

Volume :18, Nomor : 3  
ISSN Online : 2613-9340  
ISSN Offline : 1412-1255

**PERJANJIAN KERJASAMA DALAM BIDANG  
PENGKARYAAN DAN JASA TENAGA KERJA  
ANTARA PT. SINAR JAYA PURA ABADI DAN  
PT. ASIANFAST MARINE INDUSTRIES**

Oleh:

**R Juli Moertiono SH,M.Kn<sup>1</sup>**

**Abstract**

The outsourcing system uses a cooperation agreement of differences in interests which are brought through an agreement. The cooperative relationship between outsourcing companies and companies using outsourcing services is certainly tied to a written agreement. *PT. Asianfast Marine Industries* intends to use the services of a security workforce, who is ready to meet the need for labor services and to carry out the business activities of the company, from a labor service provider company, *PT. Sinar Jaya Pura Abadi*.

The cooperation agreement between *PT. Sinar Jaya Pura Abadi* and *PT. Asianfast Marine Industries* which intends to employ security workers contains 19 (nineteen) Articles i.e. purpose and objectives, general provisions, rights and obligations of the parties, duties and responsibilities of first parties, provisions concerning labor, wages and payment method, responsibility and compensation, work safety, dispute resolution. The rights and obligations of the company and the employed workforce are that *PT. Asianfast Marine Industries* is obliged to carry out the contents of the cooperation agreement which covers the employed workforce, and legal protection for the labor in the event of default.

**Keyword: Agreement, Cooperation, Labor**

**Abstrak**

Sistem *outsourcing* menggunakan perjanjian kerjasama yang berawal dari perbedaan kepentingan yang dicoba dipertemukan melalui kesepakatan. Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. *PT. Asianfast Marine Industries* bermaksud menggunakan jasa tenaga kerja keamanan untuk memenuhi kebutuhan akan jasa tenaga kerja yang siap di pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan usaha perusahaan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *PT. Sinar Jaya Pura Abadi*.

Isi perjanjian kerjasama antara *PT. Sinar Jaya Pura Abadi* dengan *PT. Asianfast Marine Industries* yang bermaksud untuk menggunakan tenaga kerja keamanan, dalam kontrak ini memuat 19 (sembilan belas) Pasal yaitu : Maksud dan tujuan, ketentuan umum, hak dan kewajiban para pihak, tugas dan tanggungjawab pihak pertama, ketentuan tentang tenaga kerja, upah dan cara pembayarannya, tanggung jawab dan ganti rugi, keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan. Hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja yang diperkerjakan adalah *PT. Asianfast Marine Industries* berkewajiban melaksanakan isi perjanjian kerjasama yang meliputi tentang tenaga kerja yang diperkerjakan, dan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja apabila terjadi wanprestasi.

**Kata kunci : Perjanjian, Kerja Sama, Tenaga Kerja.**

<sup>1</sup> Dosen Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Ketentuan umum dari suatu perjanjian terdapat dalam KUH Perdata pada Buku III Bab II, sedangkan mengenai perjanjian khusus diatur dalam Buku III bab XVIII. Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi, yaitu: "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih".

Subekti mengatakan bahwa, "Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal".<sup>2</sup>

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu".

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UUK) Pasal 1 angka 14, "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak".

Persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*,

dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sistem *outsourcing* menggunakan perjanjian kerjasama yang berawal dari perbedaan kepentingan yang dicoba dipertemukan melalui kesepakatan. Melalui perjanjian perbedaan tersebut diakomodir dan selanjutnya dibingkai dengan perangkat hukum sehingga mengikat para pihak. Dalam perjanjian, pertanyaan mengenai sisi kepastian dan keadilan justru akan tercapai apabila perbedaan yang ada di antara para pihak terakomodir melalui mekanisme hubungan perikatan yang bekerja secara seimbang.<sup>3</sup>

Menurut Subekti bahwa, "Perjanjian kerjasama hanya mempunyai daya hukum intern (kedalam) dan tidak mempunyai daya hukum keluar".<sup>4</sup> "Yang bertindak keluar dan bertanggung jawab kepada pihak ketiga adalah kerugian di antara para sekutu diatur dalam perjanjiannya, yang tidak perlu diketahui masyarakat".<sup>5</sup>

Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian dalam *outsourcing* juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 KUH Perdata,

<sup>3</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Laksbang Mediatama, Yogyakarta, 2008), h.1

<sup>4</sup>R. Subekti, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*. Alumni. 1976, Bandung. h 53.

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>2</sup>R. Subekti, *Hukum Perjanjian*. Pembimbing Masa, 1980, Jakarta. h. 1.

namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu Pasal 64,65,dan 66 UUK.

Perjanjian dalam *outsourcing* menggunakan asas *Lex specialis derogat legi generalis* yakni Ketentuan-ketentuan *lex specialis* harus berada dalam lingkungan hukum (rezim) yang sama dengan *lex generalis*. Seperti halnya UUK dan KUH Perdata sama-sama termasuk lingkungan hukum keperdataan.<sup>6</sup>

Perjanjian yang dilakukan kemudian dituangkan secara tertulis dalam bentuk perjanjian kerjasama dalam pengadaan dan penggunaan jasa tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan adanya tenaga kerja satpam.

PT. *Asianfast Marine Industries* merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak di Bidang *Shipyards* bermaksud menggunakan jasa tenaga kerja keamanan (*Security*) untuk memenuhi kebutuhan akan jasa tenaga kerja yang siap di pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan usaha perusahaan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja PT. Sinar Jaya Pura Abadi yang siap di pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan usaha perusahaan. Dalam rangka mewujudkan maksud tersebut, maka para pihak mengadakan Perjanjian Kerjasama Pengkaryaan dan Penggunaan Jasa Tenaga Kerja.

Mencermati perjanjian kerjasama tersebut, penulis membuat judul untuk penulisan skripsi dalam rangka menyelesaikan Program Studi S1 Ilmu Hukum di Fakultas Hukum UISU, yaitu : **“Perjanjian Kerjasama Dalam Bidang Pengkaryaan Dan Jasa Tenaga Kerja Antara**

**PT. Sinar Jaya Pura Abadi Dan PT. *Asianfast marine Industries*”.**

## **B. Permasalahan**

Permasalahan yang penulis teliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana isi perjanjian kesepakatan kerjasama antara PT.Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT. *Asianfast Marine Industries* tentang pengkaryaan dan penggunaan tenaga kerja ?
2. Bagaimana hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja yang diperkerjakan ?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja apabila terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerjasama antara PT.Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT.*Asianfast Marine Industries* ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui isi perjanjian kesepakatan kerjasama antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT. *Asianfast Marine Industries* tentang pengkaryaan dan penggunaan tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja yang dipekerjakan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja apabila terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerjasama antara PT.Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT.*Asianfast Marine Industries*.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi masyarakat luas penelitian ini dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan sumber informasi untuk mengetahui

---

<sup>6</sup>Bagir Manan dalam bukunya yang berjudul Hukum Positif Indonesia (h. 56), di kutip dari artikel yang ditulis A.A. Oka Mahendra berjudul Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan.

- perjanjian penggunaan tenaga kerja menurut UUK.
2. Bagi praktisi di bidang hukum penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan mengenai aspek hukum yang timbul mengenai ketentuan hukum mengenai perjanjian penggunaan tenaga kerja menurut UUK.
  3. Bagi lingkup akademik penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi ilmuwan dan lembaga tinggi sebagai bahan bacaan guna memperkaya khasanah Universitas Islam Sumatera Utara ilmu pengetahuan khususnya di bidang Pelaksanaan perjanjian penggunaan tenaga kerja antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT. *Asianfast Marine Industries*.
- c. Teori kepercayaan (*Vetrouwenstheorie*)  
Teori yang sekarang dianut, juga oleh yurisprudensi adalah teori kepercayaan, di mana menurut teori ini kata sepakat terjadi jika ada pernyataan yang secara objektif dapat dipercaya.
  - d. Teori ucapan (*Uitingstheorie*)  
Menurut teori ini bahwa persetujuan terjadi pada saat orang yang menerima penawaran telah menyiapkan surat jawaban bahwa ia menyetujui penawaran tersebut. Kelemahan teori ini adalah bahwa sulit untuk menentukan saat terjadinya persetujuan dan selain itu jawabannya setiap saat masih dapat berubah.
  - e. Teori pengiriman (*Verzendingstheorie*)  
Menurut beberapa sarjana, terjadinya persetujuan adalah pada saat dikirimkannya surat jawaban. Diterangkan selanjutnya bahwa dengan dikirimkannya surat tersebut si pengirim kehilangan kekuasaan atas surat tersebut dan lagi pula saat pengiriman dapat ditentukan secara tepat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perjanjian Dalam Hukum Privat**

##### **1. Teori Perjanjian**

Dalam ilmu hukum, dikenal beberapa ajaran mengenai kapan suatu perjanjian dianggap lahir. Menurut Setiawan saat terjadinya perjanjian yaitu:

a. Teori kehendak (*wilstheorie*)

Teori ini adalah yang tertua dan menekankan kepada faktor kehendak. Menurut teori ini jika kita mengemukakan suatu pernyataan yang berbeda dengan apa yang dikehendaki, maka kita tidak terikat kepada pernyataan tersebut.

b. Teori pernyataan (*Verklaringstheorie*)

Menurut teori ini, kebutuhan masyarakat menghendaki bahwa kita dapat berpegang kepada apa yang dinyatakan.

f. Teori pengetahuan (*Vernemeningstheorie*)

Teori ini mengemukakan bahwa persetujuan terjadi setelah orang yang menawarkan mengetahui bahwa penawarannya disetujui. Kelemahan teori ini adalah sulit untuk menentukan saat diketahuinya isi surat tersebut.

g. Teori penerimaan (*Ontvangstheorie*)

Menurut teori ini, bahwa persetujuan terjadi pada saat diterimanya surat jawaban penerimaan penawaran oleh orang yang menawarkan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979, h. 57

Menurut Munir Fuady, teori yang lainnya mengenai saat lahirnya perjanjian yaitu:

- a. Teori penawaran dan penerimaan (*offer and acceptance*)

Yang dimaksudkan dengan teori penawaran dan penerimaan adalah bahwa pada prinsipnya suatu kesepakatan kehendak baru terjadi setelah adanya penawaran (*offer*) dari salah satu pihak dan diikuti dengan penerimaan tawaran (*acceptance*) oleh pihak lain dalam perjanjian tersebut. Teori ini diakui secara umum dalam setiap sistem hukum, namun pengembangan dari teori ini banyak dilakukan di negara-negara yang menganut sistem hukum *Common Law*.

- b. Teori kotak pos (*mailbox theory*)

Menurut teori ini, suatu penerimaan tawaran dari suatu perjanjian sehingga perjanjian dianggap mulai terjadi adalah pada saat jawaban yang berisikan penerimaan tersebut dimasukkan ke dalam kotak pos (*mailbox*). Pemikiran di belakang teori ini adalah bahwa perjanjian efektif setelah pihak yang ditawarkan perjanjian sudah menerimanya dan sudah terlepas dari kekuasaannya, yakni ketika dia membalas surat penawaran dan memasukkannya ke dalam kotak surat.

- c. Teori dugaan

Teori dugaan yang bersifat subjektif ini antara lain dianut oleh Pitlo. Menurut teori ini, saat terjadinya suatu perjanjian adalah pada saat pihak yang menerima tawaran telah mengirim surat jawaban dan dia secara patut dapat menduga bahwa pihak lainnya (pihak yang

menawarkan) telah mengetahui isi surat itu.<sup>8</sup>

Pasal 1381 KUHPerdara diatur berbagai cara hapusnya perikatan yang lahir dari perjanjian dan perikatan yang lahir dari undang-undang dengan cara-cara yang ditunjukkan oleh pembentuk undang-undang itu tidaklah membatasi para pihak untuk menciptakan cara yang lain untuk menghapuskan suatu perikatan.

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian

Untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi syarat umum maupun syarat khusus. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Pasal 1320 KUHPerdara berbunyi:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. cakap untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara merupakan syarat umum, yaitu:

Ad 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya.<sup>9</sup> Menurut Subekti, yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu.<sup>10</sup> Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga

<sup>8</sup> Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, h. 49.

<sup>9</sup> Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, h. 162

<sup>10</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian Cetakan ke-12*, Intermasa, Jakarta, 1987, h. 7

dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan, dan penipuan. Persetujuan mana dapat dinyatakan secara tegas maupun diam-diam.<sup>11</sup>

#### Ad 2. Cakap untuk membuat suatu perikatan

Yang dimaksud dengan cakap untuk membuat suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1329 KUHPerdara adalah: "Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap". Menurut Abdul Kadir Muhammad, pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.<sup>12</sup> Sedangkan yang dimaksud dengan tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1330 KUHPerdara adalah: "Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
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".

#### Ad 3. Suatu hal tertentu

Salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya unsur suatu hal tertentu. Yang dimaksudkan dengan suatu hal tertentu adalah objek dari suatu perjanjian. Suatu perjanjian haruslah mempunyai objek (*bepaald onderwerp*) tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditentukan.<sup>13</sup>

#### Ad 4. Suatu sebab yang halal

Undang-undang tidak memberikan pengertian mengenai sebab (*causa*), tetapi menurut Yurisprudensi yang ditafsirkan dengan *causa* adalah isi atau maksud dari perjanjian. Dalam Pasal 1335 KUHPerdara, dinyatakan bahwa: "Suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan".

Pembentuk undang-undang mempunyai pandangan bahwa perjanjian-perjanjian mungkin juga diadakan tanpa sebab atau dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang. Yang dimaksud dengan sebab yang terlarang dalam Pasal 1337 KUHPerdara adalah: "Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum". Perjanjian yang dibuat dengan sebab yang demikian tidak mempunyai kekuatan.<sup>14</sup>

### 3. Jenis-Jenis Perjanjian

Para ahli dibidang perjanjian tidak ada kesatuan pandangan tentang pembagian perjanjian. Ada ahli yang mengkajinya dari sumber hukumnya, namanya, bentuknya, aspek kewajibannya, maupun aspek

<sup>11</sup>Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 1989, h. 205

<sup>12</sup>Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979, h. 57

<sup>13</sup>Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III (Hukum Perikatan dengan Penjelasan)*, Alumni, Bandung, 1993, h.105

<sup>14</sup>*Ibid.*, h. 106-107.

larangannya. Berikut ini disajikan jenis-jenis perjanjian berdasarkan pembagian diatas.

#### **a. Perjanjian Menurut Sumber Hukumnya**

Perjanjian berdasarkan sumber hukumnya merupakan penggolongan perjanjian yang didasarkan pada tempat perjanjian itu ditemukan. Jenis perjanjian lima macam, yaitu;

- 1) Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga, seperti halnya perkawinan;
- 2) Perjanjian yang bersumber dari kebendaan, yaitu yang berhubungan dengan peralihan hukum benda, misalnya peralihan hak milik;
- 3) Perjanjian obligator, yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban;
- 4) Perjanjian yang bersumber dari hukum acara, yang disebut dengan *bewijsvereenkomst*;
- 5) Perjanjian yang bersumber dari hukum publik, yang disebut dengan *publieck-rechtelijke overeenkomst*.

#### **b. Perjanjian Menurut Namanya**

Penggolongan ini berdasarkan pada nama perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1319 KUHPerduta. Di dalam Pasal 1319 KUHPerduta hanya disebutkan dua macam perjanjian menurut namanya, yaitu perjanjian *nominaat* (bernama) dan perjanjian *innominaat* (tidak bernama). Perjanjian *nominaat* adalah perjanjian yang dikenal dalam KUHPerduta. Yang termasuk dalam perjanjian *nominaat* adalah jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan perdata, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam-meminjam, pemberian kuasa, penanggung utang, perdamaian, dan lain-lain.

Sedangkan perjanjian *innominaat* adalah perjanjian yang timbul, tumbuh, dan

berkembang dalam masyarakat. Jenis perjanjian ini belum dikenal KUHPerduta. Yang termasuk dalam perjanjian *innominaat* adalah *leasing*, beli sewa, *franchise*, perjanjian rahim, *join venture*, perjanjian karya, keagenan, *production sharing*, dan lain-lain. Namun, Vollmar mengemukakan perjanjian jenis yang ketiga antara bernama dan tidak bernama, yaitu perjanjian campuran.

#### **c. Perjanjian Menurut Bentuknya**

Di dalam KUHPerduta, tidak disebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian. Namun apabila kita menelaah berbagai ketentuan yang tercantum dalam KUHPerduta maka perjanjian menurut bentuknya dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian lisan dan tertulis. Perjanjian lisan adalah perjanjian atau perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak (Pasal 1320 KUHPerduta). Dengan adanya *consensus* maka perjanjian itu telah terjadi.

Perjanjian tertulis merupakan perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Hal ini dapat kita lihat pada perjanjian hibah yang harus dilakukan dengan akta notaris (Pasal 1682 KUHPerduta). Perjanjian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu dalam akta dibawah tangan dan akta notaris. Disamping itu, dikenal juga pembagian menurut bentuk lainnya, yaitu perjanjian standar. Perjanjian standar merupakan perjanjian yang telah dituangkan dalam bentuk formulir.

#### **d. Perjanjian Berdasarkan Sifatnya**

Penggolongan ini didasarkan pada hak kebendaan dan kewajiban yang ditimbulkan dari adanya perjanjian tersebut. Perjanjian menurut 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. Contoh perjanjian ini adalah perjanjian pembebanan jaminan dan penyerahan hak milik. Sedangkan perjanjian obligatoir merupakan perjanjian yang menimbulkan kewajiban dari para pihak.

Di samping itu, dikenal juga jenis perjanjian dari sifatnya, yaitu perjanjian pokok dan perjanjian *accessoir*. Perjanjian pokok merupakan perjanjian yang utama, yaitu perjanjian pinjam-meminjam uang, baik kepada individu maupun kepada lembaga perbankan. Sedangkan perjanjian *accessoir* merupakan perjanjian tambahan, seperti perjanjian pembebanan hak tanggungan atau fidusia.

#### **e. Perjanjian dari Aspek Larangannya**

Penggolongan perjanjian berdasarkan larangannya merupakan penggolongan perjanjian dari aspek tidak diperkenalkannya para pihak untuk membuat perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Ini disebabkan perjanjian itu mengandung praktik monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat.<sup>15</sup>

Berdasarkan jenis-jenis diatas sesuai dengan judul skripsi penulis termasuk perjanjian bernama yaitu perjanjian melakukan pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya, karena obyek dari perjanjian kerja bukan benda seperti perjanjian jual-beli, perjanjian sewa-menyewa atau perjanjian

lainnya, melainkan hak dan kewajiban antara majikan dan pekerja<sup>16</sup>.

## **B. Perjanjian Penggunaan Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja di dalam suatu perusahaan merupakan golongan penduduk pada usia kerja yang berlaku di Indonesia antara umur 15- 64 tahun, menurut pengertian ini orang mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya. Di dalam Pasal 1 angka 2 UUK, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti persekolahdan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia.<sup>17</sup>

Tenaga kerja merupakan pekerja yang menghasilkan barang dan jasa, dan tenaga kerja dapat dikatakan pekerja apabila dikategorikan sebagai mereka yang angkatan kerja maupun mereka yang bukan angkatan kerja, angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja.<sup>18</sup>

### **2. Perjanjian Penggunaan Tenaga Kerja**

Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dikarenakan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

---

<sup>16</sup> Akmaluddin Syahputra, *Hukum Perdata Indonesia Jilid 2*, Cita Pustaka Media Perintis, Medan, Februari 2012, h. 134

<sup>17</sup> Sendjun H. Manullang, *Pokok Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, h. 3

<sup>18</sup> <http://www.ilmu-ekonomi-id.com/2016/09/apa-yang-dimaksud-dengan-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 4 Juni 2017, pukul 20.25 WIB

---

<sup>15</sup> Akmaluddin Syahputra, *Hukum Perdata Indonesia Jilid 2*, Cita Pustaka Media Perintis, Medan, Februari 2012, h. 119-121



dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1 UUK. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam perusahaan dapat dibuat secara tertulis atau lisan. 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.

Penggunaan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat atau disepakati. pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

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.

### 3. Hak dan Kewajiban Para Pihak

#### a. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Menurut UUK menjelaskan tentang hak dan kewajiban para tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan

kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi pekerja (pengusaha) yaang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Menurut Notonegoro yang dimaksud dengan hak adalah kekuasaan untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Sedangkan kewajiban adalah beban untuk memberi sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan melulu oleh pihak tertentu tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan.<sup>19</sup>

#### b. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Setiap pengusaha mempunyai hak dan kewajiban, adapun pengertian hak pengusaha atau pemberi kerja adalah sesuatu yang harus diberikan pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.<sup>20</sup> Berdasarkan UUK bahwa hak-hak pemberi kerja diantaranya :

- a) Membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha;
- b) Penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai akibat gagalnya perundingan yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (kecuali tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh);
- c) Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tertentu sebagaimana yang telah ditentukan undang-undang.

Menurut Djumialdji F.X, Bahwa:

<sup>19</sup>Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jogjakarta, 2013, h. 27

<sup>20</sup>*Ibid*, h. 50

“Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya. Pada dasarnya seorang pengusaha dapat melakukan dua hubungan yakni hubungan ketenagakerjaan dan hubungan pemberian kuasa. Adapun kewajiban yang utama bagi pemberi kerja/pengusaha adalah membayar upah. Kewajiban-kewajiban lainnya dari pemberi kerja/pengusaha yaitu memberi hari istirahat, mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi surat keterangan, bertindak sebagai pemberi kerja/pengusaha yang baik”.<sup>21</sup>

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Perjanjian Kerjasama untuk Waktu Tertentu (PKWT). Adapun Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di PT. *Asianfast Marine Industries* yang beralamat di jalan R.E Martadinata, Sekupang – Batam.

##### B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian bersifat deskriptif “Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya”.<sup>22</sup> Penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan dengan melakukan wawancara dengan narasumber di PT. *Asianfast Marine Industries* Kota Batam, dan dengan menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>21</sup>F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, h. 39

<sup>22</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2003, h. 24

##### C. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. “pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk menganalisis perturan perundang-undangan.”<sup>23</sup> Dan pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan studi dokumen yang dilakukan dalam pandangan permasalahan skripsi ini dan melakukan wawancara kepada pihak PT. *Asianfast Marine Industries*.

##### D. Teknik Pengumpulan Data

###### 1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

- Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUHP data.
- Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan tentang hukum primer antara lain tulisan atau pendapat pakar hukum mengenai Perjanjian Penggunaan Jasa Tenaga Kerja.
- Bahan hukum tersier yaitu berupa kamus besar bahasa Indonesia dan kamus istilah hukum.

###### 2. Alat Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data yaitu;

- Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Dalam hal ini penulis membaca beberapa literature berupa buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan dokumentasi lainnya seperti majalah,

<sup>23</sup> *ibid*, h. 25

internet serta sumber-sumber teoritis lainnya yang berhubungan dengan penggunaan jasa tenaga kerja.

- b. Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan dalam skripsi ini dan melakukan wawancara dengan pimpinan PT. *Asianfast Marine Industries* Batam.

#### **E. Analisis Data**

Data yang terkumpul tersebut akan dianalisa dengan seksama dengan menggunakan analisis kualitatif atau dijabarkan dengan kalimat. Analisis kualitatif adalah “analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan”.<sup>24</sup>

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Isi Perjanjian Kerjasama Antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT. *Asianfast Marine Industries* Tentang Pengkaryaan dan Penggunaan Tenaga Kerja**

Perjanjian kerjasama yang dibuat oleh PT. *Asianfast Marine Industries* dan PT. Sinar Jaya Pura Abadi berawal dari kebutuhan akan tenaga kerja keamanan. PT. *Asianfast Marine Industries* yang membutuhkan tenaga kerja keamanan kemudian melakukan kesepakatan kerjasama dengan PT. Sinar Jaya Pura Abadi sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perjanjian Kerjasama Penyediaan Jasa Tenaga Keamanan (*Security*) yang dibuat dan ditandatangani pada hari Rabu tanggal 15 Bulan Oktober tahun 2014 antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT. *Asianfast Marine Industries* Nomor : 025/SJPA/SPK/X/14. Basri Bin Haji Lewa, sebagai Direktur PT. Sinar Jaya Pura Abadi yang berkantor di Komplek Paradise Centre Blok A No. 11-17 Batam, selanjutnya disebut Pihak Pertama dan Pipin Kusnadi, selaku Direktur Utama PT. *Asianfast Marine Industries* yang berkedudukan di Jalan R.E. Martadinata, Sekupang – Batam, selanjutnya disebut Pihak kedua.

Pengertian tenaga kerja dalam perjanjian ini adalah tenaga kerja yang terikat kontrak kerja dengan pihak pertama. Yang terdiri dari tenaga kerja yang dikenalkan kepada pihak kedua. Tenaga kerja yang dikenalkan pihak pertama adalah tenaga kerja yang diseleksi dan direkrut oleh pihak pertama untuk ditempatkan dan dikaryakan oleh pihak kedua. Biaya jasa adalah biaya yang dibayarkan oleh pihak kedua kepada pihak pertama atas Jasa Penyediaan Tenaga Kerja.

Pihak pertama berkewajiban dan bertanggung jawab untuk :

---

<sup>24</sup> *ibid*, h.30

- a) Menyediakan Tenaga Kerja berdasarkan permintaan secara tertulis dari pihak kedua,
- b) Memberikan daftar nama Tenaga Kerja yang dianggap memenuhi persyaratan serta sesuai dengan kriteria yang diminta oleh pihak kedua,
- c) Memberikan pemberitahuan tertulis kepada pihak kedua tentang batas waktu penggunaan tenaga kerja paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum kontrak berakhir.
- d) Mengajukan dan membuat surat perpanjangan Kontrak (perjanjian) kerja apabila ternyata pihak kedua bermaksud untuk memperpanjang waktu penempatan Tenaga Kerja.
- e) Menjaga kerahasiaan pihak kedua
- f) Tenaga kerja yang akan dipekerjakan oleh pihak pertama pada lokasi pihak kedua adalah Tenaga Kerja yang telah mempunyai kontrak atau hubungan kerja dengan pihak pertama.
- g) Pihak pertama mengirim tagihan kepada pihak kedua setiap 2-3 hari sebelum akhir bulan pada setiap bulannya, dengan jangka waktu pembayaran paling lambat tanggal 15 dan dibayarkan langsung ke dalam rekening perusahaan, dengan Nomor rekening yang tertera di dalam tagihan pihak kedua.
- h) Pihak kedua bertanggungjawab penuh atas pembayaran upah dan melakukan pemotongan langsung terhadap pajak penghasilan atas gaji yang dibayarkan kepada tenaga kerja.
- i) Pihak pertama bertanggung jawab penuh terhadap kualitas dan kemampuan Tenaga Kerja yang disalurkan kepada pihak kedua dan apabila dianggap tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana disyaratkan oleh pihak kedua maka pihak pertama wajib mengganti Tenaga Kerja yang bersangkutan dengan Tenaga Kerja yang lebih mampu.
- j) Melaporkan Tenaga Kerja kepada Pihak yang berwajib apabila Tenaga Kerja telah melakukan suatu tindak pidana (dalam hal tertangkap tangan atau terdapat bukti permulaan yang cukup, dan untuk itu pihak kedua wajib memberitahukan hal tersebut paling lama 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya tindak pidana dimaksud kepada pihak pertama.
- k) Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh pihak pertama harus bertanggung jawab atas pengelolaan pengamanan harta benda pihak kedua dan lingkungan yang ada di kawasan lokasi pihak kedua.

Pihak kedua memberikan Pekerjaan kepada pihak pertama untuk melaksanakan Tugas Jasa Layanan Keamanan/*Security* di lingkungan kerja pihak kedua dan pihak pertama sanggup dan bersedia melaksanakan pekerjaan pengamanan yang dimaksud.

Tenaga Kerja wajib tunduk pada peraturan dan kebijaksanaan yang diberlakukan oleh pihak kedua dan pihak pertama, sepanjang tidak menyalahi atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika terjadi hal-hal yang menyangkut hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pihak pertama maka yang bertanggung jawab sepenuhnya adalah pihak pertama.

Para pihak sepakat harga jasa penyediaan tenaga kerja keamanan/ *security* berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, dan akan menjadi lampiran dalam perjanjian ini. Dan pihak pertama akan mengirimkan tagihan kepada

pihak kedua, serta pembayaran terhadap tagihan di pihak pertama akan dilakukan setelah tanggal jatuh tempo dalam tagihan.

Masa berlakunya perjanjian ini adalah satu tahun, terhitung dari 27 Oktober 2014 sampai dengan 26 April 2015 dan dapat ditinjau kembali oleh kedua belah pihak setiap akhir masa perjanjian. Dan apabila pihak pertama bermaksud untuk melanjutkan perjanjian ini, maka harus menyampaikan pemberitahuan tertulis, paling lambat 1 (satu) bulan sebelum masa berlaku perjanjian berakhir.

Apabila salah satu pihak bermaksud untuk mengakhiri perjanjian sebelum masa berlaku perjanjian berakhir, maka kepada pihak yang bermaksud untuk melakukan pembatalan, harus menyampaikan pemberitahuan secara tertulis paling lambat 2 (dua) bulan sebelum rencana pembatalan. Akan tetapi, pembatalan kontrak oleh salah satu pihak, tidak serta merta menghilangkan kewajiban terhadap pihak lainnya, dimana pihak yang mengajukan pembatalan, dikenakan kewajiban untuk membayar nilai kontrak untuk sisa waktu yang belum dijalani.

Kedua belah pihak sepakat untuk mengenyampingkan berlakunya ketentuan Pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dimana untuk pembatalan atas perjanjian ini, berdasarkan klausul atau sebab yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Masing-masing pihak tidak bertanggung jawab dan tidak dapat menuntut ganti rugi kepada pihak lainnya atas kegagalan memenuhi ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini, apabila kegagalan tersebut disebabkan oleh terjadinya keadaan memaksa sebagaimana dimaksud di atas dan pihak tersebut telah menggunakan segala upaya terbaik untuk

menanggulangi penyebab atau peristiwa tersebut.

Kewajiban yang tidak dibebaskan bagi para pihak dengan adanya keadaan memaksa, adalah sebagai berikut :

- a. Kewajiban Pembayaran yang telah jatuh tempo termasuk denda keterlambatan (jika ada) yang timbul sebelum terjadinya keadaan memaksa.
- b. Ketidakmampuan atau kegagalan salah satu pihak lainnya dalam melaksanakan perjanjian ini.

Usulan perubahan terhadap perjanjian ini harus diajukan oleh pihak yang menginginkan perubahan kepada pihak lainnya paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum berlakunya perubahan yang diusulkan tersebut.

Para pihak sepakat memilih domisili hukum yang umum dan tetap di Pengadilan Batam. Apabila terjadi perselisihan pendapat (sengketa) dalam pelaksanaan perjanjian ini, Para pihak bersepakat untuk menyelesaikan secara musyawarah. Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah satu pihak mengirimkan Pemberitahuan Sengketa kepada pihak lainnya, tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah, maka para pihak sepakat untuk menyelesaikan Sengketa tersebut melalui pengadilan di Batam.

Apabila terdapat suatu ketentuan dalam perjanjian ini yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dinyatakan batal oleh hakim, maka perjanjian ini tidak batal secara keseluruhan akan tetapi para pihak dengan itikat baik akan berunding untuk melakukan perbaikan atas ketentuan tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan dibuatnya perjanjian ini.

Apabila terdapat perubahan, tambahan dan atau hal-hal yang belum cukup diatur dalam Perjanjian ini, maka akan dibuat secara tertulis

dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini. Perjanjian ini dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing bermaterai dan memiliki kekuatan hukum yang sama dan ditandatangani oleh kedua belah pihak pada 24 Oktober 2014 sebagaimana tersebut di atas.

#### **B. Hak Dan Kewajiban Perusahaan Dan Tenaga Kerja Yang Diperkerjakan**

Pada prinsipnya setiap perjanjian yang dibuat akan menimbulkan hak dan kewajiban antara para pihak. Berdasarkan Peraturan Tentang Perusahaan Yang Menerima Sebagian Pekerjaan/Perusahaan Penyedia Pekerja/Buruh Yang Diberikan Pekerjaan Oleh PT. *Asianfast Marine Industries*

Kewajiban merupakan tanggungjawab yang harus dipenuhi perusahaan terhadap pekerja. Tanggungjawab tersebut adalah :

1. Membayar upah pokok
2. Membayar upah lembur
3. Tunjangan jabatan
4. Tunjangan lain-lain
5. Asuransi kesehatan.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UUK, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat

1 UUK). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UUK).

#### **C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Apabila Terjadi Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerjasama Antara PT.Sinar Jaya Pura Abadi Dengan PT.*Asianfast Marine Industries*.**

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 . Hak dan kewajiban timbul apabila terjadi hubungan antara 2 (dua) pihak yang berdasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian. Jadi selama hubungan hukum yang lahir dari perjanjian itu belum berakhir, maka salah satu pihak ada beban kontraktual, ada keharusan atau kewajiban untuk memenuhinya. Kewajiban tidak selalu muncul sebagai 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 KUHPdata, yaitu berupa :

1. Memberikan sesuatu
2. Berbuat sesuatu
3. Tidak berbuat sesuatu

Ketiga prestasi tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh debitur.

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban karena kesalahannya sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur. Apabila pekerja melakukan

kelalaian dalam pemenuhan kewajibannya sehingga melanggar dari isi perjanjian.

Wanprestasi tersebut dapat berupa empat macam, yaitu :

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan;
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikan, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
- c. Melakukan apa yang dijanjikan, namun terlambat,
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.<sup>25</sup>

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa alternatif penyelesaian sengketa merupakan cara menyelesaikan sengketa yang dilakukan di luar pengadilan dan pelaksanaannya dilaksanakan sepenuhnya kepada para pihak dan para pihak dapat memilih pilihan penyelesaian sengketa yang akan ditempuh yakni melalui konsultasi, mediasi, konsiliasi, atau meminta penilaian dari ahli. Hal ini menjadi kehendak bebas sepenuhnya dari para pihak. Kebebasan untuk memilih bentuk penyelesaian yang membedakan antara penyelesaian sengketa di luar pengadilan dan penyelesaian sengketa melalui pengadilan.

Dari ketentuan Pasal 6 ayat (2) UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, rumusan tentang negosiasi pada prinsipnya adalah memberikan kepada pihak-pihak terkait suatu alternatif untuk menyelesaikan sendiri masalah yang timbul di antara mereka secara kesepakatan dimana hasil dari kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk tertulis sebagai komitmen yang harus dilaksanakan kedua belah pihak.

Kenyataannya negosiasi merupakan cara pertama yang akan ditempuh para pihak

guna menghindari atau mengatasi suatu sengketa, karena merupakan cara termurah dan paling tertutup dari pihak lain dibandingkan cara-cara lainnya. Negosiasi adalah proses konsensual yang digunakan para pihak untuk memperoleh kesepakatan di antara mereka yang bersengketa.

Menurut Nurnaningsih Amriani, Bahwa :

“Komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda. Negosiasi merupakan sarana bagi pihak-pihak yang mengalami sengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga penengah yang tidak berwenang mengambil keputusan, maupun pengambil keputusan”.<sup>26</sup>

Penyelesaian sengketa dengan mediasi sekarang ini dibatasi. Dibatasi hanya untuk sengketa keperdataan saja. Di Indonesia terdapat beberapa sengketa yang dapat diselesaikan dengan mediasi, yakni sengketa perbankan, konsumen, tenaga kerja, dan sengketa di pengadilan.

Menurut Gerry Goodpaster, Bahwa :

“Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan”.<sup>27</sup>

UU No. 30 Tahun 1999 tidak memberikan suatu rumusan yang eksplisit atas pengertian atau definisi dari konsiliasi. Bahkan tidak dapat ditemui satu ketentuan pun dalam UU No. 30 Tahun 1999 ini mengatur mengenai konsiliasi. Perkataan konsiliasi sebagai salah

<sup>25</sup> Subekti, *Op. Cit*, h.45

<sup>26</sup> Amriani, Nurnaningsih, “*Mediasi alternatif penyelesaian sengketa perdata di pengadilan*”, Jakarta : Rajawali Pers, 2011, h.23

<sup>27</sup> Garry Goodpaster, “*Arbitrase di Indonesia*”, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, h. 11

satu lembaga alternatif penyelesaian sengketa dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 dan Alenia ke-9 Penjelasan Umum Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tersebut.

Konsiliasi memiliki kesamaan dengan mediasi. Kedua cara ini adalah melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa secara damai. Konsiliasi dan mediasi sulit dibedakan. Namun menurut Behrens, ada perbedaan antara kedua istilah ini, yaitu konsiliasi lebih formal daripada mediasi. Konsiliasi bisa juga diselesaikan oleh seorang individu atau suatu badan yang disebut dengan badan atau komisi konsiliasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Isi perjanjian kerjasama antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT. *Asianfast Marine Industries* adalah PT.Sinar Jaya Pura Abadi menyediakan jasa tenaga kerja di bidang keamanan/*security* untuk melaksanakan pekerjaan PT.*Asianfast Marine Industries*,
2. Hak dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja yang di perkerjakan adalah memberikan upah di atas upah minimal sesuai dengan upah minimum provinsi/kota/kabupaten (UMP/UMK) Batam dan Asuransi kesehatan.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja apabila terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerjasama antara PT.Sinar Jaya Pura Abadi dengan PT.*Asianfast Marine Industries* adalah dalam isi perjanjian kerjasama pada Pasal 10 tentang Tanggung Jawab dan Ganti Rugi bahwa PT.Sinar Jaya Pura Abadi memberikan perlindungan hukum

berupa ganti rugi berupa pemberian gaji selama masa perjanjian nya berakhir.

#### **B. Saran**

1. Perjanjian kerjasama hendaknya tidak hanya menguntungkan pengusaha saja tetapi menguntungkan pekerja. Hak-hak pekerja lebih diutamakan dan ditulis secara terperinci dan dituliskan sanksi-sanksi apabila perjanjian dilanggar.
2. Agar adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha maka seharusnya dicantumkan hak-hak apa saja yang diterima pekerja beserta kewajibannya dalam perjanjian yg terpisah yaitu dalam sebuah perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Hendaknya para pihak benar-benar memahami isi perjanjian kerjasama tersebut, sehingga tidak akan menimbulkan wanprestasi dan apabila terjadi wanprestasi maka para pihak harus mengikuti ketentuan yang ada pada isi perjanjian. Jika tidak tercapai kesepakatan maka para pihak dapat menyelesaikannya ke Pengadilan. Maka perlindungan hukum haruslah sesuai dengan UUK dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



**Daftar Bacaan**

- Setiawan, ***Pokok-Pokok Hukum Perikatan***, Alumni, Bandung
- Agus Yudha Hernoko, ***Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial***, (Laksbang Mediatama, Yogyakarta, 2008)
- Salim, ***Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)***, Sinar Grafika, Jakarta
- Amriani, Nurnaningsih, "***Mediasi alternatif penyelesaian sengketa perdata di pengadilan***", Jakarta : Rajawali Pers
- Subekti, ***Hukum Perjanjian Cetakan ke-12***, Intermasa, Jakarta
- Akmaluddin Syahputra, ***Hukum Perdata Indonesia Jilid 2***, Cita Pustaka Media Perintis, Medan
- Setiawan, ***Pokok-Pokok Hukum Perikatan***, Alumni, Bandung
- Bagir Manan dalam bukunya yang berjudul ***Hukum Positif Indonesia*** (h. 56), di kutip dari artikel yang ditulis A.A. Oka Mahendra berjudul ***Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan***.
- Bambang Sunggono, ***Metode Penelitian Hukum***, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Danang Sunyoto, ***Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha***, Pustaka Yustisia, Jogjakarta, 2013
- Garry Goodpaster, "***Arbitrase di Indonesia***", Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995
- F.X. Djumialdji, ***Perjanjian Kerja***, Bumi Aksara, Jakarta
- Mariam Darus Badruzaman, ***KUH Perdata Buku III (Hukum Perikatan dengan Penjelasan)***, Alumni, Bandung, 1993
- Munir Fuady, ***Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)***, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Riduan Syahrani, ***Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata***, Alumni, Bandung, 1989
- R. Subekti. ***Hukum Perjanjian***. Pembimbing Masa, 1980, Jakarta
- R. Subekti, ***Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional***. Alumni. 1976, Bandung
- Sendjun H. Manullang, ***Pokok Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia***, Rineka Cipta, Jakarta, 1990