

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Asas-Asas Hukum Kontrak

1. Pengertian dan Asas Hukum Kontrak

Suatu kontrak atau perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹ Pengaturan tentang kontrak ini diatur di dalam Buku III KUH Perdata. Sebagai perwujudan tertulis dari perjanjian, kontrak adalah salah satu dari dua dasar hukum yang ada undang-undang yang dapat menimbulkan perikatan.

Perikatan adalah suatu keadaan hukum dengan kewajiban-kewajiban yang berkaitan satu sama lain². Perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain, atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu.

Berdasarkan Pasal 1234 KUH Perdata hal yang di janjikan untuk di laksanakan, dan perjanjian di bagi dalam tiga macam, yaitu :

- a. Perjanjian untuk memberikan / menyerahkan sesuatu barang;
- b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu;
- c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu³.

Perjanjian di dalam Pasal 1313 KUH Perdata definisikan sebagai berikut :

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Namun, pengertian

¹ R. Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 1.

² Budiono Kusumohamidjojo, *Panduan Untuk Merancang Kontrak*, Jakarta, Gramedia Widiasarana, 2001, hlm. 7

³ R. Subekti, *Op.Cit.*, hlm. 36.

kontrak menurut Pasal 1313 KUH Perdata tersebut tidaklah lengkap, karena hanya mencakup kontrak sepihak, yaitu satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih, sedangkan satu kontrak lainnya atau lebih itu tidak diharuskan untuk mengikatkan diri kepada pihak pertama.

Selain itu, pengertian kontrak menurut Pasal 1313 KUH Perdata juga terlalu luas, karena dapat mencakup perbuatan hukum dalam lapangan hukum keluarga, misalnya perjanjian perkawinan yang merupakan kontrak juga. Tetapi sifatnya berbeda dengan yang diatur dalam Buku III KUH Perdata yang merupakan perbuatan hukum dalam lapangan harta kekayaan, yang kriteria dasarnya adalah dapat dinilai secara *materil* mengandung nilai *ekonomis* yang dapat dinilai dengan uang⁴.

Suatu kontrak, menurut Erman Radjagukguk, pada dasarnya adalah suatu dokumen tertulis yang memuat keinginan para pihak untuk mencapai tujuan komersialnya, dan bagaimana pihaknya diuntungkan, dilindungi atau dibatasi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan tersebut⁵. Melalui kontrak terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat kontrak.

Di mana, para pihak terikat untuk mematuhi kontrak yang telah mereka buat tersebut. Dalam hal ini fungsi kontrak sama dengan undang undang. Tetapi hanya berlaku khusus terhadap para pembuatnya saja⁶. Hal ini diatur dalam Pasal

⁴ Muhammad Syaifuddin. *Op.Cit.*, hlm. 20

⁵ Erman Radjagukguk, *Dagang Internasional dalam Praktik Indonesia*, Dalam Peter Mahmud Marzuki, dkk, 1998, *Jual Beli Barang Secara Internasional*, Proyek ELIPS, Jakarta. 1998, hlm. 122

⁶ Wijaya Baron & Dyah Sarimaya, *Kitab Terlengkap Surat Perjanjian (Kontrak) Termasuk Surat Resmi & Memo Internal*, Laskar Aksara, Cipayung-Jakarta Timur, hlm. 1

1338 ayat (1) KUH Perdata dinyatakan bahwa : “Semua persetujuan yang di buat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Sepanjang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, hal ini disebut dengan Asas kebebasan berkontrak. Ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata memberi kebebasan kepada para pihak untuk :

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian,
2. Mengadakan perjanjian dengan siapapun,
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya,
4. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis ataupun lisan⁷.

Sistem pengaturan hukum kontrak adalah menganut sistem terbuka (*open system*). Artinya bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur undang-undang⁸.

2. Asas Hukum Kontrak

Asas-asas dalam berkontrak, setidaknya terdapat 5 (lima) asas yang perlu mendapat perhatian, yaitu asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas *konsensualisme* (*consensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), asas kepribadian (*personality*). Berikut yang dapat penulis jelaskan :

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Menurut asas kebebasan berkontrak ini adalah bahwa setiap orang dapat leluasa membuat kontrak apa saja yang mereka inginkan, selama kontrak itu

⁷ Salim H.S. *Hukum Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika, Cetakan ketujuh, 2010, hlm. 8

⁸ *Ibid.*, hlm. 7

memenuhi syarat dan tidak melanggar ketentuan hukum, kesusilaan, serta ketertiban umum⁹.

Menurut Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” “semua perjanjian...” berarti perjanjian apapun, diantara siapapun, tentang apapun, bahkan para pihak juga bebas untuk tidak membuat perjanjian¹⁰.

Namun kebebasan tersebut tetap ada batasnya, yaitu selama kebebasan itu berada didalam batas-batas persyaratannya, serta tidak melanggar hukum atau undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum, misalnya kontrak membuat provokasi kerusuhan.

Hukum kontrak disebut pula sebagai hukum pelengkap yang dalam bahasa Belanda disebut *aanvulend recht* atau *optional law* dalam bahasa Inggris. Maksudnya adalah bahwa pasal-pasal dalam hukum kontrak berperan apabila para pihak tidak mengatur sendiri dalam perjanjian yang dibuatnya.

Dengan keadaan demikian barulah hukum kontrak / perjanjian tersebut tampil dan berperan mengatur hal-hal yang tidak atau lupa diatur oleh pihak yang berkepentingan¹¹. Sehingga pasal dan undang-undang dalam hukum kontrak akan berfungsi sebagai hukum pelengkap (*aanvulend recht*) yang melengkapi kekurangan yang terdapat dalam kontrak, dan untuk hal tersebut para pihak tunduk kepada undang-undang yang berlaku¹².

⁹ R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta, Intermasa, 2001, hlm. 127

¹⁰ I. G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting) Teori dan Praktik*, Kesaint Blanc, Jakarta, 2008, hlm. 33

¹¹ *Ibid.*,

¹² *Ibid.*, hlm. 34

b. Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*)

Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata mengakui bahwa suatu kontrak mempunyai kekuatan hukum layaknya undang-undang, namun terbatas hanya mengikat para pihak yang menandatangani, asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian¹³.

c. Asas Konsensualisme (*Consensualism*)

Pasal 1320 KUH Perdata dikatakan bahwa untuk sahnya suatu kontrak diperlukan empat syarat dan pada syarat pertama adalah “Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan dirinya (*de toestemming*)”¹⁴.

Pasal ini menjelaskan bahwa harus ada kesepakatan antara para pihak yang mengikat diri. *Konsensualisme* berarti kesepakatan (*consensus*), yaitu pada dasarnya kontrak dan perikatan yang timbul sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kata sepakat¹⁵.

Kemauan untuk mengikat diri dianggap tidak ada jika perjanjian itu telah terjadi karena paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*)¹⁶. Kontrak telah lahir dan mengikat para pihak begitu adanya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dalam kontrak atau disebut *esensialia* perjanjian, sehingga sebenarnya tidak perlu lagi *formalitas* tertentu¹⁷.

Pengecualian terhadap prinsip ini dapat terjadi dalam hal undang-undang memberikan syarat *formalitas* tertentu terhadap suatu kontrak, misalnya syarat

¹³ Salim H.S. *Op.Cit.*, hlm. 10

¹⁴ I.G.Rai Widjaya, *Op.Cit.*, hlm. 35

¹⁵ Budiman N.P.D. Sinaga, *Hukum Kontrak & Penyelesaian Sengketa dari Perspektif Sekretaris*, Jakarta. RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 15

¹⁶ R. Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 135

¹⁷ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang lahir Dari Perjanjian*, Buku I, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001, hlm. 49

harus tertulis, contoh “Akta Perdamaian” merupakan kesepakatan yang harus dibuat secara tertulis¹⁸.

d. Asas Itikad Baik (*Good Faith / Tegoeder Trouw*)

Pasal 1338 dalam ayat (3) KUH Perdata dinyatakan : “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Itikad baik berarti keadaan batin para pihak untuk membuat dan melaksanakan kontrak secara jujur, terbuka, dan saling percaya. Dalam kontrak, keadaan batin para pihak tidak boleh dicemari oleh maksud-maksud untuk melakukan tipu daya atau menutup-nutupi keadaan yang sebenarnya.

e. Asas Kepribadian (*Personality*)

Asas kepribadian berarti suatu prinsip dimana kontrak yang dibuat oleh para pihak hanya mengikat para pihak secara personal, tidak mengikat pihak-pihak lain diluar para pihak. Kontrak yang dibuat hanya untuk kepentingan perseorangan. seseorang hanya dapat mewakili dirinya sendiri dan tidak dapat mewakili orang lain dalam membuat perjanjian.

Hal ini seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1314 KUH Perdata, “pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau minta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri.” Dengan demikian perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya¹⁹.

Asas kepribadian dapat dilihat pula pada Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata menyatakan bahwa : “pada umumnya seseorang

¹⁸ I.G.Rai Widjaya. *Op.Cit.*, hlm. 36

¹⁹ Sukar Dadang, *Membuat Surat Perjanjian*, Yogyakarta, Andi Offset, 2011, hlm. 10-12

tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”
Inti dari ketentuan ini bahwa seseorang yang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri.

Pasal 1340 KUH Perdata menyatakan :”Perjanjian hanya berlaku antar pihak yang membuatnya.” Artinya perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku pada mereka yang membuatnya. Pengecualian pada Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata dapat dilihat Pasal 1317 KUH Perdata, yang menyatakan:

“Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”.

Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga dengan suatu syarat yang ditentukan²⁰.

2. Syarat Sah Suatu Kontrak

Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim dikenal dengan kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat-syarat mengenai sahnya suatu perjanjian atau kontrak seperti yang tercantum pada Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu : Syarat *Subjektif*, yaitu syarat mengenai orang atau *subjek* yang mengadakan kontrak.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
Syarat *objektif*, yaitu syarat mengenai isi kontrak itu sendiri, mengenai objek dari perbuatan hukum yang akan dilakukan.
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Suatu sebab yang halal²¹,

lebih lanjut dapat dijelaskan tentang syarat sah kontrak ini sebagai berikut:

²⁰ Salim. H.S. *Op.Cit.*, hlm. 12

²¹ Dadang Sukandar, *Op.Cit.*, hlm. 14

Berikut uraian penjelasannya :

ad. 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Sepakat ialah dengan kesepakatan disini, adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Dan di dalam Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan bahwa kesepakatan tidak ada apabila kontrak dibuat atas dasar paksaan, penipuan atau kekhilafan²².

Kata sepakat berarti adanya titik temu (*a meeting of the minds*) diantara para pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Karena perbedaan kepentingan itulah maka dibutuhkan adanya kata sepakat. Kata sepakat yang mereka berikan merupakan tanda persetujuan atas isi yang terkandung didalam kontrak²³.

ad. 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Kecakapan disini artinya para pihak yang membuat kontrak haruslah orang orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai *subyek* hukum. Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan “Setiap orang adalah untuk membuat perikatanperikatan jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap” Sedangkan yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap diatur dalam pasal 1330 KUH Perdata mengatakan, tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa. Pasal 330 KUH Perdata menyatakan :“Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan sebelumnya belum kawin” dan dewasa menurut

²² Baron Wijaya & Dyah Sarimaya, *Op.Cit.*, hlm. 3

²³ Dadang suandar, *Op.Cit.*, hlm. 14

Pasal 47 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan adalah 18 Tahun. Meskipun belum berumur 18 tahun, apabila seseorang telah atau pernah melakukan kawain dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian²⁴.

- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, Pasal 433 KUH Perdata mengatur bahwa: “orang-orang yang diletakkan di bawah pengampuan adalah setiap orang yang dewasa yang selalu berada dalam keadaan dungu, sakit otak atau mata gelap dan karena keborosannya”
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu, ketentuan Nomor 3 ini telah dihapus oleh Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1963 Tentang Gagasan Menganggap Burgelijk Wetboek Tidak Sebagai Undang-Undang.

Konsekuensi apabila tidak terpenuhinya syarat kecakapan, Pasal 1446 KUH Perdata menyatakan semua perikatan yang dibuat oleh anak yang belum dewasa, atau orang-orang yang berada dibawah pengampuan adalah batal demi hukum, dan atas tuntutan yang diajukan oleh atau dan pihak mereka, harus dinyatakan batal, semata-mata atas dasar kebelumdewasaan atau pengampuannya. Perikatan yang dibuat oleh perempuan yang bersuami dan oleh anak-anak yang belum dewasa yang telah disamakan dengan orang dewasa, tidak batal demi hukum, sejauh perikatan tersebut tidak melampaui batas kekuasaan mereka.

²⁴ Baron Wijaya & Dyah Sarimaya, *Op.Cit.*, hlm. 4

ad. 3. Suatu hal tertentu

Hal tertentu yang dimaksud adalah *objek* yang diatur dalam kontrak tersebut harus jelas, setidaknya-tidaknya dapat ditentukan. Jadi tidak boleh samar-samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak – pihak dan mencegah timbulnya kontrak *fiktif*²⁵.

Contohnya jual beli tanah dipinggir sungai yang luasnya tidak sama ketika air sungai pasang dengan surut, jadi harus dibuat se jelas mungkin. Didalam berbagai literatur dijelaskan bahwa yang menjadi *objek* perjanjian adalah *prestasi*. *Prestasi* merupakan apa yang menjadi kewajiban *debitur* dan apa yang menjadi hak *kreditur*. *Prestasi* ini terdiri dari perbuatan *positif* dan *negatif*. Terdiri dari :

- (1) Memberikan sesuatu
- (2) Berbuat sesuatu, dan
- (3) Tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUH Perdata)²⁶.

ad. 4. Suatu sebab yang halal

Maksudnya isi kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undang yang sifatnya memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan. Didalam Pasal 1337 KUH Perdata hanya disebutkan kausa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum²⁷. Contohnya perdagangan manusia bertentangan dengan undang-undang.

²⁵ Wijaya Baron & Dyah Sarimaya, *Op.Cit.*, hlm. 4

²⁶ Salim. H.S, *Op.Cit.*, hlm. 34

²⁷ *Ibid.*,

3. Akibat Hukum Suatu Kontrak

Akibat hukum suatu kontrak pada dasarnya lahir dari adanya hubungan hukum dari suatu perikatan, yaitu dalam bentuk hak dan kewajiban. Pemenuhan hak dan kewajiban inilah yang merupakan salah satu bentuk dari pada akibat hukum suatu kontrak. Akibat hukum adalah pelaksanaan dari pada suatu kontrak itu sendiri²⁸.

Menurut pasal 1234 KUH Perdata yang dimaksud dengan *prestasi* adalah seseorang yang menyerahkan sesuatu, melakukan sesuatu, dan tidak melakukan sesuatu, dan sebaliknya dianggap *wanprestasi* bila seseorang :

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
3. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat; atau
4. Melakuakan sesuatu yang menurut kontrak tidak boleh dilakukannya²⁹.

Wanprestasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan *somasi*, Seorang *debitur* baru dikatakan *wanprestasi* apabila ia telah diberikan *somasi* oleh *kreditur* atau Juru Sita. *Somasi* itu minimal telah dilakukan sebanyak tiga kali oleh *kreditur* atau Juru sita. Apabila *somasi* itu tidak diindahkannya, maka *kreditur* berhak membawa persoalan itu ke pengadilan. Dan pengadilanlah yang akan memutuskan, apakah *debitur wanprestasi* atau tidak³⁰.

Somasi diatur dalam Pasal 1238 KUH Perdata dan Pasal 1243 KUH Perdata. Jika dalam kontrak terjadi *wanprestasi* yang dilakukan oleh salah satu pihak maka akibatnya terhadap perjanjian itu adalah :

²⁸ H.R. Daeng Naja, *Contract Drafting*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 20-21

²⁹ Budiman N.P.D Sinaga, *Op.Cit.*, hlm. 24

³⁰ Salim. H.S, *Op.Cit.*, hlm. 98-99

1. Perikatan tetap ada, *Kreditur* masih dapat menuntut kepada *debitur* pelaksanaan *prestasi*, apabila ia terlambat memenuhi *prestasi*. Disamping itu *kreditur* berhak menuntut ganti rugi akibat keterlambatan melaksanakan *prestasinya*. Hal ini disebabkan kreditur akan mendapat keuntungan apabila debitur melaksanakan *prestasi* tepat pada waktunya;
2. *Debitur* harus membayar ganti rugi kepada *kreditur* (Pasal 1243 KUH Perdata), namun tidak semua *wanprestasi* lahir karena kelalaian *debitur* bisa pula jadi karena keadaan memaksa (*force majeure*) ketentuan ini diatur pada Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata. Dalam hal ini *debitur* tidak wajib mengganti kerugian;
3. Beban *risiko* beralih untuk kerugian *debitur*, jika halangan itu timbul setelah *debitur wanprestasi*, kecuali bila ada kesenjangan atau kesalahan besar dari pihak *kreditur*. Oleh karena itu *debitur* tidak dibenarkan untuk berpegangan pada keadaan memaksa. Mengenai *risiko* ini diatur pada Pasal 1237, 1460, 1545, 1553 ayat (1) KUH Perdata; dan
4. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, *kreditur* dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontrak *prestasi* dengan menggunakan Pasal 1266 KUH Perdata³¹.

Berkaitan dengan akibat hukum, menurut Pasal 1339 KUH Perdata suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang di tegaskan dalam perjanjian, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan (diwajibkan) oleh kepatutan, kebiasaan, dan undang-undang.

4. Berakhirnya Suatu Kontrak

Berakhirnya perikatan diatur dalam Pasal 1381 KUH Perdata. Yang di artikan dengan berakhirnya perikatan adalah selesainya atau hapusnya sebuah perikatan yang diadakan oleh dua pihak yaitu kreditur dan debitur tentang sesuatu hal. Pihak kreditur adalah pihak atau orang yang berhak atas suatu *prestasi*, sedangkan *debitur* adalah pihak yang berkewajiban untuk memenuhi *prestasi*.

Bisa berarti segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh kedua pihak, bisa jual beli³². Dalam Pasal 1381 KUH Perdata berakhirnya perikatan dikarenakan :

³¹ *Ibid.*, hlm. 99

1. Karena Pembayaran, Pembayaran yang dimaksud pada bagian ini berbeda dari istilah pembayaran yang digunakan dalam percakapan sehari-hari karena pembayaran dalam pengertian sehari-hari harus dilakukan dengan menyerahkan uang sedangkan menyerahkan barang selain uang tidak disebut sebagai pembayaran, tetapi pada bagian ini yang dimaksud dengan pembayaran adalah segala bentuk pemenuhan *prestasi*³³;
2. Karena penawaran pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan, Apabila seorang kreditur menolak pembayaran yang dilakukan oleh debitur, debitur dapat melakukan penawaran pembayaran tunai atas utangnya, dan jika kreditur masih menolak, debitur dapat menitipkan uang atau barangnya di pengadilan. Penawaran pembayaran yang diikuti dengan penitipan uang atau barang di pengadilan, membebaskan debitur dan berlaku baginya pembayaran asal penawaran itu dilakukan berdasarkan undang-undang, dan apa yang dititipkan itu merupakan atas tanggungan kreditur³⁴;
3. Karena pembaharuan utang (*Novasi*), Pembaharuan utang pada merupakan penggantian objek atau subjek kontrak lama dengan objek atau subjek kontrak yang baru³⁵;
4. Karena perjumpaan utang atau kompensasi, Perjumpaan utang atau kompensasi ini terjadi jika antar dua pihak saling berutang antara satu denganyang lain sehingga apabila utang tersebut masing-masing diperhitungkan dan sama nilainya, kedua belah pihak akan bebas dari utangnya. Perjumpaan utang ini terjadi secara hukum walaupun hal itu tidak diketahui oleh debitur. Perjumpaan utang hanya dapat terjadi jika utang tersebut berupa uang atau barang habis karena pemakaian yang sama jenisnya serta dapat ditetapkan dan jatuh tempo³⁶;
5. Karena percampuran utang (*Konfusio*), Apabila kedudukan kreditur dan debitur berkumpul pada satu orang, utang tersebut hapus demi hukum. Dengan demikian percampuran utang tersebut juga dengan sendirinya menghapuskan tanggung jawab penanggungan utang. Namun, sebaliknya, apabila percampuran utang terjadi pada penanggung utang, tidak dengan sendirinya menghapuskan utang pokok. Demikian pula percampuran utang terhadap salah seorang piutang tanggung menanggung tersebut tidak dengan sendirinya menghapus utang kawan-kawan berutangnya³⁷.
6. Karena pembebasan utang, Pembebasan utang adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh kreditur yang membebaskan debitur dari kewajibannya untuk memenuhi prestasi atau utang berdasarkan pada perikatanya kepada kreditur tersebut. Pembebasan utang menghapuskan

³² Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis [BW]*, Jakarta, Sinar Grafika, Cetakan Keempat, 2006, hlm. 187

³³ Ahmadi Miru, *Op.Cit.*, hlm. 88

³⁴ *Ibid.*, hlm. 96

³⁵ *Ibid.*, hlm. 99

³⁶ *Ibid.*, hlm. 102

³⁷ *Ibid.*, hlm. 104

perikatan yang melahirkan utang yang sedianya harus dipenuhi atau dilaksanakan oleh *debitur* tersebut³⁸;

7. Karena musnahnya barang yang terutang, Jika suatu barang tertentu yang dijadikan *objek* perjanjian musnah, tidak dapat lagi diperdagangkan, atau hilang, hapuslah perikatannya, kecuali kalau hal tersebut terjadi karena kesalahan *debitur* telah lalai menyerahkan sesuai dengan waktu yang ditentukan³⁹;
8. Karena batal atau pembatalan, Perjanjian-perjanjian pembatalan oleh orang tua atau wali dari pihak yang tidak cakap itu atau oleh pihak yang memberikan perizinannya secara tidak bebas karena menderita paksaan atau yang kekurangan syarat *objektifnya* (sepakat atau kecakapan) dapat dimintakan karena khilaf atau ditipu⁴⁰;
9. Karena berlakunya suatu syarat batal, Hapusnya perikatan yang diakibatkan oleh berlakunya syarat batal berlaku jika kontrak yang dibuat oleh para pihak dibuat dengan syarat tangguh atau syarat batal karena apabila kontrak tersebut dibuat dengan syarat tangguh dan ternyata syarat yang dijadikan syarat penangguhan tersebut tidak terpenuhi, kontrak tersebut dengan sendirinya batal. Demikian pula kontrak yang dibuat dengan syarat batal, apabila syarat batal tersebut terpenuhi, kontrak tersebut dengan sendirinya batal⁴¹; dan
10. Karena lewatnya waktu (Kedaluwarsa)., Kadaluarsa atau lewat waktu juga dapat mengakibatkan hapusnya kontrak antara para pihak. Hal ini diatur dalam BW, Pasal 1967 dan seterusnya.⁴²

5. Jenis Kontrak

Jenis kontrak dapat di bagi berdasarkan sumber hukumnya, namanya, bentuknya, aspek kewajibannya, maupun aspek larangannya. Berikut jenis kontrak berdasarkan pembagiannya:

1. Kontrak Menurut Sumber Hukumnya. Ada beberapa jenis kontrak (perjanjian) dari sumbernya antara lain :
 - a. Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga, seperti halnya perkawinan;

³⁸ Gunawan Widjaya & Kartini Muljadi, *Hapusnya Perikatan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2002, hlm. 171

³⁹ Ahmadi Miru, *Op.Cit.*, hlm. 105

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 107

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 109

⁴² *Ibid.*, hlm. 110

- b. Perjanjian yang bersumber dari kebendaan, yaitu yang berhubungan dengan peralihan hukum benda, misalnya peralihan hak milik;
 - c. Perjanjian *obligatoir*, yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban;
 - d. Perjanjian yang bersumber dari hukum acara, yang disebut dengan *bewijsovereenkomst*; dan
 - e. Perjanjian yang bersumber dari hukum *public*, yang disebut dengan *publiekechtelijke overeenkomst*⁴³.
2. Kontrak Menurut Namanya, Penggolongan berdasarkan pada nama perjanjian yang tercantum di dalam Pasal 1319 KUH Perdata, yaitu kontrak *nominaat* (bernama). Sedangkan kontrak *innominaat* adalah kontak yang timbul, tumbuh dan berkembang didalam masyarakat. Jenis kontrak ini belum dikenal di KUH Perdata⁴⁴;
3. Kontrak menurut bentuknya, dibagi menjadi dua macam, yaitu kontrak lisan dan kontrak tulisan. Kontrak lisan adalah kontrak atau perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Kontrak tertulis adalah kontrak yang dibuat para pihak dalam bentuk tulisan. Kontrak ini dibagi menjadi dua macam, yaitu akta dibawah tangan adalah akta yang cukup dibuat dibawah tangan oleh para pihak. Sedangkan *akta autentik* adalah akta yang di buat oleh atau di hadapan notaris (pejabat)⁴⁵;
4. Kontrak Timbal Balik, ialah perjanjian yang di lakukan para pihak menimbulkan hak dan kewajiban. Perjanjian ini dibagi 2 yaitu:

⁴³ Salim.S, *Op.Cit.*, hlm. 27

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 28

⁴⁵ *Ibid.*,

- a. Kontrak timbal balik tidak sempurna, menimbulkan kewajiban pokok bagi satu pihak sedangkan yang lainnya wajib melakukan sesuatu; dan
 - b. Perjanjian sepihak, merupakan perjanjian yang menurut hukum hanyalah menimbulkan kewajiban-kewajiban hanya bagi satu pihak⁴⁶.
5. Perjanjian cuma-cuma atau dengan alas hak yang membebaninya, perjanjian cuma-cuma merupakan perjanjian yang menurut hukum hanyalah menimbulkan keuntungan bagi salah satu pihak. Sedangkan perjanjian dengan alas hak yang membebani merupakan perjanjian, disamping pihak yang satu senantiasa ada prestasi (kontra) dari pihak lain, yang menurut hukum saling berkaitan⁴⁷;
6. Perjanjian berdasarkan sifatnya, dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kebendaan (*zakelijke overeenkomst*) dan perjanjian *obligatoir*. Perjanjian kebendaan adalah suatu perjanjian, yang ditimbulkan hak kebendaan, diubah atau dilenyapkan, hal demikian untuk memenuhi perikatan. Sedangkan perjanjian *obligatoir* merupakan perjanjian yang menimbulkan kewajiban dari para pihak⁴⁸; dan
7. Perjanjian dari aspek larangan, merupakan penggolongan perjanjian dari aspek tidak diperkenankannya para pihak untuk membuat perjanjian yang bertentangan dengan undang undang, kesusilaan, ketertiban umum. Ini disebabkan perjanjian tersebut mengandung praktik *monopoli* dan atau persaingan usaha tidak sehat⁴⁹.

⁴⁶ *Ibid.*,

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 29

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 30

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 32

B. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing* (Alih Daya)

1. Pengertian *Outsourcing* / Alih Daya

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing* / alih daya. Tetapi pengertian dari *outsourcing* / alih daya ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* / alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, membagi *outsourcing* / alih daya menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja / buruh. Pada perkembangannya dalam *draft revisi* Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* / alih daya mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah *sub contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

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

- a. *Outsourcing* / alih daya menurut Candra Soewondo adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa)⁵⁰; dan
- b. *Outsourcing* / alih daya menurut **Greaver** dalam Indrajit 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* / alih daya diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu pekerjaan *outsourcing* / alih daya merupakan penyerahan *aktifitas* perusahaan kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak⁵¹.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyangkut *outsourcing* / alih daya adalah pasal 64, pasal 65 yang terdiri dari 9 ayat, dan pasal 66 yang terdiri dari 4 ayat. Berikut penjelasannya :

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing* / alih daya. Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

⁵⁰ Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia* , Jakarta : Elok Media Kompetinso, 2003, hlm. 2

⁵¹ Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo, 2003, hlm.3

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
- 2) Pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - Tidak menghambat *proses produksi* secara langsung. (ayat 2)
- 3) Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- 4) Perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
- 5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- 6) Hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja / buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- 7) Bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja / buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan *proses produksi*, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses *produksi*.

Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan *proses produksi* juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja / buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja / buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* / alih daya , perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* / alih daya , dan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing* / alih daya.

Mengingat *bisnis outsourcing* / alih daya berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* / alih daya di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* / alih daya adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan

pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut : "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis."

Dengan demikian *outsourcing* / alih daya dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* / alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan *kompetitif* perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan *strategis* ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing* / alih daya, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya *berkompetisi*, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan *kompetitifnya*.

Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu *produk* dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih *profesional* dan lebih berpengalaman daripada perusahaan

sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing* / alih daya, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain.

2. **Macam-Macam *Outsourcing* / Alih Daya**

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* / alih daya di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66). Berdasarkan Pasal 1 pada KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain bahwa perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Ada 2 macam *outsourcing* / alih daya yang dikenal, yaitu⁵² :

a). *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (*business process*)

Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja.

Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUH Perdata, yang berbunyi : “Adanya perjanjian, dengan mana pihak

⁵² Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Yogyakarta : Universitas Atmaja, 2006, hlm.15

yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

b). *Outsourcing* / alih daya pekerja (*personel*)

Pada *outsourcing* / alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja.

Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, *cleaning service*. Dengan demikian untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.

3. Asas, Tujuan dan Manfaat *Outsourcing* / Alih Daya

Keuntungan yang didapatkan perusahaan dari penggunaan jasa *outsourcing* / alih daya adalah⁵³ :

- 1) Perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja untuk menjalankan *strateginya* ;
- 2) Memperoleh tim manajemen tambahan sehingga dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengetahuan di atas pengetahuan perusahaan dan industri lain;
- 3) Mampu mengurangi biaya tenaga kerja pada perusahaan;

⁵³ Candra Soewondo, *Op., Cit*, hlm. 58

- 4) Perusahaan tidak dipusingkan dengan tunjangan pemutusan hubungan kerja; dan
- 5) Perusahaan mampu menciptakan unit jasa dengan unjuk kerja yang tinggi.

4. Syarat-syarat *Outsourcing* / Alih Daya

Berdasarkan Pasal 1 KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyebutkan bahwa perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya adalah perusahaan berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan *proses produksi* melainkan hanya untuk kegiatan penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah tenaga pengamanan, *cleaning service*, *catering*, usaha penyediaan angkutan.

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.

Bentuk dan isi perjanjian *outsourcing* / alih daya adalah sebagai berikut :

- 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; dan
 - (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 ; dan
 - (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 kewajibannya 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 berbadanhukum 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 budan berbada hukum tersebut dengan pekerjaanya / buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan; dan
- 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 dipekerjakanya 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

Prestasi adalah kewajiban yang harus dilaksanakan. *Prestasi* merupakan obyek perikatan. Dalam ilmu hukum kewajiban adalah suatu beban yang ditanggung oleh seseorang yang bersifat *kontraktual* / perjanjian (perikatan). Hak dan kewajiban timbul apabila terjadi hubungan antara dua (2) pihak yang berdasarkan pada suatu *kontrak* atau perjanjian (perikatan). Jadi selama hubungan hukum yang lahir dari perjanjian itu belum berakhir, maka salah satu pihak ada beban *kontraktual*, ada keharusan atau kewajiban untuk memenuhinya (*prestasi*).

Kewajiban tidak selalu muncul sebagai akibat adanya *kontrak*, melainkan dapat pula muncul dari peraturan hukum yang lebih ditentukan oleh lembaga yang berwenang.

Adapun bentuk-bentuk *prestasi* yang disebutkan dalam pasal 1234 KUH

Perdata, yaitu berupa :

1. Memberikan sesuatu adalah termaktub kewajiban si berhutang untuk menyerahkan kebendaan yang bersangkutan dan untuk merawatnya sebagai seorang bapak rumah yang baik, sampai pada saat penyerahan. misalnya pemberian sejumlah uang, memberi benda untuk dipakai (menyewa), penyerahan hak milik atas benda tetap dan bergerak;
2. Berbuat sesuatu misalnya membangun rumah; dan
3. Tidak melakukan sesuatu misalnya A membuat perjanjian dengan B ketika menjual apoteknya, untuk tidak menjalankan usaha apoteknya dalam daerah yang sama. Ketiga *prestasi* tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh *debitur*.

Ketiga unsur diatas mengandung dua (2) unsur penting yaitu:

1. Berhubungan dengan persoalan tanggung jawab hukum atas pelaksanaan *prestasi* tersebut oleh pihak yang berkewajiban (*schuld*). *Schuld* adalah kewajiban *debitur* untuk membayar hutang.

2. Berhubungan dengan pertanggung jawaban pemenuhan tanpa memperhatikan siapa pihak yang berkewajiban untuk memenuhi kewajiban tersebut (*haftung*). *Haftung* adalah kewajiban *debitur* memberikan harta kekayaannya diambil oleh *kreditur* sebanyak hutang *debitur* tidak memenuhi kewajibannya membayar hutang tersebut.

Syarat-syarat *prestasi* meliputi:

1. Tertentu atau setidaknya dapat ditentukan
2. *Obyeknya* diperkenankan oleh hukum
3. Dimungkinkan untuk dilaksanakan

Wanprestasi menurut Setiawan dinamakan ingkar janji. Ingkar janji terjadi jika *debitur* tidak melaksanakan kewajibannya tersebut bukan karena keadaan memaksa⁵⁴. Menurut Subekti, seorang *debitur* dapat dikatakan *wanprestasi* apabila si berutang (*debitur*) tidak melakukan apa yang dijanjikannya, maka dikatakan dia melakukan *wanprestasi*. Ia ingkar janji atau alpa atau lalai atau ia melanggar perjanjian, bila ia berbuat atau melakukan sesuatu yang tidak boleh dilakukannya⁵⁵.

Menurut Satrio *wanprestasi* terjadi apabila apa yang dijanjikan oleh pihak lawan, *debitur* tidak melaksanakan kewajiban *prestasinya* atau tidak melaksanakan sebagaimana mestinya⁵⁶. Untuk menentukan apakah seorang *debitur* itu bersalah melakukan *wanprestasi*, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang *debitur* itu dinyatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi *prestasi*.

⁵⁴ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Penerbit Putra A Bardin, 1999, hlm. 17

⁵⁵ Subekti, *Op.,cit.*, hlm. 45

⁵⁶ Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 228

Menurut **Subekti**, seorang *debitur* dapat dikatakan *wanprestasi* apabila⁵⁷ :

- a. Debitur tidak memenuhi *prestasi* sama sekali artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupi untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian;
- b. *Debitur* memenuhi prestasi tetapi tidak baik atau keliru. Dalam hal ini *debitur* melaksanakan atau memenuhi apa yang dijanjikan, tetapi tidak sebagaimana mestinya;
- c. *Debitur* memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya atau *debitur* memenuhi *prestasi* tetapi terlambat; dan
- d. *Debitur* melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Dalam hal *debitur* tidak lagi mampu memenuhi *prestasinya*, maka dikatakan *debitur* tidak memenuhi *prestasi* sama sekali. Sedangkan jika *prestasi debitur* masih dapat di harapkan pemenuhannya, maka digolongkan ke dalam terlambat memenuhi *prestasi*. Jika *debitur* memenuhi *prestasi* secara baik, ia dianggap terlambat memenuhi *prestasi* jika *prestasinya* masih dapat diperbaiki dan jika tidak, maka dianggap tidak memenuhi *prestasi* sama sekali⁵⁸.

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*), Pihak perusahaan penyedia jasa / penerima pekerjaan (*vendor*) dan terakhir adalah pihak pekerja / buruh.

Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah hubungan kerja antara *principal* dan *vendor*, dan hubungan kerja antara *vendor* dan pekerja / buruh. *Principal* hanya terikat untuk memenuhi

⁵⁷ Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 45

⁵⁸ Setiawan, *Op. Cit.*, hlm. 18

kewajibannya atas *vendor* dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal *principal* tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja / buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*.

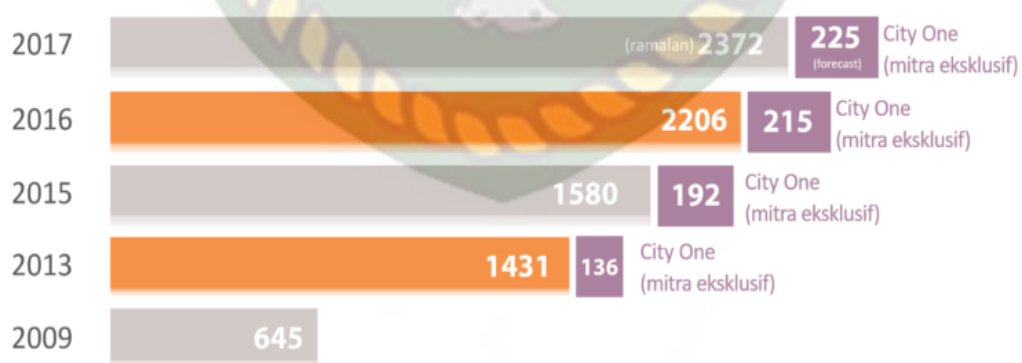
Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja / buruh adalah *vendor*, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja / buruhnya⁵⁹.

C. Tinjauan Umum PT Atalian Global Services Pekanbaru

1. PT Atalian Global Services di Tingkat Global

PT Atalian Global Services ialah Grup *indenpenden* dan perusahaan layanan global yang terkemuka di Eropa. Setiap hari, 100.000 karyawan bekerja dengan perusahaan publik dan pemerintahan untuk penyelesaian pekerjaan sesi dengan keperluan mereka. Lebih dari 25.000 pelanggan telah mempercayai Atalian dengan omset sebanyak 2.3 milyar Dollar US⁶⁰

Tabel II.1
Daftar Pelanggan dan *Portofolio* Atalian Grup



Sumber : <https://atalian.id>

⁵⁹ Uti Ilmu Royen S.H, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing* Semarang, 2009, hlm. 26

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Gemila Sari, Human Resource Manager Cabang Pekanbaru, Pada Tanggal 22 Agustus 2018

Sebagai layanan fasilitas terkemuka telah berpengalaman lebih dari 70 tahun, Atalian Grup berkomitmen memberikan nilai-nilai kepada pelanggannya setiap hari dengan bidang jasa pelayanan, sebagai berikut⁶¹ :

1. Manajemen Fasilitas
2. Pembersihan
3. Pemeliharaan teknis
4. Keamanan
5. Lanskap
6. Front of house
7. Manajemen energi
8. Jasa pengemasan

Atalian memberikan layanan tersebut kepada pelanggan publik dan swasta dari berbagai sektor usaha seperti pertanian, perindustrian, Kesehatan, Rumah Sakit, *Luxury*, *Tertier*, Transportasi, Retail, dan lain-lain. Atalian beroperasi pada lebih dari 30 negara di Eropa, Amerika Utara, Asia Tenggara dan Afrika. Strategi pengembangan global ini dapat dilakukan dengan melihat kekuatan keuangan perusahaan untuk mempertahankan strategi investasi yang dinamis & model integrasi yang baik.

PT Atalian Global Services telah berkembang di tingkat internasional dan sekarang hadir di lebih dari 30 negara dan 4 benua, yakni : Eropa, Asia Tenggara, Amerika Utara dan Afrika. Masing-masing instansi menawarkan keahlian tertentu. Di Perancis Atalian bergantung pada jaringan lebih dari 100 lembaga lokal dan dekat dengan 80 agen di dunia. Menggunakan mesin pencari kami untuk menemukan layanan yang anda perlukan. Cakupan Atalian di Eropa: Belgia,

⁶¹ Hasil wawancara dengan Bp. Stenly Wongkar, Branch Manager Cabang Pekanbaru, Pada Tanggal 22 Agustus 2018

Bosnia, Kroasia, Republik Ceko, Perancis, Hungaria, Luksemburg, Belanda, Polandia, Rumania, Rusia, Slovakia, Serbia, Turki dan Inggris.

Cakupan Atalian di Amerika Serikat: Connecticut, Georgia, Maryland, Massachusetts, Minnesota, New Jersey, New York, North Carolina, Ohio, Pennsylvania, Tennessee, Texas. Sementara cakupan Atalian di Asia: Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand, Kamboja, Vietnam dan Singapura. Dan cakupan Atalian di Afrika dan Timur Tengah: Pantai Gading, Mauritius, Maroko dan Libanon⁶².

2. PT Atalian Global Services Indonesia

Atalian Global Services Indonesia yang berpusat di Infinia Park Building, Jl, Dr Sahardjo, No. 45, Blok C 101-102, Manggarai - Tebet, Jakarta 12850, Indonesia, menawarkan berbagai penyelesaian untuk memenuhi berbagai keperluan: multi disiplin dan seluruh negara.

Atalian Indonesia yang dipimpin para tenaga-tenaga profesionalis muda yang terdiri dari : Bp. David Maksud sebagai Direktur Utama, Bp. Indera Sanjaya sebagai Direktur Komersial, Bp. Rex Maranan sebagai Direktur Keuangan, Bp. Dedy Roza sebagai Direktur Operasional dan Bp. Sofyan Widjaja sebagai Manager Umum dan Keamanan. Dan Atalian Indonesia salah satu operator terbesar di Indonesia, telah membangunkan keahlian berbagai usaha di sektor swasta dan publik termasuk manufaktur, layanan, penerbangan, retail, kesehatan, dan perhotelan.

⁶² Hasil wawancara dengan Bp. Stenly Wongkar, Branch Manager Cabang Pekanbaru, Pada Tanggal 22 Agustus 2018

Menawarkan solusi yang terbaik, Atalian Indonesia menyediakan semua sumber yang anda harapkan dari berbagai grup internasional terkemuka pada berbagai multi layanan. Berikut adalah *karakteristik* Atalian Indonesia yang menjadi pembeda dari kompetitornya, yaitu⁶³:

- Keahlian multi bisnis terpadu;
- Kekuatan Grup Internasional yang *independen & fleksibel*;
- Budaya kewirausahaan, *pragmatisme* dan pendekatan kepada pelanggan; dan
- Komitmen yang kuat terhadap CSR.

Berikut cakupan area PT Atalian Global Services yang saat ini mengandalkan jaringan 8 cabang lokal yang tersebar di wilayah Republik Indonesia :

Tabel II.2
Daftar Cabang Atalian Grup di Indonesia



Sumber : <https://atalian.id>

Kebijakan Grup Atalian dalam *Corporate Social Responsibility (CSR)* didefinisikan dan disampaikan oleh Presiden Grup. Kebijakan ini diterjemahkan

⁶³ Hasil wawancara dengan Bp. Stenly Wongkar, Branch Manager Cabang Pekanbaru, Pada Tanggal 22 Agustus 2018

sendiri ke dalam komitmen perusahaan dan tindakan-tindakan nyata yang dilakukan di seluruh grup. *Corporate Social Responsibility* merupakan bagian integral dari DNA perusahaan kami sebagai kekuatan nyata dari kinerja, karena ini mendorong kami untuk melaksanakan proses perbaikan diatas semua kinerja yang lain secara berkesinambungan, untuk klien kami.

Kami akan terus bergantung pada kekuatan kelompok dan komitmen tim kami untuk mengejar ambisi ini. Melihat tambahan depan, terus-menerus bercita-cita untuk mencapai keunggulan, menawarkan solusi baru dan menciptakan kembali jalur layanan kami adalah tujuan mendasar kami.

Sejak 2010, Atalian berkomitmen untuk sebuah strategi pengembangan yang berkelanjutan. Hal ini telah dimasukkan kedalam prinsip-prinsip dan kerangka aturan ISO 26000 dalam tanggung jawab sosial ke dalam operasi. Sejak saat itu Atalian telah menunjukkan komitmen terhadap *Corporate Social Responsibility* dalam berbagai cara.

Atalian menjadi anggota *Global Compact* PBB pada tahun 2012. Dua tahun kemudian Atalian menandatangani Piagam keragaman Perancis. Pada tahun 2015, Atalian berkomitmen untuk perlindungan lingkungan dengan mendaftarkan Caring iklim Deklarasi dan yang bertanggungjawab dalam penyusunan kebijakan pengadaan. Pada tahun 2016 Atalian memutuskan untuk mengeluarkan sendiri *Piagam Corporate Social Responsibility* yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran di antara staf dan klien.

Atalian telah menandatangani Skema *Global Compact* Perserikatan Bangsa-Bangsa sejak tahun 2012. *Global Compact* merupakan inisiatif PBB yang

bertujuan untuk mendorong bisnis di seluruh dunia untuk mengadopsi kebijakan yang berkelanjutan dan tanggung jawab sosial dan melaporkan pada implementasinya. Ini adalah prinsip yang berbasis kerangka yang meliputi sepuluh prinsip-prinsip dalam bidang hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan dan anti korupsi.

Pada akhir tahun 2014, Atalian telah melakukan penandatanganan Piagam Perancis untuk keanekaragaman yang menunjukkan secara resmi untuk berjanji mendukung non-diskriminasi dan keragaman. Piagam ini terdiri dari 6 artikel yang mendorong perusahaan untuk melawan diskriminasi dan mempromosikan keragaman di tempat kerja. Atalian menandatangani Deklarasi Peduli Perubahan Iklim pada Desember tahun 2015. Melalui tindakan ini, Atalian ingin menyoroti strategi dalam hal CSR dan berbagi praktik mendukung mitigasi perubahan iklim.

Di Atalian, berdasarkan keputusan bersama bahwa hubungan profesional dan hubungan bisnis dengan prinsip integritas. Itu sebabnya Atalian memutuskan gambaran kode etik dengan tujuan adalah untuk meningkatkan kualitas moral & kesadaran staff kami. Saat bergabung dengan perusahaan kami, staf harus berjanji untuk menghormati nilai-nilai fundamental dari grup, serta berkontribusi untuk menjaga suasana kepercayaan.

Dengan struktur dan sistem manajemen *spesifik* yang disebut “*Procurement Excellence*”, Departemen Pengadaan Perusahaan bertujuan untuk mencapai keunggulan dalam kualitas layanan yang diberikan, serta transparansi dan rasa kemitraan terkait dengan klien, pemasok dan sub-kontraktornya. Untuk

mencapai tujuan ini, Direktur memutuskan untuk menyusun Kebijakan Pengadaan Berkelanjutan.

Dokumen ini, yang ruang lingkupnya bersifat internal dan eksternal, mencakup Piagam Pengadaan Berkelanjutan, yang diminta oleh pemasok dan subkontraktor, serta Piagam Pengadaan Etika yang ditujukan untuk staf Atalian. Sampai hari ini, lebih dari 50 komitmen pengadaan berkelanjutan telah ditandatangani oleh pemasok kami.

Atalian adalah anggota aktif Komite Direksi Pembangunan Berkelanjutan (C3D). Organisasi nirlaba Prancis ini mengundang Direktur dan Manajer Pembangunan Berkelanjutan untuk menghadiri lokakarya dan komite mengenai Pembangunan Berkelanjutan. Dengan demikian, memungkinkan Atalian untuk tetap mengikuti orientasi strategis perusahaan besar dan mengantisipasi perubahan dalam isu-isu yang mempengaruhi klien mereka.

Kebijakan sumber daya manusia Atalian yang bertujuan untuk menarik dan mengasuh bakat. Untuk mencapai ini, Atalian telah lama berkomitmen untuk mendukung setiap karyawan. Pendekatan ini memungkinkan kita untuk menyusun pelatihan praktek operasional yang menguntungkan karyawan kami dan klien kami.

Kebijakan sumber daya manusia Grup Atalian berfokus pada tiga tema utama: Kualitas dan efisiensi layanan yang kami berikan kepada klien kami bersandar pada motivasi dan kualitas karyawan kami. Dengan demikian, pendekatan kami dalam hal perekrutan berpusat pada kekayaan masing-masing individu dan motivasi mereka, serta berfokus pada pengalaman mereka.

Atalian menawarkan karyawannya dengan manajemen karir inovatif yang terencana, sehingga memungkinkan staf untuk memperoleh manfaat dari pengembangan keterampilan. Sekarang pada 30 negara di seluruh Eropa, Asia Tenggara, Afrika dan Amerika Utara, Grup Atalian tidak hanya menawarkan kemungkinan pengembangan profesional nyata dalam perusahaan, tetapi juga menawarkan kesempatan untuk mobilitas geografis, yang didukung oleh sekitar 100 lembaga di Prancis dan lebih dari 80 cabang di tingkat internasional.

Atalian adalah perusahaan independen yang didasarkan atas budaya entrepreneurialisme yang kuat dan pendekatan multi operator. Dengan terus-menerus mendorong dialog kepercayaan dengan stafnya, Atalian memberikan kontribusi untuk menjamin motivasi dan pemenuhan profesional mereka. Selain itu, Atalian bertujuan untuk mendorong orang-orang seperti penyandang cacat pekerja, orang-orang muda dan untuk alasan apa pun mungkin profesional terbatas yang mencari pekerjaan secara aktif.

Di Atalian, menghormati dan apresiasi akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, melampaui kata-kata yang ditulis dalam sebuah piagam. Bagi kami, ini adalah pertanyaan tentang perilaku setiap hari dan budaya kerja yang ditransmisikan melalui kampanye peningkatan kesadaran yang melibatkan semua tim kami.

Sejalan dengan tujuan ini, pada akhir tahun 2014, Atalian menandatangani Piagam Keanekaragaman Prancis untuk mendemonstrasikan dan memformalkan komitmennya terhadap non-diskriminasi dan keragaman dan mempromosikan kesempatan yang sama, sementara berkontribusi untuk memperbaiki praktik SDM

Piagam tersebut menunjukkan komitmen Atalian terhadap keragaman budaya, etnis dan sosial. Ini mencakup 6 artikel yang memandu Grup dalam menyiapkan praktik baru, bekerjasama erat dengan staf dan pemangku kepentingan.

Hal ini juga mendorong Grup untuk menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang berpusat pada pengakuan dan apresiasi terhadap keterampilan individu. Kebijakan karyawan kami tertanam dalam komitmen CSR kami. Kami menghormati wanita dan pria, apapun latar belakang, usia, jenis kelamin atau situasi. Ini menjamin integrasi sempurna dengan staf baru dan menumbuhkan loyalitas dan motivasi seluruh karyawan.

Sesuai dengan komitmen ini, Kebijakan Karyawan Atalian berfokus pada 4 tema, yaitu⁶⁴ :

1. Kesetaraan Gender;
2. Perjanjian antar generasi yang bermanfaat;
3. Mengintegrasikan staf menghadapi kesulitan; dan
4. Mendorong asimilasi staf penyandang cacat.

Tahun 2012 Atalian telah melakukan *negosiasi* dan kesepakatan dengan para pemangku kepentingan sosial, keragaman dan *profesional* yang mempunyai kesempatan yang sama bagi wanita dan pria. Perjanjian ini menetapkan tujuan menjamin kesetaraan gender dalam perekrutan dan jalur layanan yang berbeda, menjamin kondisi yang sama untuk semua akses ke pekerjaan dan pelatihan *profesional* dan memastikan bahwa wanita hamil dapat bekerja dengan kondisi

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bp. Stenly Wongkar, Branch Manager Cabang Pekanbaru, Pada Tanggal 22 Agustus 2018

(mengubah ruang kerja, bekerja sementara dan wawancara sebelum dan setelah melahirkan, *adopsi*, atau cuti).

Atalian telah melakukan *negosiasi* pada sejumlah antargenerasi untuk perjanjian yang bermanfaat pada tahun 2013 di seluruh badan yang menjamin: *Integrasi profesional* muda yang handal, perekrutan dan *retensi staf senior* dan transmisi keterampilan dan keahlian.

Atalian mendukung proyek-proyek yang mendorong *asimilasi* para *profesional* dalam menghadapi kesulitan atau yang *terisolasi* dari dunia *profesional*. Ini berhasil, pada tahun 2016 Atalian memperoleh sebuah perusahaan bernama DPS (*Dialog Partenaires Services*), sebuah perusahaan yang menumbuhkan *profesional* penyisipan melalui kegiatan ekonomi. Tujuan dari DPS adalah untuk membantu orang-orang yang *terisolasi* dari dunia *profesional* dalam usaha mereka untuk kembali ke pekerjaan, dengan memberikan / menawarkan pelatihan atau pekerjaan.

Dalam kolaborasi dengan jumlah pekerjaan yang berbeda dan organisasi-organisasi nirlaba yang membantu orang-orang yang *terisolasi* dari pekerjaan dalam usaha mereka untuk kembali ke pekerjaan, Departemen sumber daya manusia di Atalian telah bekerja untuk melawan pengecualian dan mempromosikan penyisipan *profesional*.

Jika memungkinkan, Atalian juga mendukung pekerjaan calon penyandang cacat, terutama melalui kontrak magang. Atalian telah memutuskan untuk lebih, untuk klien utama, *sub-kontrak* dan atau bersama kontrak dengan

perusahaan yang mempromosikan penyisipan *profesional* orang cacat dan dengan demikian membantu mereka tetap dalam pekerjaan.

3. PT Atalian Global Services Indonesia Cabang Pekanbaru

PT Atalian Global Services Indonesia Cabang Pekanbaru beroperasi di Kota Pekanbaru sejak Maret 2014 yang dipimpin oleh Bapak Stenly Wongkar yang merupakan Kepala Cabang PT Tritunggal Sejahtera Margawi Pekanbaru. Hal ini terjadi karena PT Atalian Global Services dari Perancis mengakuisisi PT Tritunggal Sejahtera Margawi Indonesia.

Karena sebelumnya PT Tritunggal Sejahtera Margawi Pekanbaru dibawah kepemimpinan Bapak Stenly Wongkar sudah memiliki beberapa klien yang sudah bekerjasama. Diantaranya adalah :

Tabel II.3
Daftar Pelanggan dan Batas Akhir Masa Kontrak

No.	Partner/Klien	Total Karyawan	Mulai Kontrak
1	Mal Ciputra Seraya Pekanbaru	94	Juni 2018
2	Mal Central Pasar Kodim	36	Agustus 2017
3	Mal Giant MTC Panam	42	Maret 2018
4	Mal Mandau City Duri	18	September 2017
5	Transmart Pekanbaru	36	Mei 2018
6	Transmart Padang	36	Mei 2018
7	Gramedia Mal Pekanbaru	14	Maret 2018
8	Gramedia Sudirman	14	Maret 2018
9	Rumah Sakit Awal Bross Jansud	86	Oktober 2017
10	Rumah Sakit Awal Bross Panam	60	November 2017
11	Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat	18	Desember 2017
12	Pergudangan Avian	8	Desember 2017
	Total	462	

Sumber : Marketing Dept. PT. Atalian Global Services Juni 2018

PT. Atalian Global Services Indonesia Cabang Pekanbaru, setiap bulan menerima karyawan untuk di pekerjakan di 4 (empat) bidang unit bisnis, yaitu :

1. *Cleaning Service* (Jasa Kebersihan);
2. *Security* (Jasa Keamanan);
3. *Landscape Service* (Jasa Pemeliharaan Taman); dan
4. *Office Support* (Tenaga Admin Perkantoran).

Dan unit bisnis *Cleaning Service* (Jasa Kebersihan) yang paling mendominasi yaitu 80% dari keseluruhan unit bisnis yang dijalankan. *Security* (Jasa Keamanan) berada sekitar 10%, *Office Support* (Tenaga Admin Perkantoran) berada sekitar 6% dan *Landscape Service* (Jasa Pemeliharaan Taman) hanya sekitar 4%.⁶⁵

Secara umum dari keempat unit bisnis diatas yang menjadi syarat-syarat yang diperlukan bagi calon karyawan yang paling utama adalah kemauan bekerja, baru wajib mengikuti training dan pelatihan kerja sebelum ditempatkan di area yang membutuhkan. Baru berikutnya syarat yang lain adalah pengalaman kerja dan yang terakhir yang menjadi pertimbangan adalah jenjang pendidikan.

Untuk unit bisnis *Cleaning Service* (Jasa Kebersihan) yang menjadi obyek penelitian penulis juga mengutamakan calon karyawan yang memiliki kemauan tinggi untuk bekerja, dan mengutamakan yang memiliki pengalaman kerja di bagian kebersihan profesional, yang relevan dengan area-area yang sudah dimiliki oleh PT. Atalian Global Services Cabang Pekanbaru.

Setelah melalui proses administrasi perekrutan, mulai dari job posting hingga validasi administrasi, maka yang paling perlu diminta oleh manajemen PT. Atalian Global Services Cabang Pekanbaru untuk dipertimbangkan adalah Surat

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Bp. Stenly Wongkar, Branch Manager Cabang Pekanbaru, Pada Tanggal 22 Agustus 2018

Pernyataan Baku dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Kontrak Kerja yang telah disiapkan oleh Human Resources Depart PT. Atalian Global Services Cabang Pekanbaru. Berikut adalah Surat Pernyataan Baku dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Kontrak Kerja nya:

1. Surat Pernyataan Baku Sebelum Direvisi

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
Tempat/Tgl. Lahir :
Jabatan :
No. Identitas (KTP/SIM) :
Alamat Sekarang :

Dengan tidak ada unsur paksaan ataupun desakan dari siapapun / pihak manapun serta dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Saya bersedia membayar biaya Training & Pelatihan sebesar **Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah)**, dengan cara pembayaran dipotongkan dari gaji sebanyak 3 x Rp.100.000.- dan apabila saya mengundurkan diri dari Perusahaan saya tidak akan menuntut pengembalian biaya tersebut
2. Saya bersedia mengganti biaya pembelian sepatu kerja apabila diarea dimana saya ditempatkan mengharuskan untuk memakai sepatu kerja yang spesifikasinya ditentukan oleh Perusahaan Pemberi Kerja dengan harga dan cara pembayaran sesuai dengan ketentuan
3. Seragam, tanda pengenal dan atribut lainnya yang merupakan milik Perusahaan apabila saya keluar / mengundurkan diri dari Perusahaan, maka saya wajib mengembalikan

Surat pernyataan ini berlaku dan berkekuatan hukum tetap sejak tanggal ditandatanganinya.

Jakarta,
Yang membuat pernyataan

(.....)

2. Isi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

No:../ TM-HR/PKWT/....

Nama : **Stenly Wongkar**
Jabatan : Branch Manager
Alamat : Jl. Mawar No.29 RT.01/RW.02 Kelurahan Padang Terubuk,
Kecamatan Senapelan – Pekanbaru

Dalam hal ini bertindak dalam jabatannya, untuk dan atas nama PT Atalian Global Service yang selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**

Dan

Nama :
Tempat / Tgl.Lahir :
Jenis Kelamin :
Alamat :

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pribadi yang selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**

Kedua belah pihak setuju untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dimulai terhitung dari Tanggal Bulan..... Tahun..... sampai dengan Tanggal.....Bulan.....Tahun.....dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

TUGAS DAN PEKERJAAN

1. Pihak Pertama menerima Pihak Kedua untuk bekerja di PT Atalian Global Service untuk jangka waktu tertentu dengan penugasan pada:
Tempat :
Alamat :
Jabatan :
2. Pihak Kedua menyatakan setuju menerima dan sanggup untuk ditempatkan pada lokasi kerja dan atau waktu kerja kapanpun yang ditentukan oleh Atasan atau Menejemen PT Atalian Global Service serta bekerja dengan jujur, giat, disiplin, serta patuh kepada perintah Atasan maupun peraturan-peraturan baik lisan maupun tulisan yang berlaku di PT Atalian Global Service atau Perusahaan Pengguna Jasa
3. Pihak Kedua menyatakan setuju menerima dan sanggup menjalani seluruh program dan ketentuan yang diterapkan di PT Atalian Global Service

Pasal 2
JAM KERJA

1. Pihak Kedua wajib mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh Pihak Pertama melalui Atasan yang berwenang sesuai dengan fungsi dalam pekerjaan dan tuntutan dari departemen ataupun kebutuhan bisnis di Perusahaan Pengguna Jasa
2. Jadwal kerja yang ditetapkan kepada Pihak Kedua selama seminggu adalah 40 Jam
3. Hari libur mingguan ini tidak mutlak jatuh pada hari Sabtu dan Minggu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan diatas

Pasal 3
UPAH

1. Upah yang diterima oleh Pihak Kedua setiap bulan adalah sebagai berikut:
Upah : Rp.
Transport / Uang Makan : Rp.
Jumlah Rp.
2. Gaji gross diatas akan dipotong dengan potongan PPh 21 dan kewajiban-kewajiban lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Tunjangan hari raya (THR) yang akan diberikan secara proporsional, maksimal 1 (satu) bulan gaji, setelah 1 (satu) bulan masa kerja
4. Apabila Pihak Kedua tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dan tidak dapat menyerahkan bukti-bukti surat yang sah maka akan dipotong sesuai aturan Perusahaan

Pasal 4
BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

1. Hubungan kerja akan berakhir dengan sendirinya dan batal demi hukum pada saat berakhirnya masa PKWT ini atau Pihak Kedua meninggal dunia.
2. Hubungan kerja juga akan berakhir sesuai dengan telah berakhirnya Perjanjian Kerjasama antara PT Atalian Global Service dengan Perusahaan Pengguna Jasa sebagai dasar dari PKWT ini dan Pihak Kedua tidak berhak menuntut ganti rugi berupa apapun.
3. Dalam hal Pihak Kedua tidak dapat melanjutkan hubungan kerja sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja ini, maka Pihak Kedua wajib dan harus memberitahukan secara tertulis kepada Pihak Pertama selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelumnya.
4. PKWT ini batal demi hukum bila terjadi hal-hal diluar kekuasaan dan kemauan Pihak Pertama seperti :
 - a. Tindakan Pemerintah dalam bidang moneter atau ekonomi dan politik yang menyebabkan Perjanjian ini tidak dapat dilaksanakan.

- b. Alasan-alasan lain diluar kemampuan dan kemauan Pihak Pertama dan atau Pihak Kedua
- c. PKWT ini batal demi hukum apabila Pihak Kedua juga terikat hubungan kerja dengan Pihak Ketiga.

Pasal 5
LAIN-LAIN

1. Hal-hal lain yang belum tercakup dalam PKWT ini akan ditentukan secara tersendiri sejauh tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terjadi perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan PKWT ini, maka kedua belah pihak setuju untuk menyelesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
3. Semua surat pernyataan maupun surat lainnya yang dibuat oleh Pihak Kedua sehubungan dengan PKWT ini dan semua peraturan yang berlaku di Perusahaan Pengguna Jasa dan Pihak Pertama adalah merupakan satu kesatuan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan PKWT ini.

Perjanjian ini dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama, ditanda tangani oleh para pihak dengan tanpa adanya tekanan dari Pihak manapun

Ditandatangani di : Pekanbaru
Pada Tanggal :

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA

Stenly Wongkar
Branch Manager

.....
Employee

3. Surat Pernyataan Baku Setelah Direvisi

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
Tempat / Tgl. Lahir :
Posisi / Jabatan :
Area / Lokasi :
No. ID (KTP/SIM) :
Alamat Domisili :

Dengan tidak ada unsur paksaan ataupun desakan dari siapapun dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa saya:

1. Saat menandatangani pernyataan ini, saya menjalani masa percobaan pertama selama 7 (tujuh) hari, dan apabila dalam masa percobaan itu saya tidak sanggup, maka saya tidak berhak meminta gaji atau upah.
2. Selama bekerja di PT Atalian Global Service, bersedia untuk ditempatkan di lokasi manapun dan waktu kapanpun (baik hari minggu/libur & hari Raya Idul Fitri / Natal serta hari besar Ke-Agamaan lainnya) sesuai perintah dari atasan ataupun manajemen PT Atalian Global Service.
3. Selama bekerja sebagai karyawan/ti PT Atalian Global Service, saya berjanji :
 - 3.1. Akan bekerja dengan jujur, giat, disiplin, setia, bertanggung jawab dan patuh terhadap perintah Atasan serta mentaati segala peraturan yang berlaku, baik dari PT Atalian Global Service maupun Penyewa/Pemilik Gedung.
 - 3.2. Tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang bersifat merugikan atau kriminal, baik terhadap Atasan, Pemilik Gedung maupun Penyewa (Tenant), seperti :
 - a. Dilarang membawa peralatan, perlengkapan, dan barang-barang milik Perusahaan keluar dari tempat kerja kecuali memang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan atas ijin tertulis dari Perusahaan.
 - b. Dilarang dalam lingkungan perusahaan melakukan kegiatan politik, rapat, pidato, menempelkan dan atau mengedarkan pamflet dan poster serta lain-lain kegiatan yang bukan merupakan tugas atau pekerjaan dalam rangka kegiatan operasi Perusahaan.
 - c. Dilarang dalam lingkungan perusahaan melakukan tindakan / perbuatan yang sedemikian rupa, sehingga membahayakan kelancaran

kegiatan operasi perusahaan dan merupakan kelakuan kurang terpuji atau tidak baik seperti :

- Melakukan pencurian atau penggelapan atau menghilangkan harta benda milik pengelola gedung, penyewa (tenant) maupun PT Atalian Global Service. Bila mana hal diatas terjadi maka sisa gaji saya tidak diberikan dan bersedia diserahkan kepada pihak berwajib untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

- Mabuk, berjudi, merokok, membawa/memperdagangkan/dan mengkonsumsi obat terlarang serta tindakan kesalahn dan pelanggaran lainnya yang dapat merugikan baik PT Atalian Global Service, Pemilik Gedung maupun Penyewa (Tenant).

3.3. Akan hadir kerja setiap hari dengan tepat waktu dan mentaati jadwal "Off" yang dibuat oleh Supervisor PT Atalian Global Service. Jika saya tidak hadir / alpa tanpa pemberitahuan selama 3 (tiga) hari berturut-turut atau 5 (lima) hari berturut-turut dalam 1 (satu) bulan diluar jadwal, maka saya dianggap mengundurkan diri.

3.4. Tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang secara jelas dilarang oleh Perusahaan dan bersedia mengundurkan diri bila telah mendapat Surat Peringatan dari Supervisor pada lokasi saya bertugas.

3.5. Tidak diperkenankan mengisi atau memasukkan kartu absen / *finger print* orang lain / teman sekerja pada mesin pencatat waktu. Akan memberikan penjelasan, keterangan dan alasan apabila saya berhalangan masuk kerja disertai dengan bukti tertulis kepada Atasan proyek dan kantor pusat.

3.6. Khusus bagi karyawati tidak diperbolehkan hamil selama masa kontrak kerja berlangsung.

3.7. Tidak diperkenankan untuk melakukan kontak fisik dengan orang lain terutama anak-anak pada lingkungan kerja proyek.

3.8. Berperilaku sopan dan santun terhadap semua pihak, baik atasan, pemilik gedung maupun penyewa (tenant) seperti : memberi seyum, salam & sapa (selamat pagi, siang, atau malam) & meminta maaf, jika tidak sengaja membuat kesalahan.

4. Sesuai dengan status karyawan / i kontrak, selain upah harian yang dibayarkan setiap bulan, maka saya tidak berhak atas tunjangan atau pesangon dalam bentuk apapun dari PT Atalian Global Service baik dalam masa hubungan kerja ataupun setelah berakhirnya hubungan kerja dengan Perusahaan.
5. Ikatan kerja sebagaikaryawan / i harian PT Atalian Global Service selesai dengan sendirinya seturut dengan berakhirnya masa Perjanjian Kontrak Kerja atau Terputus sebelum habis masa kontrak kerja antara PT Atalian Global Service dengan Pemilik Gedung.
6. Setiap karyawan / i yang mengalami pemutusan kontrak, pemutusan kerja, atau pengunduran diri maka diwajibkan untuk mengembalikan seragam,

tanda pengenal dan atribut kerja milik Perusahaan yang melekat pada karyawan / i tersebut.

7. Saya memberikan keterangan dengan sebenarnya tentang data pribadi seperti perubahan status diri susunan keluarga, alamat dan data pribadi / keluarga yang penting lainnya. Setiap ada perubahan data, saya akan melaporkan kepada perusahaan dan apabila ada terdapat pemalsuan data maka saya bersedia dikenakan sanksi.
8. Saya menyatakan bahwa segala keterangan diatas adalah benar dan bersedia memberikan bukti-bukti tertulis yang sah apabila diperlukan.

Surat pernyataan ini berlaku dan berkekuatan hukum tetap sejak tanggal ditandatanganinya.

Jakarta,

Yang Membuat Pernyataan,

Materai Rp.6000

(.....)

Agar fokus pada permasalahan yang sedang penulis teliti, maka penulis menyajikan Surat Pernyataan Baku dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Kontrak Kerja seperti yang sudah penulis sajikan. Dan untuk hasil penelitian serta pembahasannya, maka penulis menguraikan nya secara lengkap di Bab selanjutnya.