pasal 18

HUKUM YANG BERLAKU

PARA PIHAK dengan ini sepakat dan setuju bahwa perjanjian ini hanya dapat di interpretasikan, diatur dan hanya tunduk pada hukum dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Pasal 19

PEMBERITAHUAN

- 1) Setiap pemberitahuan, korespondensi atau komunikasi yang menyangkut perjanjian dapat dilakukan melalui faksimili, teleks ataupun pos yang di tujukan pada alamat-alamat ;

PT. Bank Pembanguna Daerah Jawa Tengah

Alamat : Jl. Pemuda No. 142

Telepon : 024 – 3547541 (5 saluran)

Fax : 024 – 3561900

PT. ADITA FARASJAYA

Alamat : Grinatha Building 2nd Floor,

Jl. Pemuda 142 Semarang

Telepon : 024 – 3588774

Fax : 024 – 3588775

- 2) Setiap pemberitahuan di anggap sudah di terima pada saat di kirim (baik melalui faksimili, teleks, maupun melalui pos).

Pasal 20

PENGALIHAN TUGAS

- 1) PIHAK PERTAMA dapat mengalihkan atau memindahkan seluruh atau sebagian Perjanjian ini pada PIHAK KETIGA dengan pemberitahuan tertulis kepada PIHAK KEDUA.
- 2) PIHAK KEDUA di larang mengalihkan atau memindahkan seluruh atau sebagian perjanjian ini pada PIHAK KETIGA.

Pasal 21

PELEPASAN TUNTUTAN

Kegagalan salah satu PIHAK dalam memenuhi ketentuan Perjanjian ini, tidak mengakibatkan kehilangan hak salah satu PIHAK untuk menuntut PIHAK lainnya untuk memenuhi ketentuan PERJANJIAN INI KEMUDIAN. Pelepasan tuntutan

oleh salah satu PIHAK atas pelanggaran terhadap ketentuan tidak dapat di tafsirkan sebagai pelepasan tuntutan yang terjadi kemudian.

Pasal 22

KESELURUHAN PERJANJIAN

Dalam hal terdapat ketentuan atau beberapa ketentuan dalam perjanjian ini yang cacat, illegal hal tersebut membuat keseluruhan ketentuan dari perjanjian ini mejadi tidak berlaku.

Pasal 23

LAIN – LAIN

- 1) Ketentuan-ketentuan yang lazim, biasa dan umum berlaku untuk suatu perjanjian seperti ini, kecuali apabila ketentuan tersebut bertentangan dengan Perjanjian juga berlaku untuk Perjanjian ini.
- 2) Semua kuasa dan wewenang yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA sebagaimana yang dimaksud dalam perjanjian, merupakan bagian terpenting dan tidak terpisahkan dari dan oleh karenanya Perjanjian tidak akan di buat oleh PARA PIHAK tanpa adanya kuasa dan wewenang tersebut.

- 3) PARA PIHAK sepakat bahwa batalnya atau pembatalan salah satu ketentuan dalam perjanjian ini tidak mengakibatkan batalnya atau membatalkan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian, dan PARA PIHAK berkewajiban untuk mengganti ketentuan yang batal atau yang di batalkan tersebut dengan ketentuan lain yang sah menurut hukum yang sejauh dan sedapat mungkin mencerminkan maksud dan tujuan dari ketentuan yang batal atau yang di batalkan tersebut.
- 4) Setiap dokumen dan surat yang di buat berdasarkan perjanjian harus di anggap sebagai bagian dari perjanjian sehingga setiap dokumen dan surat tersebut memiliki kekuatan mengikat terhadap PARA PIHAK, sama dengan seandainya ketentuan / informasi yang terdapat dalam surat dan dokumen tersebut tercantum dalam perjanjian.
- 5) Segala surat-surat, dokumen-dokumen serta lampiran-lampiran yang berhubungan dengan perjanjian ini merupakan satu kesatuan dan bagia yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.

- 6) Segala sesuatu yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan di atur kemudian dalam suatu *addendum* atau amandemen yang di buat secara tertulis dan di tandatangi oleh PARA PIHAK dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.
- 7) Demikian perjanjian ini di buat dan di tandatangi oleh PARA PIHAK di Semarang pada tanggal sebagaimana di sebut pada awal perjanjian ini, dalam rangkap 2 (dua) yang bermaterai cukup dengan isi dan bunyi yang sama sehingga masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan Tenaga *Outsourcing Customer Service*

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini di buat pada hari Rabu, Tanggal 01-02-2006 (Satu Februari Duaribu Enam) oleh dan antara :

Nama : Hevearita G. Rahayu

Jabatan : Direktur Utama

Alamat Kantor : Grinatha Building 2nd floor

Jl. Pemuda No. 142

Semarang

Dalam hal ini beirtindak untuk dan atas nama PT. ADITA FARASJAYA berdasarkan akta pendirian Perseroan Terbatas (PT) No. 40 tanggal 30-03-2005 (Tiga puluh Maret Duaribu lima) yang di buat di hadapan Roekiyanto , SH Notaris di Semarang, Perseroan Terbatas yang di dirikan menurut Hukum Indonesia, selanjutnya di sebut juga : PIHAK PERTAMA

Nama : Tri Hesty Andraike

Tempat / Tgl. Lahir : Indramayu / 11 November
1981

Jenis Kelamain : Perempuan

No. KTP : 111181/00032

Alamat : Kedungkelor Rt. 01
Warureja, Tegal

No. Telp : 081542967515

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas namanya sendiri, selanjutnya di sebut : PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menyatakan bersepakat untuk mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu, dengan syarat-syarat sebagai berikut :

Pasal 1

Jenis Pekerjaan, Jabatan, dan Lokasi Penempatan

- 1) PIHAK PETAMA akan menempatkan PIHAK KEDUA di lokasi kerja klien PIHAK PERTAMA yaitu PT. Bank Jateng dengan posisi sebagai Teller di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang, atau di tempat lain sesuai dengan kebutuhan klien PIHAK PERTAMA.
- 2) PIHAK PERTAMA berdasarkan pertimbangan tertentu berhak memindahkan ke bagian lain dan atau merubah jabatan PIHAK KEDUA dan karenanya PIHAK KEDUA bersedia untuk di pindahkan ke bagian lain dan atau di rubah jabatannya sesuai dengan kebutuhan klien PIHAK PERTAMA. Dalam hal ini PIHAK PERTAMA akan memberitahukan hal tersebut secara tertulis kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 2

Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 01-02-2006 (Satu Februari Dua Ribu Enam) sampai dengan

25-04-2006 (Duapuluh lima April Dua Ribu Enam) dan atas kesepakatan bersama PARA PIHAK Perjanjian ini dapat di perpanjang.

Pasal 3

Waktu Kerja

- 1) Hari Kerja Normal adalah senin sampai dengan sabtu,
- 2) Jam Kerja normal untuk hari Senin sampai dengan hari Jum'at di mulai jam 08.00 sampai jam 16.00 dengan Sabtu (giliran libur) dimulai jam 08.00 sampai jam 12.00. dengan waktu istirahat maksimal 1 (satu) jam. Total jam kerja normal dalam satu minggu adalah 40 (empat puluh) jam.
- 3) Ketentuan waktu kerja ini dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan klien PIHAK PERTAMA. Setiap perubahan mengenai waktu kerja akan di informasikan kepada PIHAK KEDUA dan bersifat mengikat.
- 4) PIHAK KEDUA berhak atas upah lembur bilamana klien PIHAK PERTAMA menghendaki PIHAK KEDUA bekerja di luar jam kerja normal.

Pasal 4

Pengupahan dan Fasilitas Lainnya

- 1) PIHAK KEDUA berhak atas :
 - a. Gaji Pokok (*groos*) sebesar Rp. 918. 367,- (sembilan ratus delapan belas ribu tiga ratus enam puluh tujuh rupiah) per-bulan.
 - b. Uang Makan sebesar Rp. 15.000,- (lima belas ribu rupiah) per- hari di bayarkan klien PIHAK PERTAMA secara tunai kepada PIHAK KEDUA setiap akhir bulan sesuai Daftar Kehadiran (*timesheet*) PIHAK KEDUA.
 - c. Tunjangan Teller sebesar 15 % dari Gaji Pokok per-bulan dibayarkan pada waktu akhir kontrak.
 - d. Upah lembur yang di hitung berdasarkan peraturan yang berlaku di klien PIHAK PERTAMA
 - e. Biaya iuran Jamsostek sebesar 4,2 % dari Gaji Pokok.
 - f. Biaya premi asuransi kesehatan sebesar Rp. 60.000,-

- g. Tunjangan Hari Raya Keagamaan akan di bayarkan selambat-lambatnya 14 (Empat Belas) hari sebelum menjelang hari raya.
- 2) Gaji yang di terima PIHAK KEDUA setiap bulan masih harus di kurangi dengan :
- a. Pajak penghasilan (PPh 21) sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.
 - b. Iuran Jaminana Hari Tua (JHT) sesuai ketentuan Jamsostek sebesar 2 % dari Gaji Pokok bulanan.
- 3) PIHAK KEDUA diwajibkan mengirim Daftar Kehadiran (*timesheet*) dan formulir lembur kepada PIHAK PERTAMA setiap tanggal 10 (sepuluh) yang telah di tandatangi oleh supervisor yang berwenang di klien PIHAK PERTAMA untuk perhitungan pembayaran upah.
- PIHAK PERTAMA tidak akan membayar upah PIHAK KEDUA atas setiap *timesheet* dan formulir lembur yang tidak di tandatangi oleh supervisor, di klien PIHAK PERTAMA.
- 4) Pembayaran gaji di lakukan tanggal 26 (dua puluh enam) setiap bulanya dengan cara transfer ke rekening Bank PIHAK KEDUA, jika tanggal 26

(dua puluh enam) jatuh pada hari libur, maka pembayaran gaji dilakukan 1 (satu) hari lebih awal.

Pasal 5

Pedoman dan Tata Tertib Kerja

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini tunduk pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan keseluruhan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- 2) Hubungan Kerja dalam PKWT ini adalah hubungan antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA. Dengan demikian penempatan PIHAK KEDUA di lokasi kerja klien PIHAK PERTAMA tidak serta merta mengakibatkan adanya hubungan kerja dalam bentuk apapun antara PIHAK KEDUA dengan klien PIHAK PERTAMA.
- 3) PIHAK KEDUA setuju untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib kerja yang berlaku di Perusahaan PIHAK PERTAMA dan di klien PIHAK PERTAMA di mana PIHAK KEDUA ditempatkan,

dan taat pada tatanan hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

- 4) PIHAK KEDUA setuju untuk menyerahkan Ijazah Asli Pendidikan Terakhirnya kepada PIHAK PERTAMA sebagai jaminan selama PIHAK KEDUA terikat pada PKWT ini dan akan di serahkan kembali oleh PIHAK PERTAMA setelah berakhirnya PKWT ini.
- 5) Selama penempatan di klien PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA diwajibkan menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh PIHAK PERTAMA yaitu bagi karyawan perempuan mengenakan Kemeja Putih, Blazer Hitam dan Rok Hitam dan apabila rambut panjang lebih dari sebhahu harus di cepol, bagi yang berjilbab mengenakan Kemeja Putih, Blazer Hitam dan Celana Panjang Hitam, Jilbab warna Putih sedangkan karyawan laki-laki mengenakan Kemeja Lengan Panjang Warna Gelap. Untuk hari sabtu seragam menyesuaikan dengan tata tertib di Perusahaan klien PIHAK PERTAMA.
- 6) Bilamana PIHAK KEDUA tidak masuk kerja dengan alasan apapun, PIHAK KEDUA wajib

memberitahukan secepat mungkin dengan cara-cara yang wajar kepada PIHAK PERTAMA dan klien PIHAK PERTAMA. Apabila tidak masuk kerja karena sakit selama 2 (dua) hari atau lebih wajib disertai dengan surat keterangan dokter.

- 7) Selama penempatan di klien PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA diwajibkan menjunjung hubungan baik dengan PIHAK PERTAMA maupun dengan klien PIHAK PERTAMA.
- 8) Segala bentuk permasalahan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan atau berkenaan dengan pekerjaan di tempat klien PIHAK PERTAMA wajib diajukan PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dan tidak diajukan langsung kepada klien PIHAK PERTAMA, kecuali diatur lain oleh PIHAK PERTAMA dan klien PIHAK PERTAMA.
- 9) PIHAK KEDUA tidak berhak dan dilarang keras membebaskan semua data / informasi yang bersifat rahasia dalam bentuk dan alasan apapun seperti dan tidak terbatas pada keterangan yang berkenaan dengan klien PIHAK PERTAMA, transaksi, nasabah, pelanggan, pemasok, formula, rencana kerja, dan metode dagang yang

diketahuinya baik langsung maupun tidak langsung sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaannya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari PIHAK PERTAMA atau klien PIHAK PERTAMA baik selama PKWT ini berlangsung maupun sesudah hubungan kerja ini berakhir.

10)Seluruh hasil atau *output* kerja PIHAK KEDUA yang dihasilkan dalam hubungan keraj berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini menjadi milik klien PIHAK PERTAMA dan menjadi Hak Kekayaan Intelektual Klien PIHAK PERTAMA.

Pasal 6

Berakhirnya PKWT

- 1) PIHAK PERTAMA berhak mengakhiri PKWT ini sebelum jangka waktu berakhir bilamana :
 - a. hubungan kerjasama antara PIHAK PERTAMA dengan klien PIHAK PERTAMA telah berakhir atau di akhiri dengan cara apapun;
 - b. PIHAK PERTAMA dan atau klien PIHAK PERTAMA menutup usahanya dengan cara apapun;

- c. PIHAK KEDUA di anggap gagal memenuhi persyaratan prestasi tertentu atas pekerjaan yang di minta oleh klien PIHAK PERTAMA;
- d. PIHAK KEDUA melanggar larangan sebagian atau keseluruhan sebagaimana tercantum dalam PKWT ini, seperti halnya dan tidak terbatas pada pelanggaran tata tertib keraja, mengabaikan ketentuan tentang integritas dan keamanan informasi yang berlaku di Perusahaan PIHAK PERTAMA, seperti halnya
- melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan baik berupa data, barang, uang, dan harta benda lainya milik PIHAK PERTAMA atau klien PIHAK PERTAMA,
 - memberi keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan PIHAK PERTAMA dan klien PIHAK PERTAMA,
 - mabuk meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainya di lingkungan kerja,
 - melakukan perbuatan asusila, amoral, kegiatan perjudian di lingkungan kerja,

- menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi PIHAK PERTAMA, klien PIHAK PERTAMA atau teman sekerja,
 - membujuk teman sekerja atau PIHAK PERTAMA dan klien PIHAK PERTAMA untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
 - dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau PIHAK PERTAMA atau klien PIHAK PERTAMA dalam keadaan bahasa di tempat kerja,
 - membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan PIHAK PERTAMA atau klien PIHAK PERTAMA yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan umum,
 - melakukan perbuatan lain di lingkungan kerja yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- e. Pekerja yang melakukan mangkir sebagaimana di maksud dalam Undang-undang Ketenagakejaan dapat di putusan

hubungan kerjanya karena di kualifikasikan mengundurkan diri.

f. Bilamana PIHAK KEDUA dalam masa kehamilan, di haruskan mengundurkan diri selambat-lambatnya pada usia kehamilan 4 bulan kepada PIHAK PERTAMA, sesuai yang di persyaratkan klien PIHAK PERTAMA.

2) Bilamana PIHAK KEDUA mengakhiri PKWT sebelum tanggal berakhirnya PKWT atau berakhirnya PKWT bukan karena ketentuan sebagaimana di maksud dalam Pasal 6 ayat (1), maka ketentua pengakhiran tersebut akan mengacu pada ketentuan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di mana PIHAK KEDUA diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA sebesar upah PIHAK KEDUA sampai batas waktu berakhirnya PKWT.

3) Bilamana PIHAK KEDUA bermaksud mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT ini, maka PIHAK KEDUA wajib mengajukan surat pengunduran diri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri tersebut dan tetap

melaksanakan kewajibanya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- 4) PIHAK PERTAMA tidak berhak membayar kewajiban dalam bentuk apapun kepada PIHAK KEDUA bilamana jangka waktu PKWT ini berakhir, termasuk pula bilamana terdapat perpanjangan atau perubahan terhadap PKWT ini, kecuali upah PIHAK KEDUA pada bulan berjalan.

Pasal 7

Ketentuan Lain – Lain

- 1) PIHAK KEDUA berkewajiban mengganti kerusakan materiil atau kerugian finansial yang diderita PIHAK PERTAMA sebagai akibat kelalaian atau kecerobohan yang dilakukan PIHAK KEDUA. PIHAK PERTAMA berhak memperhitungkan dengan memotong upah bulanan PIHAK KEDUA hingga penggantian tersebut lunas.
- 2) Setiap perselisihan, perbedaan penafsiran atau pendapat yang timbul berkenaan dengan pelaksanaan PKWT ini Para Pihak sepakat untuk menyelesaikannya dengan cara musyawarah untuk mufakat. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka

perselisihan tersebut akan di selesaikan sesuai prosedur dan ketentuan Ketenagakerjaan.

- 3) PKWT ini hanya dapat di rubah atau di revisi berdasarkan kesepakatan tertulis antar PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.
- 4) PIHAK KEDUA akan menjaga kerahasiaan PIHAK PERTAMA maupun klien PIHAK PERTAMA baik selama bekerja atau setelah tidak ada lagi ikatan kerja dengan PIHAK PERTAMA. Dan untuk itu PIHAK KEDUA menandatangani surat pernyataan yang menjadi lampiran yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.
- 5) Segala akibat yang timbul dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, Para Pihak sepakat memilih domisili hukum yang tetap di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang.
- 6) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini di buat dalam rangkap 2 (dua) bermaterai cukup dan di tandatangi oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA masing-masing mendapat 1 (satu) PKWT.

LAMPIRAN A

I. PENGADAAN SUMBER DAYA

- Memilih, mengusulkan dan merekrut personil *TENAGA OUTSOURCING* yang dapat di terima oleh PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH untuk menjalankan tugas yang berkaitan dengan penyediaan jasa tersebut. Memastikan tersedianya personil tersebut pada waktu dan tempat yang di tentukan dan di beritahukan kepada PT ADITA FARASJAYA oleh PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH;
- Megadakan jadwal kerja dan catatan kehadiran setiap personil;
- Mengatur penilaian kinerja, gaji dan kesejahteraan setiap personil;
- Memastikan agar sebelum di tugaskan ke PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH, setiap personel telah menandatangani kontrak yang benar, perjanjian dan dokumen lainya sebagaimana di persyaratkan oleh perjanjian ini;

- Mengadakan catatan yang akurat dan mutakhir tentang personil yang di tugaskan, termasuk tetapi tidak terbatas pada riwayat dan gaji mereka.

II. MANAJEMEN

- memastikan agar sebelum di tugaskan, masing-masing personil telah mendapatkan pengarahan tentang dan memahami :
 - a. Hubungan antara PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH dan PT. ADITA FARASJAYA;
 - b. Peran-peran personil dalam hubungan tersebut;
 - c. Bahwa personil adalah Staff dari PT. ADITA FARASJAYA,
 - d. Sifat pekerjaanya serta hak-hak dan tanggung jawabnya;
 - e. Tugas-tugas mereka, bagaimana kinerja mereka akan di nilai;
 - f. Pernyataan PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH tentang Praktek Usaha dan Persyaratan Keputusan;

g. Keharusan untuk melindungi informasi rahasia dan informasi hak milik PT, BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH dan Nasabah PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH.

- Membarikan pelatihan atau pembekalan yang di perlukan untuk personil yang di tugaskan;
- Mengupayakan pemenuhan tingkat jasa yang di perlukan sesuai dengan Kualifikasi Personil.

III. KUALIFIKASI PERSONIL

Berikut ini adalah persyaratan minimum untuk Personil yang akan di tugaskan oleh PT. ADITA FARASJAYA untuk menyediakan Jasa, yaitu :

- minimal lulusan D3 / S1 sederajat,
- Menunjukkan ketrampilan interpersonal yang baik;
- Mampu berkomunikasi dengan baik;
- Memiliki orientasi services;
- Mampu mengoperasikan komputer minimal MS Office;
- Dapat di andalkan, disiplin dan dapat bekerja di dalam tim dengan baik;

- Bertanggung jawab dan memiliki keinginan untuk belajar;
- Berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaanya.

IV. TINGKAT JASA

- PT. ADITA FARASJAYA harus menyediakan sumberdaya yang memenuhi syarat di lokasi yang di tunjuk dan jadwal kerja di beritahukan oleh PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH dalam tempo 15 (lima belas) hari kerja sejak di terimanya *Job Order*;
- PT. ADITA FARASJAYA harus memberikan tanggapan terhadap permintaan penggantian PERSONIL dari PT. BANK PEMBANGUNA DAERAH JAWA TENGAH dalam jangka waktu 15 (lima belas) hari kerja sejak di beritahu ;
- Daftar periksa Pengarahan Singkat Orientasi telah di lenngkapi yang di tandatangani oleh setiap personil ;
- Tidak ada gangguan-gangguan yang besar terhadap penyediaan jasa yang berpengaruh buruk terhadap citra dan kegiatan operasi PT.

BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA
TENGAH ;

- Tidak ada kejadian-kejadian hubungan industrial yang di sebabkan oleh kelalaian PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah di sepakati berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaanya, dan / atau peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan ;
- Lulus pemeriksaan yang di lakukan oleh PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH dari waktu ke waktu dan segera melakukan tindakan perbaikan yang di perlukan.

4. Hal - Hal Yang Di Atur Dalam Perjanjian

a. Hal-hal yang di Atur dalam Perjanjian

***Outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya**

Hal – hal yang di atur dalam perjanjian *outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah

Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya adalah Hak dan Kewajiban antara PARA PIHAK. Dalam hal ini sebagai PIHAK PERTAMA adalah PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dan sebagai PIHAK KEDUA adalah PT. ADITA FARASJAYA.⁵²

Hak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah yaitu :

1. Berhak mengakhiri perjanjian ini dan akan menahan semua pembayaran apabila kecurangan, kecerbohan dan / atau ketidak telitian, tindakan illegal atau pelanggaran undang-undang yang di lakukan oleh Tenaga *Outsourcing Customer Service* maupun karyawan PT. Adita Farasjaya ;
2. Berhak untuk memperoleh Tenaga *Outsourcing Customer Service* yang baik sesuai dengan syarat dan ketentuan dari perjanjian ini ;
3. Setiap saat dan saktu-waktu bla di perlukan berhak merubah jenis pekerjaan sebagaimana di sebut dalam **Lampiran A** ;
4. Berhak setiap saat dan sewaktu-waktu mengalihkan posisi kerja Tenaga *Outsourcing*

⁵² Perjanjian Kerjasama antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya, tentang, “*Penyedia Jasa Tenaga Kerja-Tenaga Outsourcing Customer Sercice*”, Nomor : 2135/HT.01.02/2006-Nomor:08/PKS/Adita-Smg/IV/2006.

Customer Service jika di anggap sesuai dengan kemampuannya dan memberitahukan kepada PT . Adita Farasjaya tanpa di kenakan tambahan biaya apapun ;

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berhak meminta pada PT. Adita Farasjaya untuk :

- a. Sewaktu-waktu menambah dan / atau mengurangi Tenaga *Outsourcing Customer Service* sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). Untuk itu PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) mengajukan permintaan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) ;
- b. Mengganti Tenaga *Outsourcing Customer Service* apabila menurut pertimbangan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) ternyata yang bersangkutan melanggar prosedur, bertingkah laku ataupun memiliki kebiasaan kerja buruk yang baik langsung

maupun tidak langsung berdampak pada pekerjaannya (mengacu pada Peraturan Perusahaan PIHAK PERTAMA/ PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) ;

- c. Mengganti Tenaga *Outsourcing Customer Service* apabila menurut penilaian PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) yang bersangkutan tidak menunjukkan kualitas pekerjaan yang baik sebagaimana yang di sebut dalam **Lampiran A** Perjanjian ini dalam 2 (dua) bulan berturut-turut dan / atau karena balasan penyegaran ;
- d. *Mengganti* Tenaga *Outsourcing Customer Service* apabila yang bersangkutan memasuki masa kehamilan 4 (empat) bulan, kecuali bagi karyawan yang sudah pernah di kontrak oleh PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) untuk di tempatkan di kantor PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) ;
- e. *PIHAK KEDUA* (PT. Adita Farasjaya) membebaskan PIHAK PERTAMA (PT.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dari segala macam kerugian, tuntutan, klaim dan / atau tuntutan ganti rugi dari PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya), tenaga *outsourcing customer service*, pihak / orang lain dan / atau siapaapun dalam penambahan, pengurangan dan penggantian Tenaga *outsourcing customer service* tersebut di atas.

Kewajiban PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah antara yaitu :

Membayar kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) biaya kontrak berdasarkan perhitungan dan cara pembayaran yang di jelaskan pada Lampiran B perjanjian ini.

Hak PT. Adita Farasjaya sebagai PIHAK KEDUA atau Perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* adalah sebagai berikut :

- a. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) maupun tenaga *outsourcing customer service* berhak untuk dengan segala cara mengikat PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) baik

langsung maupun tidak langsung untuk mengubah, menyampingi dan / atau menambah ketentuan di luar yang tertulis dan di sepakati dalam perjanjian tersebut ;

b. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) berhak mendapatkan penjabaran dan spesifikasi Pekerjaan secara jelas dan rinci dari PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) seperti di sebut dalam **Lampiran A** ;

c. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) berhak mendapatkan pembayaran biaya kontrak sebagaimana di sebutkan pada Pasal 5 dalam Perjanjian tersebut untuk setiap tenaga *outsourcing customer service* yang mulai bekerja aktif pada PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) ;

Kewajiban PT. Adita Farasjaya sebagai PIHAK KEDUA dalam perjanjian *outsourcing* antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya yaitu sebagai berikut :

- a. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib mematuhi kriteria-kriteria yang setiap saat dan dari waktu ke waktu di beritahukan secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah).
- b. Sebelum melaksanakan Pekerjaan ini, PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib memberikan dan menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dokumen-dokumen sebagai berikut :

Anggaran Dasar PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) berikut segala perubahan-perubahannya, Izin Usaha dari Pihak yang berwenang, NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak), dan *Copy* dari Peraturan Perusahaan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya).

- c. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib menunjuk orang-orang yang mewakili pihaknya yang bertugas untuk mengunjungi, bertemu dan memonitor kinerja tenaga *outsourcing customer service* serta

berkonsultasi dengan atasan langsung tenaga *outsourcing customer service* tersebut secara berkala minimal 4 (empat) kali dalam setahun (di bulan Maret, Juni, September, Desember) untuk area Jawa Tengah, dengan menjaga komunikasi melalui surat, e-mail maupun telepon atau pada waktu / saat khusus lainnya sesuai permintaan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) ;

- d. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib menerapkan peraturan yang mendorong perilaku disiplin yang tinggi kepada para tenaga *outsourcing customer Service* ;
- e. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib memberi respon pada PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) paling lama 1 (satu) kali 24 jam serta bekerjasama dengan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dalam penyelesaian kasus kecurangan tersebut dan wajib mengambil tindakan yang tepat menurut

PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) kepada tenaga *outsourcing customer service*, karyawan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) yang menurut indikasi PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) telah melakukan tindakan ilegal, melakukan kecerobohan, tidak teliti, tidak disiplin atau melakukan pelanggaran terhadap undang-undang dalam melaksanakan Pekerjaanya ;

- f. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib memberikan laporan-laporan bulanan atau laporan-laporan lain yang berkaitan dengan tenaga *outsourcing customer service* setiap saat di perlukan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah).

b. Hal-Hal Yang Di Atur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 4 tentang Pengupahan dan Fasilitas lainnya

perjanjian tersebut di sebutkan bahwa Tenaga *Outsourcing* sebagai PIHAK KEDUA berhak atas :⁵³

1. Gaji Pokok (*gross*) sebesar Rp. 918. 367,- (Sembilan ratus Delapan Belas Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah) per-bulan ;
2. Uang Makan sebesar Rp. 15.000,- (Lima Belas Ribu Rupiah) per- hari di bayarkan klien PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) secara tunai kepada PIHAK KEDUA (tenaga kerja *outsourcing*) setiap akhir bulan sesuai Daftar Kehadiran (*timesheet*) PIHAK KEDUA (tenaga kerja *outsourcing*) ;
3. Tunjangan Teller sebesar 15% dari Gaji Pokok per-bulan pada waktu akhir kontrak ;
4. Upah Lembur yang di hitung berdasarkan peraturan yang berlaku di klien PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) ;
5. Biaya luran Jamsostek sebesar 4, 24% dari gaji pokok ;
6. Biaya Premi Asuransi Kesehatan sebesar Rp. 60.000,- ;

⁵³ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Adita Farasjaya dengan Tenaga *Outsourcing*, Nomor : 0161/PKWT/Adita-Smg/II/2006.

7. Tunjangan Hari Raya Kegamaan akan di bayarkan selambat-lambatnya 14 hari sebelum menjelang hari raya.

Kewajiban Tenaga *Outcourcing Customer Service* sebagai PIHAK KEDUA (tenaga kerja *outsourcing*) dengan PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) yaitu PT. Adita Farasjaya adalah sebagai berikut :

- a. PIHAK KEDUA (tenaga *outsourcing*) wajib megirimkan Daftar Kehadiran (*timesheet*) dan formulir lembur kepada PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) setiap tanggal 10 (sepuluh) yang telah di tandatangani oleh supervisor yang berwenang di klien PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) untuk perhitungan pembayaran upah.
- b. PIHAK KEDUA (tenaga kerja *outsourcing*) berkewajiban mengganti kerusakan meteriil atau kerugian finansial yang di derita klien PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) sebagai akibat kelalaian atau kecerobohan yang di lakuak PIHAK KEDUA (tenaga kerja *outsourcing*).

5. Hasil Penelitian Dalam Perjanjian

a. Hasil Penelitian Dalam Perjanjian *Outsourcing* Antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya menunjukkan bahwa :

1). Pasal 2 tentang Hubungan Mandiri ;

a. Pasal 2 Ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian yang di adakan oleh para pihak merupakan perjanjian yang setara dan seimbang, sehingga perjanjian ini tidak boleh menciptakan hubungan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dalam perjanjian ini menjadi hubungan antara atasan dengan bawahan juga hubungan antara pemberi kerja dan pekerja ;

b. Ayat (2) ; Tenaga kerja maupun karyawan dari PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) tidak berhak untuk dengan segala cara mengikat PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) baik langsung maupun tidak langsung untuk

mengubah, menyimpangi dan atau / menambah ketentuan di luar yang tertulis dan di sepakati dalam perjanjian ini ;

- c. Ayat (3) ; PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) merupakan suatu perusahaan yang berdiri sendiri yang wajib dan bertanggung jawab memenuhi pekerjaan dalam perjanjian ini. PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) selanjutnya menyetujui untuk tidak melaksanakan segala tindakan yang bertentangan dengan petunjuk-petunjuk yang di berikan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah).
- d. Ayat (4) ; Dalam melaksanakan pekerjaan ini, PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib mematuhi kriteria-kriteria yang setiap saat dan sewaktu-waktu diberitahukan secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) selanjutnya untuk untuk tidak melakukan segala tindakan yang bertentangan dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan PIHAK

PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah).

Dalam Pasal 2 ayat (4) di sini penulis menemukan ketidaksesuaian dengan Pasal 2 ayat (1) dan (3) ; secara umum pengertian setara dan seimbang adalah persamaan hak dan kewajiban yang seimbang tanpa membedakan antara bawahan dan atasan. Sedangkan dalam ayat (4) terdapat kata-kata “*setiap saat*” dan “*sewaktu-waktu*” hal tersebut menunjukkan bahwa kedudukan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dominan lebih berkuasa terhadap PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya), yang menciptakan hubungan antara atasan dan bawahan yang sifatnya mengikat PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya).

2. Pasal 4 tentang Tenaga *Outsourcing*

a. Pasal 4 ayat (3) menyebutkan bahwa ; Sebelum tenaga *outsourcing customer service* mulai di pekerjakan pada PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah), PIHAK KEADUA (PT. Adita Farasjaya)

wajib memberikan dan menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dokumen-dokumen mengenai tenaga *outsourcing customer service* sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja dari tenaga *outsourcing customer service* yang akan di Pekerjakan di PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah);
2. Copy dari perjanjian kerja antara PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dengan tenaga *outsourcing customer service* ;
3. Pernyataan kerahasiaan yang sudah di tandatangani oleh tenaga *outsourcing customer service* ;

Pasal 4 ayat (3) ini tidak sesuai dengan pasal 2 ayat (1), (2), (3). (4);

- b. Pasal 4 ayat (6) menyatakan bahwa seluruh biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan tugas atau tindakan sebagaimana tersebut dalam ayat (5), menjadi biaya dan tanggung jawab PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya). Secara rinci ayat (5)

dinyatakan bahwa PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan permintaan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) seluruh biaya dibebankan oleh salah satu pihak yaitu PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya).

- c. Pasal 4 ayat 8 huruf (a) menyatakan bahwa PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) berhak meminta pada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) untuk ; Sewaktu-waktu menambah dan atau mengurangi tenaga *outsourcing customer service* sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). Untuk itu PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) mengajukan permintaan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya). Kata “*sewaktu-waktu*” mengandung arti tidak bisa tidak tetap digunakan untuk kepentingan salah satu pihak

saja, padahal secara nyata perjanjian kontrak tersebut sudah di buat dan di tandatangi oleh kedua belah pihak. Ketentuan tersebut cenderung merugikan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dan bersifat mengikat.

Pasal 4 ayat 8 huruf (e) menyatakan bahwa PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) membebaskan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dari segala macam kerugian, tuntutan. Klaim dan atau / tuntutan ganti rugi dari PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya), tenaga *outsourcing customer service*, pihak / orang lain dan atau siapapun juga dalam penambahan, pengurangan dan penggantian tenaga *outsourcing customer service* tersebut. Pasal inii merupakan persyaratan yang di buat secara sepihak saja atau persyaratan yang bersifat *eksoneratif*, yaitu syarat yang berisi ketentuan untuk membebaskan atau membatasi tanggung jawab seseorang atau salah satu pihak dalam melaksanakan perjanjian. Syarat

pembebasan tanggung jawab secara tidak langsung yaitu dengan memperluas alasan-alasan keadaan memaksa (*overmacht*) bahwa hal tersebut di anggap sebagai keadaan yang memaksa.

Pasal 4 ayat 9 menyatakan bahwa ;
PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) berhak, sepanjang tidak di larang oleh undang-undang, memutuskan hubungan kerjanya dengan tenaga *outsourcing customer service* apabila ternyata menurut PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) kinerja tenaga *outsourcing customer service* tidak baik, melakukan suatu kecurangan-kecurangan dan atau / gagal memenuhi kewajibanya menjaga kerahasiaan informasi dan atau memiliki benturan kepentingan terhadap kepentingan-kepentingan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). Pernyataan dalam Pasal ini tidak sesuai dengan pernyataan yang terdapat dalam Pasal 2 ayat (1), (3) dan ayat (4);

Pasal 4 ayat (10) menyatakan ; “Bagi tenaga kerja *outsourcing customer service* yang belum pernah ditempatkan sebelumnya di kantor PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah), dan akan mengakhiri PKWT dengan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) sebelum tanggal berakhirnya PKWT atau berakhirnya PKWT bukan karena ketentuan sebagaimana di maksud dalam PKWT tersebut maka ketentuan pengakhiran tersebut mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku di mana tenaga kerja *outsourcing customer service* yang mengakhiri diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) melalui PIHAK KEDUA sebesar upah tenaga kerja *outsourcing customer service* sampai batas waktu berakhirnya PKWT. Hal tersebut selayaknya tidak serta merta membebankan semua biaya ganti rugi pada tenaga kerja yang bersangkutan dimana cara *substitusi* dapat diterapkan dengan itikad baik dan bijaksana,

dengan cara substitusi PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) bisa meminta tenaga kerja *outsourcing customer service* yang memenuhi standar dan kualifikasi yang sama kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) untuk meneruskan atau menggantikan pekerjaan dari tenaga kerja *outsourcing* yang mengakhiri pekerjaan sebelum waktu berakhirnya perjanjian tersebut.

Pasal 4 ayat 11 menyatakan bahwa, “Biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pemindahan, pengurangan, dan penggantian tenaga *outsourcing customer service* akan menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya). Biaya yang timbul ini adalah biaya atas beban PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya), tapi pernyataan itu dikarenakan atas permintaan sepihak dari PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah).

3. Pasal 6 tentang Pernyataan Jaminan dan Pelaporan

a. Pasal 6 ayat 5 menyatakan : “Setiap cacat atau kematian tenaga *outsourcing customer service* atau setiap kerusakan, kehilangan atas peralatan milik PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dengan demikian PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dengan ini menyatakan membebaskan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) atas setiap tuntutan atau tanggung jawab serta ganti rugi yang akan timbul terhadap hal-hal tersebut”. Dalam pernyataan Pasal ini timbulnya suatu persyaratan yang bersifat memutus sepihak saja atau syarat yang bersifat *eksoneratif* yaitu syarat yang berisi ketentuan yang membebaskan atau membatasi tanggung jawab seseorang atau salah satu pihak dalam melaksanakan perjanjian., Maka timbulah suatu pertanyaan terhadap Pasal ini bagaimana jika peralatan itu di simpan di perusahaan milik PIHAK PERTAMA. Hal ini tidak di atur

secara rinci dalam Perjanjian yang di buat oleh PARA PIHAK.

- b. Pasal 6 ayat (7) ; “Apabila terjadi kasus-kasus kecurangan yang melibatkan tenaga *outsourcing customer service* maupun karyawan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) maka PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) akan memberitahukan hal tersebut secara tertulis kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) setelah di temukanya kasus tersebut, namun demikian hal ini tidak menghalangi PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) untuk dapat mengambil atau melakukan tindakan yang dianggap perlu terhadap tenaga *outsourcing customer service* atas kasus tersebut”. Dalam pernyataan ini terlihat adanya hak untuk melakukan “*extra action*” atau penyalahgunaan keadaan atau disebut dengan istilah “*Undo Influence*” yang pada pokoknya mengandung pengertian bahwa untuk berhasilnya gugatan berdasarkan

penyalahgunaan keadaan pada hakekatnya disyaratkan adanya tindakan yang merugikan orang lain atau tindakan untuk mengambil keuntungan oleh yang menyalahgunakan yaitu Bagi PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). Rumusan tidak jelas dan terkesan terjadi pengaburan dalam Pasal ini.

- c. Pasal 6 ayat (11) ; “PIHAK KEDUA dengan ini *setuju* dan mengikatkan diri untuk sepenuhnya membantu PIHAK PERTAMA termasuk akan tetapi tidak terbatas secara finansial, data-data maupun informasi yang diperlukan seandainya PIHAK PERTAMA atas pertimbangannya sendiri bermaksud untuk melakukan tuntutan / gugatan dan tindakan hukum lainnya kepada tenaga *outsourcing customer service*”. Secara nyata PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dibayar oleh PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah), akan tetapi terdapat juga Pasal bantuan finansial

jika PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) ingin menuntut tenaga *outsourcing customer service* PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya).

- d. Pasal 6 ayat (12) ; “PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) berhak mengakhiri perjanjian ini dan akan menahan semua pembayaran apabila *kecurangan*, kecerobohan dan / atau ketidak telitian, tindakan ilegal atau pelanggaran terhadap undang-undang yang dilakukan oleh tenaga *outsourcing customer service* maupun karyawan PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya)”. Dalam Pernyataan ini seharusnya disertai pula dengan pembuktian dari segala macam tindakan kecerobohan tersebut, menahan tanpa di sertai dengan bukti yang cukup merupakan kesewenang-wenangan dalam hubungan industrial antara PARA PIHAK.
- e. Pasal 6 ayat (13) ; “PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) wajib memberikan laporan-

laporan bulanan atau laporan-laporan lain yang berkaitan dengan tenaga *outsourcing customer service* “setiap saat” diperlukan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). Kenapa harus dengan kata “setiap saat” dan tidak di tentukan secara pasti dalam perjanjian”.

4. Pasal 7 tentang Hak PIHAK PERTAMA

Yaitu bahwa “PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) berhak untuk memperoleh tenaga *outsourcing customer service* yang baik sesuai dengan syarat dan ketentuan dari perjanjian ini. Pernyataan Pasal ini memuat mengenai Hak dari PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah), akan tetapi dalam Pasal lain berisi Pasal-pasal tentang kewajiban PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya)”.

5. Pasal 9 tentang Perubahan Jenis Pekerjaan

- a. Pasal 9 ayat 1 : PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) “setiap saat” dan “sewaktu-waktu” bila diperlukan berhak untuk merubah jenis pekerjaan.

Kenapa harus di sebutkan dengan “setiap saat” dan “sewaktu-waktu” dan tidak secara pasti di tentukan kapan waktu dan berlakunya dalam perjanjian.

- b. Pasal 9 ayat 2 ; PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) berhak setiap saat *dan* sewaktu-waktu mengalihkan posisi kerja tenaga *outsourcing customer service* jika di anggap sesuai dengan kemampuannya, dan memberitahukan kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) tanpa dikenakan tambahan biaya apapun. Tidak ada kejelasan yang dimaksudkan dalam Pasal ini.

6. Pasal 15 tentang Audit

Mengenai tindakan Audit ini maka tidak pada tempatnya PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) untuk mengaudit PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) karena PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) hanya sebagai Perusahaan pemberi kerja dan bukan

badan yang berwenang untuk melakukan tindakan audit yang dimaksud.

7. Pasal 16 tentang Jangka Waktu Perjanjian

Dalam Pasal 16 ayat (3) di nyatakan bahwa ; Dalam hal terjadinya pengakhiran perjanjian, PARA PIHAK sepakat untuk mengesampingkan ketentuan dari Pasal 1226 dan Pasal 1267 KUH Perdata.

Pasal 16 ayat (4) dinyatakan bahwa : Dalam hal perjanjian ini berakhir baik karena permintaan salah satu pihak sebagaimana di maksud dalam ayat (3) atau karena habisnya masa berlakunya perjanjian ini, tidak akan mempengaruhi hak dan kewajiban masing – masing Pihak yang masih harus di selesaikan, sebagai akibat dari pelaksanaan perjanjian ini.

Dalam pengakhiran perjanjian, di sini meskipun syarat Badan Hukum tercantum tidak otomatis berlaku tetapi tetap harus melakukan permintaan pada Hakim akan tetapi dalam prakteknya sering tidak di lakukan.

8. Pasal 17 tentang Penyelesaian Perselisihan

Dalam Pasal 6 ayat 11 dinyatakan bahwa ;
PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya) dengan ini setuju dan mengikatkan diri untuk sepenuhnya membantu PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) termasuk akan tetapi tidak terbatas secara finansial data-data maupun informasi yang di perlukan seandainya PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) atas pertimbanganya sendiri bermaksud untuk melakukan tuntutan / gugatan dan tindakan hukum lainnya kepada tenaga *outsourcing customer service*. Sedangkan pasal 17 menyatakan bahwa ; (1) Setiap perselisihan yang timbul diantara PARA PIHAK dalam melaksanakan perjanjian ini akan di selesaikan oleh PARA PIHAK secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ayat (2) ; Apabila perbedaan, kontroversi dan atau perselisihan tersebut tidak dapat di selesaikan secara musyawarah mufakat dalam waktu 60 (enam puluh) hari kalender sejak perselisihan tersebut, maka PARA PIHAK sepakat untuk

menyelesaikanya di Pengadilan Negeri Semarang. Secara teoritis Pasal 6 ayat 11 tersebut bertentangan dengan pasal 17.

9. Pasal 20 tentang Pengalihan Tugas

Ayat (1) disebutkan bahwa ; PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) dapat mengalihkan atau memindahkan seluruh atau sebagian perjanjian ini pada PIHAK KETIGA dengan pemberitahuan tertulis kepada PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya).

Pemindahan dan pengalihan perjanjian pada PIHAK KETIGA tidak boleh hanya dengan pemberitahuan saja seharusnya dengan persetujuan terlebih dahulu dari PIHAK KEDUA (PT. Adita Farasjaya).

b. Hasil Penelitian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan Tenaga Kerja Kerja Waktu tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Adita Farasjaya dengan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Customer Service menyatakan antara lain sebagai berikut :

1. Pasal 1 ayat (2) dinyatakan bahwa : PIHAK ERTAMA (PT. Adita Farasjaya) akan menempatkan PIHAK KEDUA (tenaga kerja *outsourcing*) dilokasi kerja klien PIHAK PERTAMA yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan posisi sebagai *Teller* di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Pemalang, atau di tempat lain sesuai dengan kebutuhan klien PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya dengan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah). Pernyataan Pasal ini bukanlah merupakan dasar untuk pelaksanaan suatu perjanjian.

Di sini campur tangan klien PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* tidak sesuai dengan pernyataan yang terdapat dalam Pasal 5 ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi ; Hubungan kerja dalam PKWT ini adalah antara PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) dengan PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*). Dengan demikian penempatan PIHAK KEDUA

(Tenaga Kerja *Outsourcing*) di lokasi kerja klien PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) tidak serta merta mengakibatkan adanya hubungan kerja dalam bentuk apapun antara PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) dengan klien PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) .

2. Pasal 6 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur mengenai Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam ayat 1 huruf (a)

menyatakan bahwa : PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) berhak mengakhiri PKWT ini sebelum jangka waktu berakhir bilamana : (a) : “Hubungan kerjasama antara PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) dengan klien PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) telah berakhir dengan cara apapun”, (b) : “PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) dan atau klien PIHAK PERTAMA (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah) menutup usahanya dengan cara apapun”. Kedua pernyataan tersebut terkesan tidak menghormati hak-hak dari pihak Tenaga Kerja

Outsourcing yang bersangkutan, sedangkan kerugian yang timbul dari hal-hal yang ditentukan diatas siapa pula yang bertanggungjawab. Akan tetapi sebaliknya dalam Pasal 6 ayat (2) dinyatakan bahwa ; “Bilamana PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) mengakhiri PKWT sebelum tanggal berakhirnya PKWT atau berakhirnya PKWT bukan karena ketentuan sebagaimana di maksud dalam Pasal 6 ayat (1) maka ketentuan pengakhiran tersebut akan mengacu pada ketentuan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di mana PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) sebesar upah PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) sampai batas waktu berakhirnya PKWT”. Hal tersebut dapat di simpulkan bahwa jika ada kerugian yang timbul karena berakhirnya PKWT biaya yang timbul tetap dibebankan pada PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*).

B. Pembahasan

Pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah di sajikan pada halaman sebelumnya mengikuti urutan rumusan permasalahan yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang di gunakan adalah dengan membahas permasalahan yang telah ditetapkan dengan menggunakan aturan-aturan hukum yang relevan dan berlaku di Indonesia di perkaya dengan pendapat para pakar.

1. Apakah Asas Konsensual yang berimbang dalam Perjanjian bisa ditegakan pada waktu pembuatan perjanjian di mana salah satu pihak berada pada posisi yang lemah ?

Asas kebebasan berkontrak mengandung arti bahwa seseorang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi berlakunya dan syarat-syarat perjanjian dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih Undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu.⁵⁴ Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dapat di simpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang di buat secara sah akan mengikat sebagai Undang-undang bagi para pembuatnya.⁵⁵

Makna Asas Kebebasan Berkontrak

⁵⁴ Purwahid Patrik, "Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-undang)", CV. Mandar Maju, Bandung 1994. Hal-6.

⁵⁵ Bernedete M. Waluyo dalam Ida Susanti, "Aspek Hukum Perdagangan Bebas (Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia Dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas)", PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung. Hal-60.

Apabila kita cermati, asas kebebasan berkontrak mengandung makna adanya 4 (empat) macam kebebasan yaitu ⁵⁶ :

1. Kebebasan bagi para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian ;

Kebebasan ini mengandung pengertian bahwa kita bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, tidak ada paksaan bagi kita untuk membuat atau tidak membuat perjanjian. Dikatakan tidak ada paksaan, apabila pihak yang membuat perjanjian tidak berada di bawah ancaman, baik dengan kekerasan jasmani maupun upaya yang bersifat menakut-nakuti, misalnya akan membuka rahasia atau merusak hartanya, sehingga dengan demikian yang bersangkutan terpaksa menyetujui perjanjian tersebut (Pasal 1324 KUH Perdata)

2. Kebebasan untuk menentukan dengan siap para pihak akan mengadakan perjanjian ;

KUH Perdata maupun ketentuan perundang-undangan lainnya tidak melarang bagi seseorang untuk membuat perjanjian dengan pihak manapun juga yang di kehendaknya. Undang-undang (KUH Perdata) hanya menentukan bahwa orang-orang tertentu tidak cakap

⁵⁶ Ibid. Puwahid Patrik. Hal-67.

untuk membuat perjanjian sebagaimana di atur dalam Pasal 1330 KUH Perdata. Oleh karena itu, kita bebas untuk menentukan dengan siapa kita akan mengadakan perjanjian.

3. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan perjanjian dengan bentuk tertentu atau tidak ;

Pada umumnya perjanjian terikat pada suatu bentuk tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian di buat dengan dua (2) bentuk, yaitu ; Perjanjian secara tertulis dan perjanjian secara lisan. Kedua bentuk tersebut sama kekuatannya dalam arti bahwa bentuk perjanjian tersebut sama kedudukannya untuk dapat di laksanakan oleh para pihak. Namun, secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah di jadikan sebagai alat bukti apabila sampai terjadi persengketaan.⁵⁷ Sedangkan perjanjian secara lisan akan lebih sulit pembuktiannya apabila terjadi persengketaan karena di samping harus dapat menunjukan saksi-saksi, juga harus dibuktikan dengan adanya itikad baik dari pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak mempunyai itikad tidak baik (misalnya mengingkari kesepakatan),

⁵⁷ Mariam Darus Badruzaman, "*Kompilasi Hukum Perikatan*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001. Hal-65.

maka hal ini akan menyulitkan pihak lain dalam membuktikan keabsahan perjanjian yang di maksud.

Menurut Mariam Darus Badruzaman, untuk beberapa perjanjian tertentu Undang-undang menentukan adanya suatu bentuk tertentu (tertulis). Apabila bentuk tertentu itu tidak di ikuti, maka perjanjian menjadi tidak sah. Dengan demikian, perjanjian secara tertulis tidaklah hanya semata-mata merupakan alat pembuktian saja, tetapi merupakan syarat untuk adanya (*bestaanwaarde*). Mengenai perjanjian tersebut Mariam Darus Badruzaman mencontohkan pada perjanjian untuk mendirikan Perseroan Terbatas yang harus dengan akta Notaris (Pasal 38 Kitab Undang-undang Hukum Dagang).⁵⁸

4. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi, berlaku dan syarat-syarat perjanjian;

Secara yuridis, eksistensi perjanjian baku masih dipertanyakan karena masih ada yang setuju dengan adanya perjanjian tersebut, tetapi juga ada sarjana yang menolak perjanjian jenis tersebut. Menurut Stein dalam Hasanudin Rahman, bahwa dasar berlakunya perjanjian baku (standar) ini adalah berdasarkan fiksi, adanya

⁵⁸ Ibid. hal-57

kemauan dan kepercayaan (*fictie van will en vertrouwen*) yang membangkitkan kepercayaan bahwa para pihak mengikat diri pada perjanjian itu. Jika dia menerima perjanjian itu, berarti dia secara sukarela setuju pada isi perjanjian itu.⁵⁹

Selanjutnya, Asser – Rutten dalam Munir Fuady menyatakan bahwa seseorang mengikat pada perjanjian baku karena dia sudah menandatangani perjanjian tersebut, sehingga dia harus dianggap mengetahui, serta menghendaki dan karenanya bertanggungjawab kepada isi perjanjian tersebut. Senada dengan itu, Hondius juga menyatakan bahwa suatu perjanjian baku mempunyai kekuatan hukum berdasarkan kebiasaan (*gebruik*) yang berlaku dalam masyarakat.⁶⁰

Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa “Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi, berlaku dan syarat-syarat perjanjian”. Dalam perjanjian *Outsourcing* yang di buata antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya tidak diterapkan sepenuhnya, hal tersebut dapat di pahami karena perjanjiannya berupa perjanjian baku yang pembuatan dan penentuan syarat-syaratnya

⁵⁹ Hasanudin Rahan, “*Seri Ketrampilan Merancang Kontrak Bisnis*”, Contract Drating, 2003

⁶⁰ Munir Fuady, Op cit Hal-86

telah ditetapkan oleh pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah, sementara pihak PT. Adita Farasjaya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* hanya bisa menyatakan setuju atau menolak (*take it or leave it*).

Perjanjian yang di buat secara baku oleh salah satu pihak sering menimbulkan masalah dalam pelaksanaanya, sehingga setelah berjalan dan kemudian muncul masalah pihak yang dirugikan baru mempertanyakan apakah perjanjian ini memenuhi syarat konsensuel dalam Pasal 1320 KUH Perdata atau tidak, atau bahkan syarat-syarat baku itu adalah batal otomatis (*void*).

Purwahid Patrik, menyatakan kalau orang sudah menandatangani suatu perjanjian, maka hal itu berarti bahwa ia setuju dengan apa yang tercantum dalam perjanjian itu.⁶¹ Senada dengan itu, Munir Fuady menyatakan bahwa penanda tangan suatu perjanjian mengandung arti bahwa para pihak sudah setuju dengan perjanjian tersebut, termasuk sudah setuju dengan isinya. Ketentuan ini menyimpulkan bahwa sebelum menandatangani suatu perjanjian dan mengerti terhadap isi

⁶¹ Purwahid Patrik, *“Asas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian”*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, Hal-38, 1986.

perjanjian tersebut. Inilah yang di sebut dengan “Kewajiban membaca” (*duty to read*) terhadap perjanjian kontrak.⁶²

Trietel dalam Purwahid Patrik mengatakan bahwa seseorang yang menandatangani surat perjanjian adalah terikat oleh janji-janji yang ada meskipun ia tidak membacanya.⁶³ Jika seseorang membubuhkan tanda tangan pada surat perjanjian baku, tanda tangan itu membangkitkan adanya kepercayaan bahwa orang yang bertandatangan mengetahui dan menghendaki isi perjanjian yang ditandatangani tersebut, tidak mungkin seseorang menandatangani apa yang tidak ia ketahuinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka “wajar” jika PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah menganggap bahwa setelah di tandatanganinya perjanjian oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut menjadi sah dan mengikat sebagai Undang-undang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (Pasal 1337, 1338 KUH Perdata). Dinyatakan pula diatas bahwa asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan sepenuhnya dalam perjanjian *outsourcing* yang di buat antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai pihak pengguna tenaga kerja *outsourcing* dengan PT. Adita Farasjaya sebagai pihak

⁶² Munir Fuady, “*Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*”, Buku Kedua, Citra Adiya Bhakti, bandung, Hal-89.

⁶³ Ibid, Purwahid Patrik. Hal-45

penyedia tenaga kerja *outsourcing*, hal tersebut dapat di lihat dalam bunyi Pasal 4 ayat 8 huruf (e) perjanjian *outsourcing* mengenai pembebasan tanggung jawab PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja terhadap kerugian yang timbul sebagai akibat dari pengurangan, penambahan, dan penggantian tenaga *outsourcing*. Seperti dikemukakan di atas bahwa bentuk perjanjian *outsourcing* tersebut adalah perjanjian yang berbentuk baku. Isi dari ketentuan Pasal tersebut telah di buat oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja atau perusahaan pemberi kerja sedangkan PT. Adita Farasjaya harus menerima isi dari ketentuan Pasal 4 ayat 8 huruf (e) tersebut. Salah satu makna dari asas kebebasan berkontrak di sini adalah bahwa adanya kebebasan PARA PIHAK yaitu antara Pihak pengguna tenaga kerja (PT. BPD Jateng) dengan Pihak penyedia tenaga kerja (PT. Adita Farasjaya) untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian. Disini terlihat bahwa kebebasan untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian hanya di tentukan oleh salah satu pihak saja yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai pihak pengguna tenaga kerja dan PT. Adita Farasjaya sebagai pihak

penyedia tenaga kerja tidak mempunyai kebebasan yang seimbang untuk menentukan isi dan syarat dari perjanjian *outsourcing* tersebut.

2. Apakah hak-hak dari Tenaga *Outsourcing Customer Service* tersebut di jamin oleh Perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerjanya. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, di mana kedua belah pihak tersebut bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, berupa perjanjian penyediaan kerja. Perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja tidak memiliki hubungan kerja secara langsung. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, dan seharusnya tenaga *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pemberi kerja.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga Kerja *Outsourcing* Pasal 1 ayat (2) dinyatakan bahwa, *“PIHAK PERTAMA (PT. Adita Farasjaya) berdasarkan pertimbangan tertentu berhak memindahkan ke bagian lain dan atau merubah jabatan PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja Outsourcing) dan karenanya PIHAK KEDUA bersedia untuk di pindahkan ke bagian lain dan atau di rubah jabatannya sesuai dengan kebutuhan klien PIHAK PERTAMA. Dalam hal ini PIHAK PERTAMA akan memberitahukan hal tersebut secara tertulis kepada PIHAK KEDUA”*. Dari bunyi Pasal tersebut dapat kita lihat adanya campur tangan klien PIHAK PERTAMA terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan bunyi dari pasal 5 ayat (2) yaitu, *“Hubungan kerja dalam PKWT ini adalah antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA. Dengan demikian penempatan PIHAK KEDUA dilokasi kerja klien PIHAK PERTAMA tidak serta merta mengakibatkan adanya hubungan kerja dalam bentuk apapun antara PIHAK KEDUA dengan klien PIHAK PERTAMA”*.

Hak-hak lain yang terlihat kabur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga *outsourcing* dapat kita lihat dalam Pasal 6 ayat (1) huruf (a) dan, (b) mengenai berakhirnya PKWT. Dalam huruf (a) Pasal 6 tersebut di

sebutkan bahwa, *“Hubungan kerjasama antara PIHAK PERTAMA dengan klien PIHAK PERTAMA telah berakhir atau diakhiri dengan cara apapun”*.

Huruf (b) menyatakan bahwa, *“PIHAK PERTAMA dan atau klien PIHAK PERTAMA menutup usahanya dengan cara apapun”*. Dari bunyi Pasal tersebut dapat di lihat bahwa hak-hak dari Tenaga Kerja *Outsourcing* tidak di hormati, sedangkan tanggung jawab terhadap kerugian yang timbul dari pemutusan hubungan kerja tersebut di di bebankan sepenuhnya pada tenaga kerja *outsourcing*. Sebaiknya dalam Pasal 6 ayat (2) dinyatakan bahwa, *“Bilamana PIHAK KEDUA mengakhiri PKWT sebelum tanggal berakhirnya PKWT atau berakhirnya PKWT bukan karena ketentuan sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 6 ayat (1), maka ketentuan pengakhiran tersebut akan mengacu pada ketentuan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku dimana PIHAK KEDUA diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA sebesar upah PIHAK KEDUA sampai batas waktu berakhirnya PKWT”*.

Dalam Undang-undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan penulis bahwa dengan melihat hasil penelitian dalam Pasal 6 ayat 1 huruf (a) dan (b) bertolak belakang dengan ketentuan yang dinyatakan dalam Pasal 6 ayat (2) perjanjian tersebut. Dimana dalam pasal tersebut terlihat bahwa perusahaan *outsourcing* tidak menghormati hak-hak dan tidak memberikan jaminan yang pasti mengenai hak-hak tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari paparan dan hasil penelitian dan pembahasan, dapatlah ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Perjanjian yang salah satu pihaknya mempunyai posisi yang dominan sulit diharapkan akan memberikan porsi yang seimbang dalam mencari manfaat yang maksimal dari adanya suatu perjanjian *outsourcing* tersebut. Sebagai upaya mendominasi posisi dalam perjanjian *outsourcing* maka pihak pembuat dalam pembuatan perjanjian tentunya sesuai dengan selera mereka, sedangkan pihak penyedia tenaga untuk perusahaan pengguna dan tenaga kerja *outsourcing* sekedar mau atau menolak tanpa mampu merevisi isi perjanjian. Dalam uraian hasil penelitian dari Pasal per Pasal diatas syarat eksonersi atau syarat yang berisi ketentuan untuk membebaskan tanggung jawab salah satu pihak dalam melaksanakan perjanjian cenderung diterapkan dalam perjanjian antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farsjaya. Ditinjau dari pemahaman asas *konsensual yang berintikan sepakat untuk mendapatkan kemanfaatan maksimal secara berimbang maka dapat*

dikatakan bahwa asas konsensual tidak terpenuhi sepenuhnya dalam pembuatan perjanjian antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dengan PT. Adita Farasjaya , setidaknya tidaknya perjanjian tersebut masih jauh dari kehendak pihak yang lemah dalam hal ini adalah Tenaga *outsourcing* yang bersangkutan.

2. *Outsourcing* telah kita pahami sebagai suatu bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain melalui kerjasama antara para pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian. Hak dan kewajiban menunjukkan hubungan hukum antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, dimana kedua belah pihak secara bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang di sepakati bersama. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh tenaga *outsourcing* merupakan bagian dari hak tenaga kerja *outsourcing*, maka hendaknya isi dan ketentuan dalam perjanjian kerja antara para pihak harus di buat seimbang dengan adanya kesepakatan para pihak untuk menentukan isi, dan syarat-syarat dalam perjanjian. Sehingga antara hak dan kewajiban antara para pihak menjadi jelas dan seimbang dengan porsi yang seimbang dan telah menjadi kesepakatan bagi para pihak dalam membuat perjanjian. Isi dalam perjanjian haruslah di buat secara jelas dan tidak membebankan biaya

rugi atas pengakhiran hubungan kerja secara sepihak tersebut pada tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan.

B. Saran

Sebagai bagian dari strategi bisnis maka salah satu tujuannya adalah mendapatkan keuntungan. Pasal-pasal yang rancu merupakan alat untuk mencapai maksud tersebut, meneguhkan domisili, menciptakan ketergantungan dari pihak tenaga kerja *outsourcing* terhadap perusahaan pemberi kerja atau perusahaan *outsourcing*, sesuatu yang tidak etis akan tetapi tidak dapat kita pungkiri kita semua menerima dan membutuhkannya sebagai peluang untuk mendapatkan pekerjaan.

Hakim secara normative dapat membatalkan, merubah, menambah, mengurangi ketentuan yang di *cantumkan* dalam sebuah perjanjian *outsourcing* sepanjang isi pasal dalam perjanjian itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 1320, 1337, 1338 KUH Perdata, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang terkait dengan perjanjian *outsourcing* / perjanjian kerja waktu tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004

tanggal 24 Oktober 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan
Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Jurnal Referensi

- Asikin Zaenal, *“Dasar-dasar Hukum Perburuhan”*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Bernedete M. Waluyo dalam Ida Susanti, *“Aspek Hukum Perdagangan Bebas (Menelaah kesiapan Hukum Indonesia dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas)”*, PT. Citra aditya Bhakti, Bandung, 2003.
- Chandra Suwondo, *“Outsourcing ;Implementasi Di Indonesia”*, Elek Media, Jakarta, Computindo.
- Djumadi, *“Hukum Perburuhan dan Pelaksanaanya Dii Indonesia”*, PT. Djambatan, Jakarta, 1992.
- Fuady Munir, *“Hukum Kontrak dari Sudut Pandang Hukum Bisnis”*, Buku Ke-dua, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1989.
- H, Utomo, *“Strategi Outsourcing Dalam Era Persaingan Global”*, Usahawan No. 07 Tahun XXIV, edisi Juli, Tahun 1995.
- Halim Ridwan, *“Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab”*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990.
- Indrajit, RE, *“Proses Bisnis Outsourcing”*, Jakarta, Grasindo, 2003.
- Ibrahim Johannes, *“Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit Bank”*, CV. Utomo, 2003.
- Kosidin Koko, *“Perjanjian Kerja, Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan”*, CV. Mandar Maju , Bandung, 1999.
- M. Simatupang B, *“Strategi Sumber Luar Dalam Rangka Meningkatkan Efisiensi”*, Jakarta, PT. Rieneka Cipta, 1995.
- Manulang, Sedjun H, *“Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”*, Jakarta, Rieneka Cipta, 1995.
- Mertokusumo, Sudikno, *“Mengenal Hukum”*, Yogyakarta, Liberty, 1999.
- Miharja, Soerjanata, *“Segi-Segi Perjanjian Kerja dalam Praktek”*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2006.

- Mohammad Abdul Kadir, *"Hukum Perikatan"*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1990.
- Muharram Hidayat, *"Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia"*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Patrik Purwahid, *"Dasar-dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang lahir dari Perjanjian dan dari Undang-undang)"*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994.
- Perpustakaan Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2005, Semarang.
- Prasetyo Agung, *"Analisa Strategi Outsourcing Studi Kasus Pada Program Total Maintenance Concept PT. PLN (Persero)"*, Yogyakarta, UGM, 2002.
- Prinst Darwan, *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1994.
- Patrik Purwahid, *"Perjanjian Baku dan Syarat-syarat Eksonerasi"*, Badan Penerbit, Universitas Diponegoro, Semarang, 1995.
- Pohan. P, *"Penggunaan Kontrak Baku Dalam Praktek Bisnis Di Indonesia"*, Majalah BPHN.
- Ridwan Khairandy, *"Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak"*, Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2003.
- Satrio J, *"Hukum Perjanjian"*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1992.
- Setiawan R, *"Pokok-pokok Hukum Perikatan"*, Bandung, Bina Cipta 1987.
- Situmorang Viktor M, Jusuf Juhir, *"Aspek Hukum Pengawasan Melekat"*, Jakarta, PT. Rieneka Cipta, 1998.
- Sjahdeini Sutan Remy, *"Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia"*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta.
- Soepomo Imam, *"Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja"*, Jakarta, Cetakan VI, 1987.
- Subekti Indira, *"Hukum Perjanjian"*, Jakarta, PT. Intermassa, 1987.

Subekti, *"Aneka Perjanjian"*, Jakarta, Prandja Paramita, 1992.

Suwondo Candra, *"Outsourcing Implementasi di Indonesia"*, Jakarta, PT. Elek Media Komputindo, 2003.

B. Undang – Undang, KEPMEN dan Peraturan

- KUH Perdata
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : - Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-101/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni tentang Tata Cara perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004 tanggal 10 Oktober 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
- Perjanjian Kerjasama antara PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Dengan PT. Adita farasjaya, Nomor : 2135/HT.01.02/2006 – Nomor : 08 /PKS/ Adita-Smg/IV/2006 tentang Penyedia Jasa Tenaga Kerja Tenaga Outsourcing – Customer Service
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Adita Farasjaya, Nomor : 0161/PKWT/Adit –SMG/II/06

C. Internet

- [http :// www.nakertrans.go.id/berita](http://www.nakertrans.go.id/berita)
- Hasanuddin Rachman, *"Mengkaji Undang – Undang No. 13 tahun 2003 dalam pelaksanaan outsourcing guna menciptakan kemitraan yang saling mendukung"*, Prees Release, APINDO.