



Volume : 21, Nomor : 2
ISSN Online : 2613-9340
ISSN Offline : 1412-1255

**Tinjauan Yuridis Tentang Kontrak
KerjaKaryawan Pada Perusahaan
Bergesen Worldwide Offshore**

Oleh :

1. Ramadhan Syahputra Batara
2. Marzuki
3. Ibnu Affan

Abstract

Freedom of contract in this case can mean that someone is free to enter into an agreement, free of what is promised, and free to determine the form of the contract. Thus, it is expected that a fair and balanced contract will also appear for the parties. However, in practice there are still many standard contract models (standard contracts) that tend to be biased, unbalanced, and unjust.

The problem in this thesis is: to know the procedure of work agreements at companies with Worldwide Offshore Bergesen Companies with employees and the position of PT. PP Equinox (shipping company) as a party listed in an employee employment contract, in an employee employment contract with a Worldwide Offshore Bergesen Companies.

The research conducted is empirical normative juridical, the source of data used to support this research is the source of secondary data and primary data obtained through field studies at Worldwide Offshore Bergesen Companies, an Indonesian limited liability company based in Gd. Midplaza I Lt. 9 Jl. Jend Sudirman Kav. 10-11, Karet Tengsin Tanah Abang, Central Jakarta, DKI Jakarta 10220 and BW JOKO TOLE FPU Ships located between Madura Island and Bali Island Indonesia.

It was concluded that with the inclusion of PT. PP Equinox (shipping company) on employee employment contracts can confuse the status of the company PT. PP Equinox (shipping company) despite the fact that maybe Worldwide Offshore Bergesen Companies and PT. PP Equinox (shipping company) has an agreement, and can also create legal uncertainty against employees if there is a conflict between the company

Worldwide Offshore Bergesen Companies with employees.

Keywords: *Employment Contracts, Employees, Companies*

Abstrak

Kebebasan berkontrak dalam hal ini dapat diartikan bahwa seseorang bebas untuk mengadakan perjanjian, bebas mengenai apa yang diperjanjikan, dan bebas pula menentukan bentuk kontraknya. Dengan demikian, diharapkan akan muncul kontrak yang adil dan seimbang pula bagi para pihak. Namun demikian dalam praktik masih banyak ditemukan model kontrak standar (kontrak baku) yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, tidak adil.

Permasalahan pada tesis ini adalah: untuk mengetahui prosedur perjanjian kerja pada perusahaan Bergesen Worldwide Offshore dengan karyawan dan posisi PT. PPEquinox (perusahaan pelayaran) sebagai pihak yang tercantum dalam kontrak kerja karyawan, dalam kontrak kerja karyawan perusahaan Bergesen Worldwide Offshore.

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif empiris, sumber data yang dipergunakan adalah sumber data primer dan didukung data sekunder yang didapat melalui studi lapangan di perusahaan Bergesen Worldwide Offshore, suatu perseroan terbatas Indonesia yang berkantor di Gd. Midplaza I Lt. 9 Jl. Jend Sudirman Kav. 10-11, Karet Tengsin Tanah Abang, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10220 dan Kapal FPU BW JOKO TOLE yang berada diantara pulau Madura dan Pulau Bali Indonesia.

Disimpulkan bahwa dengan dicantumkannya PT. PPEquinox (perusahaan pelayaran) pada kontrak kerja karyawan dapat membuat

rancu status dari perusahaan PT. PPEquinox(perusahaan pelayaran) terlepas kenyataannya bahwa mungkin perusahaan Bergesen Worldwide Offshoredan PT. PPEquinox(perusahaan pelayaran) memiliki perjanjian, dan juga dapat membuat ketidakpastian hukum terhadap karyawan bila terjadi konflik antara pada perusahaan Bergesen Worldwide Offshoredengan karyawan.

Kata Kunci : Kontrak Kerja, Karyawan, Perusahaan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Semua peraturan yang dibuat dan keputusan yang diambil tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Semua hukum harus mengacu pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar hukum dan landasan dalam memuat suatu peraturan. Hal ini diatur dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, Ayat (2) Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan oleh Undang – Undang. Pasal 28D Ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, Ayat (2) Setiap

orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan kepastian hukum yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*Labour Law*) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan–persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal–balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.² Hal ini sesuai dengan yang disampaikan dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 28i Ayat (2) Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

Asas *proporsionalitas* merupakan perwujudan doktrin “keadilan berkontrak” yang mengoreksi dominasi asas kebebasan berkontrak yang dalam beberapa hal justru menimbulkan ketidakadilan. Konrad Zweigert

¹<http://www.dpr.go.id/jdih/uu1945> diakses pada tanggal 30 July 2020

²Bab – Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, <http://media.leidenuniv.nl/legacy/bbrl-labour-law-final.pdf>, diakses pada tanggal 16 April 2015

dan Hein Kotz, mengingatkan para sarjana untuk membuang sikap untuk memperlihatkan seolah-olah kebebasan berkontrak merupakan prinsip utama dalam pembentukan Undang-Undang kontrak. Tugas utama para sarjana kini bukan lagi mengagungkan kebebasan berkontrak, melainkan mencari kriteria serta prosedur bagi perkembangan doktrin “keadilan kontraktual”³.

Sigval Bergesen dy berasal dari keluarga pelayaran. Kakek buyutnya, Berge Bergesen, memulai sebuah perusahaan pelayaran pada tahun 1840 dan ayahnya Sigval Bergesen mendirikan perusahaannya sendiri pada tahun 1887. Sigval Bergesen dy bergabung dengan perusahaan ayahnya pada tahun 1916 dan setelah tidak setuju dengan penolakan ayahnya untuk menugaskan dua kapal *tanker* besar berkekuatan 15.000 DWT dari *Odense Steel Shipyard* (yang dimiliki oleh AP Møller), meninggalkan perusahaan dengan salah satu kontraknya. Dia segera mendirikan perusahaannya sendiri, lalu bernama *Sig. Bergesen dy & Co.*, pada 20 Februari 1935. Perusahaan ini dijalankan oleh mitranya, Erland Bassøe, selama lebih dari empat tahun setelah Sigval Bergesen dy menerima tawaran pekerjaan AP Møller dan menjabat sebagai tangan kanan yang terakhir. Kapal pertama perusahaan, *Président de Vogüé*, diluncurkan pada Mei 1935. *Charles Racine*, dinamai menurut nama kakek Sigval Bergesen, bergabung dengan armada pada tahun 1937 dan *Anders Jahre*, dinamai setelah taipan pengiriman Norwegia yang terkenal, diakuisisi pada tahun 1939.

Tepat sebelum Perang Dunia Kedua, Sigval Bergesen telah memindahkan kantor pusat perusahaan dari Stavanger ke Oslo, untuk memfasilitasi komunikasi dengan kontak bisnis. Kantor Stavanger menjadi kantor cabang yang terus diawasi oleh Erland Bassøe. Selama perang, armada perusahaan *Président de Vogüé*, *Charles Racine*, dan *Anders Jahre* dianggap modern untuk zamannya dan juga sepenuhnya beroperasi. Kapal-kapal sementara memasuki manajemen dan operasi Misi Pengiriman dan Perdagangan Norwegia (*Nortraship*). *Charles Racine* ditenggelamkan oleh tiga torpedo pada 10 Maret 1942 meskipun seluruh krunya diselamatkan. *Anders Jahre* terus berlayar secara independen sebagian besar waktu meskipun dia bergabung dengan konvoi setiap kali dia berlayar dari Teluk Persia atau Pelabuhan India. Kapal terakhir, *Président de Vogüé*, aktif di Samudra Atlantik selama perang. Ketika dia berlayar ke pelabuhan *Stavanger* pada 20 Mei 1945, dia adalah kapal pertama di bawah *Nortraship* yang kembali ke Norwegia.

Pada 1964, Pao memiliki sembilan kapal *tanker* yang disewa oleh perusahaan minyak. Pembawa minyak mentah (VLCC) pertama yang sangat besar dari perusahaan ini dibangun oleh *Kawasaki Heavy Industries* dan dinamai *World Chief* pada tahun 1969. 42 VLCC lainnya ditambahkan ke armada antara tahun 1970 dan 1974 dan sebagian besar dibangun di Jepang.

Sir YK Pao pensiun pada tahun 1986 dan Dr. Helmut Sohmen, yang bergabung dengan perusahaan pada tahun 1970, mengambil alih. Karena galangan kapal berada dalam kondisi suram setelah krisis dan ingin mendapatkan pesanan baru dengan harga

³Yusoff, Periksa Sakina Shaik Ahmad, "Isi Kandungan Kontrak: Klasifikasi Terma Dan Permasalahannya", *Malaysia Journal of Law and Society*, Faculty of Law Universiti Kebangsaan Malaysia, Vol. V, 2001.h. 87-88

murah, *World-Wide Shipping* membeli enam kapal *tanker* dari *Hyundai Heavy Industries* dan *Daewoo Shipbuilding & Marine Engineering* sebelum pasar pulih dan tepat waktu untuk menikmati yang lebih tinggi.

Pada tahun 2000, Dr. Helmut Sohmen telah mengidentifikasi dua perusahaan, *Bergesen dy ASA* dan *lino Kaiun Kaisha*, yang memiliki manajemen dan aset yang baik. Namun, harga saham kedua perusahaan tampaknya tidak sepenuhnya menangkap nilai perusahaan. Tim manajemen investasi keluarga Sohmen mulai berinvestasi di kedua perusahaan dan terus membangun kembali selama dua tahun. Meskipun Sohmen telah menyampaikan niat baiknya, manajemen *lino Kaiun Kaisha* berusaha mempertahankan *status quo* dan tidak ingin *World-Wide* memiliki lebih banyak saham daripada pemegang saham terbesar. Menghargai keinginan *lino Kaiun Kaisha*, *World-Wide* membatalkan rencana itu dan menjual sahamnya dengan untung. Sepupu Bergesen Morten Bergesen dan Petter CG Sundt, cucu pendiri *Sigval Bergesen dy*, bereaksi lebih positif. Mereka teguh bahwa tawaran apa pun untuk saham mereka harus diperluas ke semua pemegang saham lainnya juga. Pada Maret 2003, para sepupu telah menerima tawaran *World-Wide*. *World-Wide* kemudian memasang penawaran publik dan mengakumulasi lebih dari 90% saham. Akuisisi ini mendapat perhatian media yang cukup besar karena *Bergesen* adalah perusahaan pengiriman terbesar di Norwegia dan juga salah satu yang terbaik. Kedua kelompok mencapai tingkat kerjasama dan kontinuitas yang tinggi dan perusahaan induk baru, *Bergesen Worldwide Ltd*, segera didirikan di Bermuda pada tahun 2004 untuk

mencerminkan akuisisi ini. Pada tahun 2004, setelah penyelesaian transaksi ini, ada reorganisasi kepentingan keluarga Sohmen, dengan penciptaan perusahaan holding top baru, *Bergesen Worldwide Ltd*, terdaftar di Bermuda, yang dimiliki 93% oleh keluarga Sohmen dan 7% oleh HSBC. Perusahaan induk kemudian berganti nama menjadi *BW Group Limited* dan pada tahun 2005 bisnis ini berganti nama menjadi merek grup tunggal, BW. Dalam waktu kurang dari lima tahun, armada telah berkurang setengahnya, memungkinkan *World-Wide* untuk menghindari krisis yang diderita oleh banyak perusahaan pelayaran. Jumlah karyawan BW grup diseluruh dunia mencapai 7000 orang pada tahun 2018.⁴

Lokasi yang ditentukan dalam melakukan penelitian tesis ini adalah Kapal BW Joko Tole yang berada di perairan antara pulau Madura dan pulau Bali Indonesia dan Kantor BW OFFSHORE Singapore Pte Ltd, 30 Pasir Panjang Road #14-31, *Mapletree Business City*, Singapore 117440.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat antara PT. PPEquinox (Perusahaan Pelayaran) dan perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore*?
2. Bagaimanakah implikasi (pengaruh) perjanjian kerja yang dibuat *Bergesen Worldwide Offshore* terhadap karyawan *Bergesen Worldwide Offshore*?

⁴https://en.wikipedia.org/wiki/BW_Group
Diakses pada 11 Juni 2020

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perjanjian kerja yang dibuat antara *PT.PP Equinox* (Perusahaan Pelayaran) dan perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore*.
2. Untuk mengetahui implikasi (pengaruh) perjanjian kerja yang dibuat perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* terhadap karyawan *Bergesen Worldwide Offshore*.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis, normatif, maupun praktis, yakni:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menyumbangkan pemikiran dibidang hukum khususnya hukum bisnis/perdata.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa melukiskan bagaimana proses tentang kontrak kerja pada perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan saran bagi Mahasiswa, praktisi hukum, dan pelaku bisnis dalam Pembentukan kontrak kerja karyawan pada perusahaan sesuai Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Yang Dibuat Antara *PT. PPEquinox* (Perusahaan Pelayaran) dengan Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore*

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian diantaranya: Pasal 1601 a KUHPerdata, “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”. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat–syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Kontrak atau *contracts* (dalam bahasa Inggris) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda) dalam pengertian yang lebih luas sering dinamakan juga dengan istilah perjanjian.⁵ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat–syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Undang – Undang Negara Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Pasal 1).⁶

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para Pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja, diantaranya:

Sedangkan Prof. R. Soepomo, SH. Menerangkan perihal pengertian perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa: Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja

⁵Bab – Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, <http://media.leidenuniv.nl/legacy/bbrl-labour-law-final.pdf>, diakses pada tanggal 16 April 2015

⁶Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm, di akses pada tanggal 16 April 2015

dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁷

Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang. Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUH Perdata, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601a KUHPerdata. Karena didalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

Perikatan yang dapat dibagi adalah perikatan yang berkaitan dengan prestasi berupa barang yang penyerahannya atau suatu perbuatan yang pelaksanaannya dapat dibagi-bagi sedangkan perikatan yang tak dapat dibagi adalah perikatan yang objeknya barang dimana penyerahannya tak dapat dibagi-bagi. Pembentuk Undang- Undang

membagi kedua perikatan ini secara tidak jelas atau samar-samar. Perbedaan kedua perikatan ini didasarkan kepada sifat dan maksud perikatan tersebut. Perbedaan ini memiliki arti penting apabila terdapat dua atau lebih seorang debitur dan kreditur. Artinya apabila perikatan itu menurut sifatnya dapat dibagi tetapi jumlah debitur dan krediturnya hanya satu orang maka perikatan tersebut harus dianggap tidak dapat dibagi.

Dalam perikatan dapat dibagi masing-masing kreditur hanya berhak menuntut suatu bagian menurut imbalan dari prestasi sedangkan masing-masing debitur diwajibkan memenuhi prestasi secara menyeluruh.

Perikatan dengan ketetapan waktu adalah perikatan yang waktunya sudah ditetapkan, dimana kreditur tidak berhak untuk menuntut pembayaran sebelum waktu itu tiba. Fungsi waktu dalam perikatan ini dibuat untuk kepentingan debitur kecuali ditentukan sebaliknya. Jika debitur membayar sebelum waktu itu tiba maka pembayaran tidak dapat diminta kembali. Jika debitur memenuhi kewajibannya pada saat waktu yang ditentukan tiba maka daya kerja perikatan tersebut berakhir.

Perikatan bersyarat adalah perikatan yang di dalamnya digantungkan pada suatu syarat tertentu yaitu peristiwa yang masih akan datang dan belum tentu akan terjadi. Kalau dalam perjanjian sudah dapat dipastikan akan terjadi, maka perikatan itu menjadi batal. Banyak sekali jenis syarat yang dicantumkan dalam perjanjian sehingga perlu kecermatan untuk menganalisisnya. Misalnya, jika syarat itu terjadi secara nyata maka dikatakan sebagai perikatan dengan syarat positif (Pasal 1258 KUH Perdata) sedangkan kalau syarat itu

⁷ Soepomo, Imam, *Op.cit.*, h.57

tidak terpenuhi atau tidak terjadi maka perikatan itu mengandung syarat negatif (Pasal 1259 KUH Perdata).

Dalam hukum perikatan dikenal adanya 2 macam perjanjian, yaitu :

1. *Inspanningverbintenis*, yaitu perjanjian upaya, artinya kedua belah pihak berjanji atau sepakat untuk berdaya upaya secara maksimal untuk mewujudkan apa yang diperjanjikan.

2. *Resultaatverbintenis*, yaitu suatu perjanjian yang akan memberikan *resultaat* atau hasil yang nyata sesuai dengan apa yang diperjanjikan.

- **Azas–azas Perjanjian**

Hukum perjanjian memiliki beberapa azas–azas yang merupakan dasar dari pihak – pihak dalam mencapai tujuan. Azas–azas tersebut adalah⁸ :

1. Asas Konsensualisme

Azas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 Ayat (1) KUHPerdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Azas ini merupakan azas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang di buat oleh kedua belah pihak. Azas konsensualisme muncul diilhami dari hukum Romawi dan hukum Jerman.

Di dalam hukum Jerman tidak dikenal istilah asas konsensualisme tetapi lebih dikenal dengan sebutan perjanjian riil dan perjanjian

formal. Perjanjian riil adalah suatu perjanjian yang di buat dan dilaksanakan secara nyata sedangkan perjanjian formal adalah suatu perjanjian yang telah ditentukan bentuknya yaitu tertulis (baik berupa akta otentik maupun akta di bawah tangan). Menurut hukum romawi terjadinya perjanjian apabila memenuhi bentuk yang telah ditetapkan. Azas konsensualisme yang dikenal dalam KUHPerdata adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian⁹.

2. Azas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Azas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdata yang berbunyi : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang–Undang bagi mereka yang membuatnya” Azas ini merupakan suatu azas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

- 1.) Membuat atau tidak sebuah perjanjian
- 2.) Mengadakan perjanjian dengan siapa pun
- 3.) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya
- 4.) Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan

Pada akhir abad ke-19 akibat desakan paham etis dan sosialis, paham individualism mulai pudar terlebih lagi sejak berakhirnya perang dunia II. Paham inikemudian tidak mencerminkan keadilan. Masyarakat menginginkan pihak yang lemah lebih banyak mendapat perlindungan. Oleh karena itu,

⁸Dahlan, Sofwan, *Hukum Kesehatan Rambu-rambu bagi Profesi Dokter*, Semarang, Universitas Diponegoro, 2002, h.31

⁹Atiyah, *The Law of Contract*, London, Clarendon Press, 1983.

kehendak bebas tidak lagi diberi arti mutlak, akan tetapi di beri arti relatif dan dikaitkan selalu dengan kepentingan umum.

Pengaturan substansi kontrak tidak semata-mata di biarkan kepada para pihak namun perlu juga diawasi. Pemerintah sebagai pengemban kepentingan umum menjaga keseimbangan kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Melalui penerobosan hukum kontrak oleh pemerintah maka terjadi pergeseran hukum kontrak ke bidang hukum publik. Oleh karena itu melalui intervensi pemerintah inilah terjadi pemasyarakatan hukum kontrak atau perjanjian¹⁰

3. Azas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Azas kepastian hukum atau disebut juga dengan azas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Azas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang di buat oleh para pihak sebagaimana layaknya sebuah Undang – Undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Azas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara. Azas ini pada mulanya dikenal dalam hukum gereja. Dalam hukum gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian bila ada kesepakatan antar pihak yang melakukannya dan dikuatkan dengan sumpah. Hal ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatanyang sakral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam

perkembangan selanjutnya azas *pacta sunt servanda* diberi arti sebagai *pactum*, yang berarti sepakat yang tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. Sedangkan istilah *nudus pactum* sudah cukup dengan kata sepakat saja¹¹.

4. Azas Itikad Baik (*good faith*)

Azas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi : “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Azas ini merupakan azas bahwa para pihak yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Azas itikad baik terbagi menjadi dua macam yaitu itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad baik nisbi seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan menurut norma–norma yang obyektif.¹²

5. Azas Kepribadian (*personality*)

Azas kepribadian merupakan azas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdara. Pasal 1315 KUHPerdara menegaskan: Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakanperikatan atau perjanjian

¹¹Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetak.II, Sinar Grafika, 2004

¹²

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/4573/4-.pdf?sequence=1>, diakses pada tanggal 22 Februari 2017, pukul 23:31.

¹⁰*Ibid*

selain untuk dirinya sendiri. Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdota berbunyi: Perjanjian hanya berkuatannya pihak yang membuatnya. Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintradisir dalam Pasal 1317 KUHPerdota yang menyatakan: Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu." Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian atau kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdota, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya.

Jika dibandingkan kedua pasal itu, maka Pasal 1317 KUHPerdota mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUHPerdota untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari yang membuatnya. Dengan demikian, Pasal 1317 KUHPerdota mengatur tentang pengecualiannya, sedangkan Pasal 1318 KUHPerdota memiliki ruang lingkup yang luas.¹³

¹³Tjitrosudibio, Soebekti dan R, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata = Burgerlijk Wetboek (terjemahan)*, Cet. 28. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, h. 32

- Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdota menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni¹⁴ :

1. adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab (*causa*) yang halal.

Persyaratan tersebut diatas berkenan baik mengenai subjek maupun objek perjanjian. Persyaratan yang pertama dan kedua berkenan dengan subjek perjanjian atau syarat subjektif. Persyaratan yang ketiga dan keempat berkenan dengan objek perjanjian atau syarat objektif. Perbedaan kedua persyaratan tersebut dikaitkan pula dengan masalah batal demi hukumnya dan dapat dibatalkannya suatu perjanjian. Apabila syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut batal demi hukum atau perjanjian yang sejak semula sudah batal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau sepanjang perjanjian tersebut belum atau tidak dibatalkan pengadilan, maka perjanjian yang bersangkutan masih terus berlaku.¹⁵ Maka persyaratan yang sah dari suatu perjanjian tersebut jika dipenuhinya hal sebagai berikut :

a. Kesepakatan

Kata sepakat didalam perjanjian pada dasarnya adalah pertemuan atau persesuaian

¹⁴*Ibid*

¹⁵

ejurnal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/download/900/840 diakses pada tanggal 22 Februari 2017 pukul 00:07

kehendak antara para pihak didalam perjanjian. Seseorang dikatakan memberikan persetujuannya atau kesepakatannya jika ia memang menghendaki apa yang disepakati. Mariam Darus Badruzaman melukiskan pengertian sepakat sebagai persyaratan kehendak yang disetujui antar para pihak – pihak. Pernyataan pihak yang menawarkan dinamakan tawaran. Pernyataan pihak yang menerima penawaran dinamakan akseptasi.¹⁶ J.Satrio menyebutkan ada beberapa cara mengemukakan kehendak tersebut, yaitu:

- 1) Secara tegas (dengan akte otentik dan dengan akte di bawah tangan);
- 2.) Secara diam–diam sekalipun Undang–Undang tidak secara tegas mengatakan tetapi dari ketentuan–ketentuan yang ada antara lain Pasal 1320 JOPasal 1338 KUHPerdara dapat disimpulkan bahwa pada azasnya Undang–Undang tidak menentukan cara orang menyatakan kehendak.

Suatu perjanjian dapat mengandung cacat hukum atau kata sepakat dianggap tidak ada jika terjadi hal–hal seperti :

a.) Paksaan : Setiap tindakan yang tidak adil atau ancaman yang menghalangi kebebasan kehendak para termasuk dalam tindakan pemaksaan. Di dalam hal ini, setiap perbuatan atau ancaman melanggar Undang–Undang jika perbuatan tersebut merupakan penyalahgunaan kewenangan salah satu pihak dengan membuat suatu ancaman yaitu setiap ancaman yang bertujuan agar pada akhirnya pihak lain memberikan hak kewenangan atau hak istimewanya. Paksaan dapat berupa kejahatan atau ancaman kejahatan, hukuman penjara atau ancaman hukuman penjara, penyitaan dan kepemilikan

yang tidak sah, atau ancaman penyitaan atau kepemilikan suatu benda atau tanah yang dilakukan secara tidak sah, dan tindakan–tindakan lain yang melanggar Undang–Undang, seperti tekanan ekonomi, penderitaan fisik dan mental, membuat seseorang dalam keadaan takut, dan lain–lain.

Menurut Sudargo Gautama, paksaan adalah setiap tindakan yang berkaitan dengan intimidasi mental. Selain itu paksaan juga bisa dikarenakan oleh pemerasan atau keadaan di bawah pengaruh terhadap seseorang yang mempunyai kelainan mental.

b.) Penipuan : Penipuan adalah tindakan tipu muslihat. Menurut Pasal 1328 KUHPerdara dengan tegas menyatakan bahwa penipuan merupakan alasan pembatalan perjanjian. Dalam hal ada penipuan pihak yang ditipu memang memberikan pernyataan yang sesuai dengan kehendaknya tetapi kehendaknya itu karena adanya daya tipu sengaja diarahkan ke suatu yang bertentangan dengan kehendak yang sebenarnya yang seandainya tidak ada penipuan merupakan tindakan yang benar. Dalam hal penipuan gambaran yang keliru sengaja ditanamkan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Jadi, elemen penipuan tidak hanya pernyataan yang bohong melainkan harus ada serangkaian kebohongan serangkaian cerita yang tidak benar dan setiap tindakan/sikap yang bersifat menipu. Dengan kata lain, penipuan adalah tindakan yang bermaksud jahat yang dilakukan oleh satu pihak sebelum perjanjian itu dibuat. Perjanjian tersebut mempunyai maksud untuk menipu pihak lain dan membuat menandatangani perjanjian itu. Pernyataan yang salah itu sendiri bukan merupakan penipuan, tetapi hal ini disertai dengan

¹⁶Khaerandy, Ridwan, *Aspek-aspek Hukum Franchise dan keberadaannya dalam hukum Indonesia*. Majalah Unisa, UII, Yogyakarta, 1992

tindakan yang menipu. Tindakan penipuan tersebut harus dilakukan oleh atau atas nama pihak dalam kontrak. Seseorang yang melakukan tindakan tersebut haruslah mempunyai maksud atau niat untuk menipu. Tindakan itu harus merupakan tindakan yang mempunyai maksud jahat. Selain itu, tindakan tersebut haruslah berjalan secara alami bahwa pihak yang ditipu tidak akan membuat perjanjian melainkan karena adanya unsur penipuan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penipuan terdiri dari empat unsur yaitu :

- 1) Merupakan tindakan yang bermaksud jahat kecuali untuk kasus kelalaian dalam menginformasikan cacat tersembunyi pada suatu benda;
- 2) sebelum perjanjian tersebut dibuat;
- 3) dengan niat atau maksud agar pihak lain menandatangani perjanjian;
- 4) tindakan yang dilakukan semata-mata hanya dengan maksud jahat.

c.) Kesesatan atau Kekeliruan : Dalam hal ini, salah satu pihak atau beberapa pihak memiliki persepsi yang salah terhadap objek atau subjek yang terdapat dalam perjanjian. Ada 2 (dua) macam kekeliruan yaitu :

- 1) *Error in person* yaitu kekeliruan pada orangnya;
- 2) *Error in substantia* yaitu kekeliruan yang berkaitan dengan karakteristik suatu benda.

d.) Penyalahgunaan Keadaan : Penyalahgunaan keadaan terjadi manakala seseorang di dalam suatu perjanjian dipengaruhi oleh suatu hal yang menghalanginya untuk melakukan penilaian (*judgment*) yang bebas dari pihak lainnya

sehingga ia tidak dapat mengambil putusan yang independen. Penekanan tersebut dapat dilakukan karena salah satu pihak memiliki kedudukan khusus. Van Dunne menyatakan bahwa penyalahgunaan keadaan tersebut dapat terjadi karena keunggulan ekonomi maupun karena kejiwaan.

b. Kecakapan

Kecakapan adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut Undang-Undang dinyatakan tidak cakap. Pasal 1329 KUHPerdara menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap. Kemudian Pasal 1330 KUHPerdara menyatakan bahwa ada beberapa orang tidak cakap untuk membuat perjanjian yakni :

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan dalam pernikahan (setelah diundangkannya Undang – Undang No 1 Tahun 1974 Pasal 31 Ayat 2 maka perempuan dalam perkawinan dianggap cakap hukum).

Seseorang di katakan belum dewasa menurut Pasal 1330 KUHPerdara jika belum mencapai umur 21 tahun. Seseorang dikatakan dewasa jika telah berumur 21 tahun atau berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah. Dalam perkembangannya berdasarkan Pasal 47 dan 50 UU No. 1 Tahun 1974 kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada di bawah kekuasaan orang

tua atau wali sampai umur 18 tahun. Selanjutnya Mahkamah Agung melalui Putusan No. 447/Sip/1976 Tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya UU No 1 Tahun 1974 maka batas seseorang berada di bawah kekuasaan perwalian adalah 18 tahun bukan 21 tahun. Henry R. Cheseemen menjelaskan bahwa di dalam sistem *common law*, seseorang dikatakan belum dewasa jika belum berumur 18 tahun dan 21 tahun (pria). Dalam perkembangannya umumnya negara-negara bagia di Amerika Serikat telah mensepakati bahwa kedewasaan tersebut ditentukan jika seseorang telah berumur 18 tahun yang berlaku baik bagi wanita maupun pria.¹⁷

Seseorang yang telah dewasa dapat tidak cakap melakukan perjanjian, jika yang bersangkutan diletakan di bawah pengampuan. Seseorang dapat diletakan di bawah pengampuan jika yang bersangkutan gila, dungu, mata gelap, lemah akal atau juga pemboros. Orang yang demikian itu tidak menggunakan akal sehatnya, dan oleh karenanya dapat merugikan dirinya sendiri. Seseorang yang telah dinyatakan pailit juga tidak cakap untuk melakukan perjanjian tertentu. Seseorang yang telah dinyatakan pailit untuk membuat suatu perjanjian yang menyangkut harta kekayaannya.

c. Suatu Hal Tertentu

Menurut KUH Perdata hal tertentu adalah :

- 1) Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal atau barang yang cukup jelas atau tertentu yakni paling sedikit

ditentukan jenisnya (Pasal 1333 KUH Perdata);

- 2) Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian (Pasal 1332 KUH Perdata).

Pasal 1333 KUHPerdata menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu benda yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Suatu perjanjian harus memiliki objek tertentu. Suatu perjanjian haruslah mengenai suatu hal tertentu, berarti bahwa apa yang diperjanjikan, yakni hak dan kewajiban kedua belah pihak. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Oleh karena itu, objek perjanjian tidak hanya berupa benda, tetapi juga bisa berupa jasa. J. Satrio menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek prestasi perjanjian. Isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. KUHPerdata menentukan bahwa barang yang dimaksud tidak harus disebutkan, asalkan nanti dapat dihitung atau ditentukan. Misalnya mengenai perjanjian “panen tembakau dari suatu ladang dalam tahun berikutnya” adalah sah. Perjanjian jual beli “teh untuk seribu rupiah” tanpa penjelasan lebih lanjut, harus dianggap tidak cukup jelas.¹⁸

d. Suatu Sebab yang Halal

Meskipun siapa saja dapat membuat perjanjian apa saja, tetapi ada pengecualiannya yaitu sebuah perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan Undang – Undang, ketentuan umum, moral

¹⁷Khaerandy, Ridwan, *Hukum Alih Teknologi Modul II*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2004

¹⁸Gumanti, Retna, *jurnal hukum syarat syarat sah perjanjian*, 2012, h. 8

dan kesusilaan (Pasal 1335 KUHPerduta).¹⁹ Syarat sahnya perjanjian yang keempat adalah adanya kausa hukum yang halal. Kata kausa yang diterjemahkan dari bahasa Belanda “*oorzaak*” atau bahasa Latin “*causa*” bukan berarti sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian, tetapi mengacu kepada isi dan tujuan perjanjian itu sendiri. Misalnya dalam perjanjian jual beli, isi dan tujuan atau kausanya adalah pihak yang satu menghendaki hak milik suatu barang sedangkan pihak lainnya menghendaki uang. Menurut Pasal 1335 JO 1337 KUHPerduta bahwa suatu kausa dinyatakan terlarang jika bertentangan dengan Undang – Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu kausa dikatakan bertentangan dengan Undang – Undang jika kausa di dalam perjanjian yang bersangkutan isinya bertentangan dengan Undang–Undang yang berlaku. Untuk menentukan apakah suatu kausa perjanjian bertentangan dengan kesusilaan bukanlah masalah yang mudah karena istilah kesusilaan ini sangat abstrak yang isinya bisa berbeda–beda antara daerah yang satu dan daerah atau antara kelompok masyarakat yang satu dan lainnya. Selain itu penilaian orang terhadap kesusilaan dapat pula berubah–ubah sesuai dengan perkembangan zaman. Kausa hukum dalam perjanjian yang terlarang juga apabila bertentangan ketertiban umum, keamanan negara, keresahan dalam masyarakat, dan karenanya dikatakan mengenai masalah ketatanegaraan. Didalam konteks Hukum Perdata International (HPI), ketertiban umum dapat dimaknai sebagai sendi–sendi atau azas–azas hukum suatu negara. Kuasa hukum yang halal ini di dalam

sistem *common law* dikenal dengan istilah *legaliti* yang dikaitkan dengan *public policy*. Suatu kontrak dapat menjadi tidak sah (illegal) jika bertentangan dengan *public policy*. Walaupun sampai sekarang belum ada definisi *public policy* jika berdampak negatif pada masyarakat atau mengganggu keamanan dan kesejahteraan masyarakat (*public's safety and welfare*).²⁰

e. Akibat Perjanjian

Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang – Undang bagi mereka yang membuatnya. Dari Pasal ini dapat disimpulkan adanya asas kebebasan berkontrak, akan tetapi kebebasan ini dibatasi oleh hukum yang sifatnya memaksa, sehingga para pihak yang membuat perjanjian harus menaati hukum yang sifatnya memaksa. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan–alasan yang oleh Undang–Undang dinyatakan cukup untuk itu. Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal–hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau Undang – Undang. Suatu perjanjian tidak diperbolehkan membawa kerugian kepada pihak ketiga.²¹

f. Unsur– Unsur Perjanjian

²⁰Badruzaman, Mariam Darus, *Perjanjian Batu (Standar), perkembangannya di Indonesia*, Bandung: Alumni. 1980

²¹<http://desinaya.blogspot.co.id/2011/03/blog-post.html> diakses pada tanggal 20 Maret 2017 pukul 20.05

¹⁹Soeroso, R., *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*, Alumni Bandung, Bandung, 1999, h. 16

Suatu perjanjian memiliki unsur-unsur yang mendukung terjadinya suatu perjanjian tersebut. Dalam dataran teori, unsur-unsur itu dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok sebagai berikut:²²

a. Unsur *essensialia*

Unsur *essensialia* adalah unsur perjanjian yang harus ada di dalam perjanjian itu sah. Sehingga apabila bagian tersebut tidak ada, maka perjanjian tersebut bukanlah perjanjian yang dimaksud oleh pihak-pihak.²³

b. Unsur *Naturalia*

Yaitu unsur yang lazimnya pada perjanjian yaitu unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah merupakan pembawaan atau melekat pada perjanjian, misalnya penjual harus menjamin pembeli terhadap cacat-cacat yang tersembunyi. Unsur ini merupakan unsur yang wajib dimiliki oleh suatu perjanjian yang menyangkut suatu keadaan yang pasti adasetelah diketahui unsur *essensialia*. Jadi terlebih dahulu harus dirumuskan unsur *essensialiana* baru kemudian dapat dirumuskan unsur *naturaliana*. Contoh kewajiban penjual untuk menanggung biaya penyerahan (Pasal 1492 KUHPerduta) dapat disimpangi atas kesepakatan kedua belah pihak. Dalam perjanjian para pihak dapat mencantumkan klausul yang isinya menyimpangi kewajiban penjual, misalnya Pasal 1476 KUHPerduta dengan menetapkan : “menyimpangi dari apa yang ditetapkan dalam Pasal 1476 KUHPerduta, para pihak sepakat untuk menetapkan bahwa biaya pengiriman objek perjanjian ditanggung oleh pembeli

sepenuhnya.” Penyimpangan atas kewajiban penjual, misalnya Pasal 1491 KUHPerduta dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut : “para pihak dengan ini menyatakan, bahwa para pihak telah mengetahui dengan bentuk-bentuk, warna serta keadaan dari objek perjanjian dan karenanya para pihak sepakat untuk menetapkan, bahwa segala tuntutan atas dasar cacat tersembunyi tidak lagi di benarkan.”

c. Unsur *Accidentalialia*

Yaitu unsur tersebut harus ditegaskan dalam perjanjian. Unsur ini harus tegas di perjanjikan, misalnya mengenai tempat tinggal yang dipilih. Unsur ini harus ada dan konsekuensi apabila dalam suatu perjanjian tidak terdapat unsur tersebut tidak secara tegas diperjanjikan, maka perjanjian tersebut tidak mengikat secara hukum. Apabila unsur ini tidak secara tegas diperjanjikan, maka kedua belah pihak tidak terikat oleh hal tersebut.²⁴

g. Pelaksanaan Perjanjian

Pengertian dari pelaksanaan perjanjian adalah suatu realisasi atau pemenuhan hak dan kewajiban yang telah diperjanjikan oleh para pihak demi mencapai tujuannya. Tujuan dari perjanjian itu tidak akan terwujud apabila tidak ada pelaksanaan dari perjanjian itu. Menurut Subketi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa itu timbulah suatu hubungan antar pihak yang disebut dengan perikatan. Sementara perikatan itu sendiri adalah suatu

²²Budiono, Herlien, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung, 2010, h.67

²³Satrio J., *Hukum Perjanjian*, ctk.Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, h.57-58

²⁴Taqwim, Akhsani, 2017, *Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pembangunan Gedung SD1 Wadas Antara CV Cahaya Pertiwi Dengan Dinas Pendidikan Temanggung*, Perpustakaan Jurnal Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

hubungan hukum antar dua orang atau pihak yang satu dengan pihak yang lain yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari yang lain pihak dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut. Berdasarkan ketentuan Pasal 1234 KUHPerdota pelaksanaan prestasi dalam suatu perikatan dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

- a. Prestasi yang berupa memberikan sesuatu
- b. Prestasi yang berupa berbuat sesuatu
- c. Prestasi yang berupa tidak berbuat sesuatu

Agar suatu perjanjian itu dapat terwujud maka di butuhkan adanya pelaksanaan dari para pihak mengenai apa yang telah disepakati bersama mengenai isi dalam perjanjian. Kitab Undang–Undang Hukum Perdata memberikan petunjuk mengenai perjanjian–perjanjian apa saja yang dapat dilaksanakan secara riil. Petunjuk terdapat dalam Pasal 1240 dan 1241, Pasal–Pasal ini menyebutkan bahwa perjanjian yang dapat dilaksanakan secara riil adalah perjanjian yang termasuk dalam golongan perjanjian–perjanjian untuk berbuat sesuatu dan perjanjian–perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

h. Pengertian Kerugian

Pengertian kerugian menurut R. Setiawan, adalah kerugian nyata yang terjadi karena wanprestasi. Adapun besarnya kerugian ditentukan dengan membandingkan keadaan kekayaan setelah wanprestasi dengan keadaan jika sekiranya tidak terjadi

wanprestasi.²⁵ Pengertian kerugian yang hampir sama dikemukakan pula oleh Yahya Harahap, ganti rugi ialah “kerugian nyata” yang ditimbulkan perbuatan wanprestasi.²⁶

Kerugian nyata ini ditentukan oleh suatu perbandingan keadaan yang tidak dilakukan oleh pihak debitur. Lebih lanjut dibahas oleh Harahap, kalau begitu dapat kita ambil suatu rumusan, besarnya jumlah ganti rugi kira–kira sebesar jumlah yang “wajar” sesuai dengan besarnya nilai prestasi yang menjadi obyek perjanjian dibanding dengan keadaan yang menyebabkan timbulnya wanprestasi. Atau ada juga yang berpendapat besarnya ganti rugi ialah “sebesar kerugian nyata” yang diderita kreditur yang menyebabkan timbulnya kekurangan nilai keuntungan yang akan diperolehnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Abdulkadir Muhammad, bahwa Pasal 1243 KUHPerdota sampai dengan Pasal 1248 KUHPerdota merupakan pembatasan – pembatasan yang sifatnya sebagai perlindungan Undang–Undang terhadap debitur dari perbuatan sewenang–wenang pihak kreditur sebagai akibat wanprestasi.²⁷

i. Unsur – Unsur Ganti Rugi

Dalam Pasal 1246 KUHPerdota menyebutkan : “ biaya, rugi dan bunga yang oleh si berpiutang boleh dituntut akan penggantiannya, terdirilah pada umumnya atas rugi yang telah dideritanya dan untung yang sedianya harus dapat dinikmatinya, dengan tak mengurangi pengecualian–pengecualian serta perubahan–perubahan yang akan disebut di

²⁵Setiawan, R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, 1977 h. 17

²⁶Harahap, M. Yahya, *Segi-Segi Hukum perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, h.66

²⁷Harahap, M. Yahya, *Segi-Segi Hukum perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, h. 6

bawah ini.” Menurut Abdulkadir Muhammad, dari Pasal 1246 KUHPerdara tersebut, dapat ditarik unsur–unsur ganti rugi adalah sebagai berikut :

a. Ongkos–ongkos atau biaya–biaya yang telah dikeluarkan.

b. Kerugian karena kerusakan, kehilangan atas barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur. Kerugian di sini adalah yang sungguh–sungguh diderita.

c. Bunga atau keuntungan yang diharapkan. Karena debitur lalai, kreditur kehilangan keuntungan yang diharapkannya.²⁸

Purwahid Patrik lebih memperinci lagi unsur–unsur kerugian. Menurut Patrik, kerugian terdiri dari dua unsur :

a. Kerugian yang nyata diderita meliputi biaya dan rugi

b. Keuntungan yang tidak diperoleh meliputi bunga.²⁹

Kadang–kadang kerugian hanya merupakan kerugian yang diderita saja, tetapi kadang–kadang meliputi kedua–dua unsur tersebut. Satrio melihat bahwa unsur–unsur ganti rugi adalah :

a. Sebagai pengganti daripada kewajiban prestasi perikatannya; untuk mudahnya dapat kita sebut “prestasi pokok” perikatannya, yaitu apa yang ditentukan dalam perikatan yang bersangkutan, atau

b. Sebagian dari kewajiban perikatan pokoknya, seperti kalau ada prestasi yang tidak sebagaimana mestinya, tetapi kreditur mau menerimanya dengan disertai penggantian kerugian, sudah tentu dengan didahului protes

atau disertai ganti rugi atas dasar cacat tersembunyi ;

c. Sebagai pengganti atas kerugian yang diderita oleh kreditur oleh karena keterlambatan prestasi dari kreditur, jadi suatu ganti rugi yang dituntut oleh kreditur di samping kewajiban perikatannya ;

d. Kedua–duanya sekaligus; jadi sini dituntut baik pengganti kewajiban prestasi pokok perikatannya maupun ganti rugi keterlambatannya.³⁰

10. Sebab–Sebab Kerugian

Menurut Nurhayati Abas, ganti kerugian harus memenuhi beberapa sebab:

a. Harus ada hubungan kausal

b. Harus ada keseimbangan kreditur mempunyai kewajiban untuk berusaha membayar kerugian yang timbul sampai batas–batas yang patut. Kalau kreditur tidak berusaha membatasi kerugian itu maka akibat dari kelalaiannya tidak dapat dibebankan kepada debitur. Ketentuan ini juga berkaitan dengan prinsip dapat digugat dan hubungan kesimbangan (*adequate*).³¹

a. Hubungan *Sine Qua Non* (*Von Buri*)

Syarat pertama untuk membebaskan kerugian pada orang lain adalah bahwa telah terjadi pelanggaran norma yang dapat dianggap sebagai *condicio sine qua non* kerugian tersebut. Menurut teori ini suatu akibat ditimbulkan oleh berbagai peristiwa yang tidak dapat dihindarkan untuk adanya akibat tersebut. Berbagai peristiwa tersebut merupakan suatu kesatuan yang disebut “sebab”.

b. Hubungan *Adequat* (*Von Kries*)

Kerugian adalah akibat pelanggaran norma apabila pelanggaran norma demikian meningkatkan

²⁸*Ibid*

²⁹Purwahid, Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung, 1994 h. 14

³⁰Satrio J., *Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)*, Alumni, Bandung, 1999, h. 147

³¹*Ibid*

kemungkinan untuk timbulnya kerugian demikian. Inilah inti ajaran penyebab yang *adequat*. Teori ini berpendapat bahwa suatu syarat merupakan sebab, jika menurut sifatnya pada umumnya sanggup untuk menimbulkan akibat. Selanjutnya Hoge Raad memberikan perumusan, bahwa suatu perbuatan merupakan sebab jika menurut pengalaman dapat diharapkan atau diduga akan terjadinya akibat yang bersangkutan. Ajaran ini mencampur adukkan antara kausalitas dan pertanggung jawaban.

11. Wujud Ganti Rugi

Pada umumnya ganti rugi diperhitungkan dalam sejumlah uang tertentu. Hoge Raad malahan berpendapat bahwa penggantian “ongkos, kerugian, dan bunga” harus dituangkan dalam sejumlah uang tertentu. Namun jangan menjadi rancu, kreditur bisa saja menerima penggantian imbalan dan membebaskan debitur. Yang tidak dapat adalah bahwa debitur menuntut kreditur agar menerima. Pitlo berpendapat bahwa Undang-Undang kita tidak memberikan dasar yang cukup kuat untuk kita katakan, bahwa tuntutan ganti rugi hanya dapat dikemukakan dalam sejumlah uang tertentu. Alasan pokoknya sebenarnya adalah bahwa berpegang pada prinsip seperti itu banyak kesulitan-kesulitan dapat dihindarkan. Anehnya, kalau ganti rugi itu berkaitan dengan perbuatan melawan hukum, maka syarat “dalam wujud sejumlah uang” tidak berlaku, karena Hoge Raad dalam kasus seperti itu membenarkan tuntutan ganti rugi dalam wujud lain. Walaupun demikian hal itu tidak berarti, bahwa untuk setiap tuntutan ganti rugi kreditur harus membuktikan adanya kepentingan yang mempunyai nilai uang. Hal itu akan tampak sekali pada perikatan untuk

tidak melakukan sesuatu, dimana pelanggarannya biasanya menimbulkan kerugian yang sebenarnya tidak dapat dinilai dengan uang.

12. Bentuk-Bentuk Kerugian

Bentuk-bentuk kerugian dapat kita bedakan atas dua bentuk yakni : a. Kerugian materiil b. Kerugian immateriil Undang-Undang hanya mengatur penggantian kerugian yang bersifat materiil. Kemungkinan terjadi bahwa kerugian itu menimbulkan kerugian yang immateriil. Maksudnya immateriil adalah tidak berwujud, moril, idiil, tidak dapat dinilai dengan uang, tidak ekonomis, yaitu berupa sakitnya badan, penderitaan batin, rasa takut, dan sebagainya.

- Pengertian Perusahaan

Istilah perusahaan pertama sekali terdapat didalam Pasal 6 KUH Dagang yang mengatur mengenai penyelenggaraan pencatatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang yang menjalankan perusahaan. Meskipun demikian KUH Dagang tidak memuat penafsiran otentik tentang pengertian perusahaan.³² Adapun isinya adalah: “Setiap orang yang menjalankan perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan catatan-catatan menurut syarat-syaratperusahaannya tentang keadaan hartanya dan tentang apa yang berhubungan dengan perusahaannya, dengan cara yang sedemikian sehingga dari catatan-catatan yang diselenggarakan itu sewaktu-waktu dapat diketahui semua hak dan kewajibannya. (KUHD 35, 66, 86, 96, 348; KUHP 396 dst.)

Ia diwajibkan dalam enam bulan pertama dari tiap-tiap tahun untuk membuat neraca yang

³²Wibowo Tunardy, Pengertian Perusahaan Dan Unsur – unsur Perusahaan, 2012, <http://www.jurnalhukum.com/pengertian-perusahaan-dan-unsur-unsur-perusahaan/>, di akses pada tanggal 18 April 2015

diatur menurut syarat-syarat perusahaannya dan menandatangani sendiri. (KUHPerd. 1881.) Ia diwajibkan menyimpan selama tiga puluh tahun, buku-buku dan surat-surat di mana ia menyelenggarakan catatan-catatan dimaksud dalam alenia pertama beserta neracanya, dan selama sepuluh tahun, surat-surat dan telegram-telegram yang diterima dan salinan-salinan surat-surat dan telegram-telegram yang dikeluarkan. (KUHD 35.)³³

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.³⁴

Undang – Undang Negara Republik Indonesia No.3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 Huruf b menjelaskan, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba;³⁵

Dalam Undang – Undang Negara Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 Tentang

³³ *Wetboek van Koophandel voor Indonesie*, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, S. 1847-23, <http://hukum.unsrat.ac.id/uw/kuhd.htm> , di akses pada tanggal 18 April 2015

³⁴ Wikipedia, Perusahaan, <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan> , di akses pada tanggal 15 April 2015

³⁵ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, http://www.kemendag.go.id/files/regulasi/1982/02/U_U_3_1982_WDP.pdf , di akses pada tanggal 18 April 2015

Perseroan Terbatas Pasal 17 Ayat 1 dan 2 menjelaskan:

1. Perseroan mempunyai tempat kedudukan di daerah kota atau kabupaten dalam wilayah Negara Republik Indonesia yang ditentukan dalam anggaran dasar.
2. Tempat kedudukan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) sekaligus merupakan kantor pusat perseroan.³⁶

- **Jenis – Jenis Perusahaan**

Umumnya terdapat 3(tiga) jenis perusahaan menurut bentuknya yang berbeda. Masing – masing bentuk perusahaan ini memiliki kelemahan dan keunggulan, yaitu :

- a) Perusahaan Perorangan. Perusahaan perseorangan dimiliki oleh individu, pemilik tunggal. Bentuk ini mudah pengelolaannya, biayanya juga tidak terlalu mahal. Kelemahan utama bentuk perusahaan ini adalah sumberdaya keuangan yang terbatas pada harta milik pribadi.
- b) Perusahaan Persekutuan. Perusahaan persekutuan dimiliki oleh dua atau lebih individu, masing – masing pemilik menyetorkan modalnya ke perusahaan untuk bekerja secara bersama – sama. Sumberdaya keuangan tidak hanya pada satu orang saja, tetapi berasal dari beberapa pemilik perusahaan.
- c) Perusahaan perseroan sering disebut juga korporasi. Perusahaan ini dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah sebagai suatu badan hukum. Biasanya

³⁶ Dalam Undang – Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 17, www.hukumonline.com , di akses pada tanggal 19 April 2016

modalnya terdiri dari saham – saham, yang diterbitkan oleh korporasi tersebut dan dijual kepada masyarakat yang berminat. Keunggulan utama bentuk perusahaan korporasi adalah kemampuan untuk mendapat sejumlah sumberdaya keuangan dengan cara menerbitkan saham tersebut. Sehingga pemegang saham perusahaan ini bisa perseorangan, atau individu yang membeli saham perusahaan ini.³⁷

Terdapat juga jenis yang meliputi segala bidang menurut lapangan usahanya :

a) Perusahaan Ekstraktif.

Perusahaan Ekstraktif adalah perusahaan yang bidang usahanya memungut benda – benda yang tersedia di alam secara langsung. Perusahaan yang termasuk kelompok perusahaan ekstraktif antara lain pertambangan, penangkapan ikan, penebangan kayu, pemungutan rumput laut dan pembuat garam. Perusahaan pertambangan ialah perusahaan yang usahanya menggali dan mengolah barang – barang tambang, misalnya pertambangan minyak bumi, besi, batu bara, timah dan nikel.

b) Perusahaan Agraris.

Perusahaan agraris adalah perusahaan yang usahanya mengolah dan memanfaatkan tanah agar menjadi lahan yang berdaya guna dan berhasil guna untuk memenuhi kebutuhan. Perusahaan agraris meliputi pertanian, perkebunan, perikanan (pemeliharaan ikan) dan peternakan. Perusahaan pertanian adalah perusahaan

yang usahanya mengolah tanah menjadi lahan pertanian, kemudian ditanami tumbuh – tumbuhan agar menghasilkan bahan untuk memenuhi kebutuhan. Contohnya, pertanian padi, kacang tanah, hortikultura, perkebunan karet, kopi, teh dan kina.

c) Perusahaan Industri.

Perusahaan industri adalah perusahaan yang usahanya mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi (bahan baku) atau mengolah bahan baku menjadi barang jadi. Contohnya, perusahaan kerajinan rotan mengolah bahan mentah (rotan) menjadi barang jadi (misalnya kursi rotan dan anyaman rotan).

d) Perusahaan Perdagangan.

Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang usahanya mengumpulkan dan menyalurkan barang – barang hasil produksi dari produsen (pembuat) kepada konsumen (pemakai). Contoh perusahaan perdagangan ialah usaha pertokoan serta perdagangan ekspor dan impor.

e) Perusahaan Jasa.

Perusahaan jasa adalah perusahaan yang usahanya menyelenggarakan jasa untuk para konsumen (pemakai) dengan memperoleh imbalan. Contohnya perusahaan pengangkutan, jasa bank, jasa pergudangan, jasa seorang dokter, jasa seorang penjahit.³⁸

- **Syarat – Syarat Perusahaan**

Adapun syarat – syarat untuk mendirikan sebuah perusahaan adalah:

³⁷Jurnal Akuntansi, Jenis – jenis Perusahaan, <http://jurnal-akuntansi.blogspot.co.id/2013/jenis-jenis-perusahaan.html> , di akses pada tanggal 4 September 2015

³⁸Zakapedia, Jenis – Jenis Perusahaan Dan Contohnya, 2014. diakses pada tanggal 4 September 2015



- a) Membuat akte perusahaan ke notaris. Karena perusahaan berbadan hukum maka sangat mutlak perlu membuat akte perusahaan ke notaris. Akte ini berisi informasi tentang nama perusahaan, bergerak di bidang apa, nama para pemilik modal, pengurus perusahaan seperti siapa direktur utama, direktur, dan para komisaris.
- b) Mendapatkan Surat Keterangan Domisili Usaha. Didapatkan dari kantor kelurahan atau kantor kepala desa di mana perusahaan tersebut berdomisili. Berdasarkan surat ini, Camat mengeluarkan surat keterangan yang sama. Untuk mendapatkan surat keterangan domisili, memerlukan salinan akte perusahaan, dan akan dikenakan biaya administrasi.
- c) Mengurus NPWP perusahaan. Untuk mendirikan perusahaan, NPWP perusahaan adalah mutlak. Untuk mendapatkan NPWP, memerlukan salinan akte perusahaan dan surat keterangan domisili.
- d) Mendapatkan Surat Keputusan pendirian perusahaan dari Departemen Hukum dan HAM. Ini biasanya diurus oleh notaris. Notaris akan menyerahkan salinan akte perusahaan, Surat Keterangan Domisili dan NPWP perusahaan untuk mendapatkan SK perusahaan.
- e) Mengurus SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan). SIUP merupakan bagian dari proses mendirikan perusahaan agar perusahaan bisa beroperasi. Mengurus SIUP relatif sama di berbagai tempat. Persyaratan untuk mendapatkan SIUP adalah sebagai berikut:
 - 1) Mengisi Formulir pengajuan SIUP dengan materai
 - 2) Fotocopy KTP penanggung jawab perusahaan (Direktur Utama/Direktur)
 - 3) Pas Photo Direktur Utama/Direktur (berwarna dan berukuran 3x4 sebanyak 2 lembar)
 - 4) Fotocopy NPWP Direktur Utama/Direktur
 - 5) Surat Keterangan Domisili Usaha
- f) Mengurus Tanda Daftar Perusahaan (TDP). TDP merupakan bagian dari proses mendirikan perusahaan. Persyaratannya relatif sama untuk berbagai daerah. Persyaratan untuk mendapatkan TDP adalah sebagai berikut:
 - 1) Mengisi Formulir pengajuan TDP dengan materai
 - 2) Fotocopy KTP penanggung jawab perusahaan (Direktur Utama/Direktur)
 - 3) Pas Photo Direktur Utama/Direktur (berwarna dan berukuran 3x4 sebanyak 2 lembar)
 - 4) Fotocopy NPWP Direktur Utama/Direktur
 - 5) Surat Keterangan Domisili Usaha

- 6) Fotocopy izin tertentu untuk usaha-usaha tertentu
- 7) Fotocopy akte pendirian dan pengesahannya (SK dari Departemen Hukum dan HAM)
- 8) Surat Kuasa bila pengurusan dikuasakan (dengan materai Rp6.000) dan KTP yang diberi kuasa³⁹

B. Implikasi (Pengaruh) Perjanjian Kerja Yang Dibuat *Bergesen Worldwide Offshore* Terhadap Perjanjian Kerjakaryawan *Bergesen World Wide Offshore* pada Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore*

1. Prosedur Perjanjian Kerja

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan berbentuk lisan. Pembuatan perjanjian kerja secara tertulis harus sesuai dengan aturan Perundang-Undangan, khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian yang telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 ayat (1) yaitu :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Syarat ini sebelumnya juga diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320. Dari keempat syarat tersebut, syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat yang ketiga dan keempat, apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau dengan kata lain, tidak sah sama sekali. Akibat hukum dari suatu perjanjian yang sah adalah perjanjian tersebut mengikat para pihak layaknya Undang-Undang, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga berakibat merugikan pihak lain, maka disebut wanprestasi.⁴⁰

Dalam hukum perjanjian, tidak ada peraturan yang mengikat suatu perjanjian harus dalam bentuk dan isi tertentu, prinsip ini dijamin oleh asas kebebasan berkontrak, yakni suatu azas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Azas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320 dan Pasal 1335 dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Langkah pertama yang dilakukan dalam pembuatan perjanjian tersebut adalah dengan melihat terpenuhinya semua unsur yang terdapat dalam

³⁹Rullyyy's Blog, Syarat Mendirikan Perusahaan Dan Mendapatkan SIUP, 2013, <https://rullyyy.wordpress.com/2013/10/22/syarat-mendirikan-perusahaan-dan-mendapatkan-siup/>, di akses pada tanggal 20 April 2015

⁴⁰Sumarjono, Wita, 2010, *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Franchise Pizza Hut*, Permata Media, Semarang, 2010, h. 36

Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu mengenai syarat sahnya perjanjian, yaitu :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- 3) Suatu hal tertentu.
- 4) Suatu sebab yang halal

Dalam setiap perjanjian prosedur yang harus ditempuh adalah terpenuhinya syarat sah perjanjian, karena jika salah satu syarat saja tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah menurut hukum/tidak memiliki kekuatan hukum. Dalam hal ini perjanjian yang dilakukan antara perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* Dan Pekerja/Buruh juga harus memenuhi syarat sah tersebut.

Syarat yang pertama dalam perjanjian ini adalah adanya kesepakatan antara para pihak yang hendak mengikatkan diri pada suatu perjanjian. Kesepakatan yang dilakukan oleh perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* Dan Pekerja/Buruh telah dinyatakan dengan dipilihnya PT. *PPEquinox* (Perusahaan Pelayaran) oleh perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* dalam sebuah Perjanjian *Manning* yang telah ditandatangani sebagai pihak yang diberi kepercayaan dan berkewajiban merekrut, menyediakan dan mengelola tenaga kerja teknis dan administratif atas nama perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* berdasarkan Perjanjian *Manning*.

Kedua perusahaan tersebut telah berbadan hukum, sehingga memiliki kemampuan yang telah dinilai cakap untuk mengadakan/membuat suatu perjanjian dengan pihak manapun baik itu dengan instansi pemerintah ataupun dengan pihak swasta. Pasal 1320 Ayat (3) KUH Perdata menyebutkan mengenai objek

perjanjian yaitu suatu hal tertentu. Suatu hal tertentu ini diartikan sebagai adanya objek yang diperjanjikan baik itu barang yang telah ada ataupun barang yang akan ada dikemudian hari. Dalam perjanjian pemborongan antara perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* dan PT. *PPEquinox* (Perusahaan Pelayaran), merupakan suatu Perjanjian *Manning* mengenai menyediakan, mengelola dan merekrut tenaga kerja teknis dan administratif. Sehingga yang menjadi objek dalam perjanjian ini merupakan barang yang akan ada dikemudian hari, sedangkan yang terdapat dalam perjanjian ini merupakan perjanjian kerjasama dalam hal menyediakan, mengelola dan merekrut tenaga kerja teknis dan administratif. Dan objek Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* dengan Pekerja/ Buruh adalah Pekerjaan, dengan ketentuan perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* menyediakan pekerjaan sedangkan Pekerja/Buruh bersedia bekerja.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang – Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a) Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain.
- b) Penunai Kerja.
- c) Adanya upah.

Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan menurut Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 b KUH Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) disebutkan bahwa : "Perjanjian pemborongan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan". Pasal-Pasal KUH Perdata berkenaan dengan kontrak konstruksi (Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617) terdapat dalam Bab VII A, mengatur tentang perjanjian melakukan pekerjaan, yang membagi perjanjian melakukan pekerjaan ke dalam 3 kategori :

- a) Perjanjian kerja (perburuhan).
- b) Perjanjian menyelenggarakan jasa tertentu.

c) Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Ketentuan Pasal 1601 a dan Pasal –Pasal lainnya dalam KUH Perdata yang mengatur hubungan Ketenagakerjaan, telah dinyatakan tidak berlaku sejak keluarnya Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang–Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

Pasal 1 angka 14 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat–syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dan Pasal 1 Angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi Ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul–klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul–klausul sebagaimana yang di atur dalam Undang–Undang Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:⁴¹

- a) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- b) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- c) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- d) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
- e) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak–hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan Perundang– Undangan bagi PKWTT.

Menurut Pasal 60 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau permanen dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan. Oleh karena itu, masa kerja pekerja PKWTT/permanen dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya

⁴¹<http://artonang.blogspot.co.id>, *Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu*. Diakses tanggal 27 Januari 2016.

masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi pekerja tersebut. Namun, ada kalanya perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis. Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan (lihat Pasal 63 Ayat [1] UUK). Dan status permanen pekerja tersebut dihitung sejak tanggal pengangkatan yang tercantum dalam surat pengangkatan tersebut.

Dalam praktiknya, pekerja pada mulanya dipekerjakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu ("PKWT") atau kontrak. Namun, kemudian oleh pengusaha diangkat menjadi pekerja PKWTT/permanen. Sebelum diangkat menjadi pekerja permanen, pengusaha dapat mensyaratkan pekerja tersebut untuk melalui masa percobaan. Dalam hal yang demikian, ketentuan yang sama berlaku, yaitu masa kerja permanen dihitung sejak diangkatnya pekerja tersebut (tercantum dalam surat pengangkatan) menjadi pekerja permanen. Status permanen adalah dihitung sejak tanggal selesainya masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal pengangkatan dalam surat pengangkatan menjadi karyawan permanen, bukan dihitung dari hari pertama bekerja dalam masa percobaan.

Pemutusan hubungan kerja dikarenakan pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri, pekerja berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah (Pasal 162 Ayat (1) dan Ayat (2) UUK). Untuk menentukan besarnya uang penggantian hak dan uang pisah ini tidak memasukkan variabel masa kerja permanen untuk menghitungnya,

kecuali diperjanjikan demikian. Adapun uang penggantian hak yang diterima pekerja yang mengundurkan diri bukan karena kehendak pengusaha menurut Pasal 156 Ayat (4) UUK adalah:⁴²

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan, besarnya uang pisah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (lihat Pasal 158 ayat (4) UUK). Untuk itu, ada baiknya anda melihat kembali pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama untuk mengetahui apa yang menjadi hak anda bila anda mengundurkan diri.

D. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. perjanjian kerja harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Perjanjian kerja dapat diakhiri bilamana:

- a) Pekerja meninggal dunia;

⁴²*Ibid*

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

Berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana tersebut di atas diatur dalam Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian yang tidak mengurangi hak – hak pekerja/buruh.

Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh, sedangkan dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan

dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas *fairness* (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

d. POSISIPT. PPEQUINOX(PERUSAHAAN PELAYARAN) DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PERUSAHAAN BERGESEN WORLWIDE OFFSHORE

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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."

Dalam hal ini bahwa perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* menandatangani suatu Perjanjian *Manning* dengan PT. *PPEquinox* (Perusahaan Pelayaran),

suatu Perusahaan Pelayaran yang didirikan dibawah hukum Indonesia dan pemegang Surat Izin Usaha Perusahaan Angkatan Laut. Dimana PT. PPEquinox(Perusahaan Pelayaran)berkewajiban, antara lain untuk merekrut, menyediakan dan mengelola tenaga kerja teknis maupun administratif atas nama perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* berdasarkan Perjanjian *Manning*.⁴³

Outsourcing 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.

Berdasarkan Pasal 66 Undang–Undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *cathering*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Syarat–syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat–syarat penyerahan

sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut :

- a) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat :
 - Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.
- b) Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
- c) Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis–jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

1. Dasar Hukum *Outsourcing* di Indonesia

- a. Kitab Undang–Undang Hukum Perdata

KUH Perdata merupakan tonggak awal pengaturan tentang pekerjaan pemborongan yang secara khusus difokuskan pada obyek tertentu. Ketentuan dalam KUH Perdata tersebut diatur pada Pasal 1601 b KUH Perdata yang secara luas mengatur tentang perjanjian perburuan dan pemborongan pekerjaan. Terminologi *outsourcing* terdapat

⁴³ Sumber data Primer : Kontrak Kerja atas nama Burhanuddin dengan PT BW OFFSHORE TSB INVEST.

dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Pemborongan pekerjaan menurut Pasal 1601 b ini merupakan pendelegasian suatu pekerjaan pada pihak ketiga (perusahaan pemborongan pekerjaan) yang mana perusahaan tersebut menyediakan baik tenaga kerjanya maupun materialnya. Jadi perusahaan yang memborongkan pekerjaan ini hanya terima jadi dan tidak memperlakukan berapa tenaga kerja yang digunakan dan tidak menyediakan alat material dan sarana penunjang pekerjaan tetapi hanya memberikan jangka waktu selesainya pekerjaan tersebut, misalnya adalah pemborongan renovasi gedung sekolah.

b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sementara dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Pada pasal 64 disebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”. Sehingga dengan kata lain perjanjian *outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan. Tidak semua

pekerjaan dapat dialihkan dengan menggunakan sistem *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain.

Pada Pasal 6 mengatur tentang penerbitan bukti pendaftaran sebagai berikut : (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan perjanjian tersebut (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran (3) Dalam hal terdaftar ketentuan tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 4 dijelaskan pada Pasal 7 mengenai pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sebagai berikut : (1) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 (2) Dalam hal izin operasional dicabut, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal yang diatur dalam Kepmenaker ini menyangkut persyaratan yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain. Di antara beberapa syarat tersebut adalah bahwa penyerahan pekerjaan harus dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak secara tertulis melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Penerima pekerjaan yang menandatangani perjanjian pemborongan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum dan mempunyai izin usaha dari ketenagakerjaan. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan tersebut akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum tersebut bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Dalam hal suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi

tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Perusahaan tersebut bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang timbul dalam hubungan kerja antar perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya/buruhnya. Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja. Syarat lainnya adalah penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan, melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2. Pengaturan Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁴⁴Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir

⁴⁴Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007 h. 53

atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Agar hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak khususnya tenaga kerja, Pasal 65 Ayat (6) dan Ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dalam pola *outsourcing* harus merupakan perjanjian kerja tertulis antar tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja, yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan pada Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

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

(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- 5) Pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada Ayat (1), Ayat (2), Ayat (4), Ayat (5) dan Ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri. Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 Ayat (2) dan Ayat (3) tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja.

3. Ketentuan bagi Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *outsourcing*. Kewajiban bagi pengguna jasa

tenaga kerja, yang diatur dalam Pasal 66 Ayat (1), pengguna jasa tenaga kerja tidak boleh menggunakan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa : Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengamanan (*security*/satuannya pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Konsep dan pengertian usaha pokok atau *core business* dan kegiatan penunjang atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*, yaitu :

- a) Kegiatan yang secara tradisional dilakukan didalam perusahaan.
- b) Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
- c) Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- d) Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.⁴⁵

⁴⁵Mohamad faiz, "Outsourcing Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan"

Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a) Sepakat, bagi para pihak
- b) Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu hal tertentu
- d) Sebab yang halal

Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan Ketenagakerjaan, yaitu Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:⁴⁶

- a) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh
- b) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis

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

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

Jurnal Hukum (Online), ([http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing dan tenaga kerja.html](http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html)), diakses 27 Januari 2016.

⁴⁶ *Ibid.*

- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup *fleksibel* bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawannya.

III. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Memasukkan nama PT. PP *Equinox* (Perusahaan Pelayaran) dalam kontrak kerja karyawan Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* adalah tidak sesuai menurut hukum yang telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 Ayat (1) yaitu: Kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Dan Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320.

2. Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* dan PT. PP *Equinox* (Perusahaan Pelayaran) adalah perjanjian kerja yang mana karyawan tidak mengetahui isi dari perjanjian tersebut. Karena karyawan di rekrut oleh Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore*. Sedangkan PT. PP *Equinox* (Perusahaan Pelayaran) hanya sebuah perusahaan pelayaran, jadi tidak sepatutnya memasukan nama PT. PP *Equinox* (Perusahaan Pelayaran) dalam kontrak kerja karyawan Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* walaupun pada kenyataannya mungkin kedua perusahaan ini telah membuat perjanjian kerja.
3. Posisi PT. PP *Equinox* (Perusahaan Pelayaran) sebagai pihak yang mana nama perusahaan ini muncul dalam perjanjian kerja karyawan dengan Perusahaan *Bergesen Worldwide Offshore* adalah tidak sah menurut hukum dan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Akan membingungkan karyawan untuk menjatuhkan gugatan jika suatu saat terjadi konflik antara karyawan dengan perusahaan.

B. Saran

1. Penulis menyarankan agar pemerintah mengkoreksi, mengevaluasi dan memperbaiki tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada sekarang dan perjanjian kerja karyawan dibuat lebih detail dan lebih ketat lagi oleh pemerintah.

2. Agar menjadi perhatian bagi perusahaan – perusahaan asing dan dalam negeri, untuk lebih memperhatikan, memahami, dan menghormati hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia ini, khususnya Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan.
3. Hendaknya para pejabat instansi terkait lebih memperhatikan hal yang menyangkut tentang nasib karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asshiddiqie, Jimly, *Cita Negara Hukum Indonesia Kontemporer*, Papper. Disampaikan dalam Wisuda Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, 23 Maret 2004 dalam Simbur Cahaya No. 25 Tahun IX Mei 2004 ISSN No. 14110-0614
- Atiyah, *The Law of Contract*, London, Clarendon Press, 1983.
- Badruzaman, Mariam Darus, *Perjanjian Baku (Standar), perkembangannya di Indonesia*, Bandung: Alumni. 1980
- Badruzaman, Mariam Darus, dkk, (1), *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2001, h. 65
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2003, h.36
- Budiono, Herlien, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung, 2010, h.67
- Dahlan, Sofwan, *Hukum Kesehatan Rambu-rambu bagi Profesi Dokter*, Semarang, Universitas Diponegoro, 2002, h.31
- Dirjosisworo, Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, h. 11
- Dirjosisworo, Soedjono. Op. Cit., h. 11
- Fuady, Munir, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, h. 2
- Gumanti, Retna, *jurnal hukum syarat syarat sah perjanjian*, 2012, h. 8
- HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, h. 280
- Hernoko, Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2009, h. 1.
- Hariri, Wawan Muhwan, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011 h. 119
- Hoffman, L.C., sebagaimana dikutip dari R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, 1999, h. 2
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007 h. 53
- Harahap, M. Yahya, *Segi-Segi Hukum perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, h. 6,66
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat- Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h.30
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum ...op. cit.*, h. 72.
- Hadjon, Philipus M., *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatif (Normatif)*, 1994
- Ibid.*, h. 2, 51-56, 253
- Kansil, C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007, h. 41
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Bandung, 2014, h.50



- Khaerandy, Ridwan, *Aspek-aspek Hukum Franchise dan keberadaannya dalam hukum Indonesia*. Majalah Unisa, UII, Yogyakarta, 1992
- Khaerandy, Ridwan, *Hukum Alih Teknologi Modul II*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2004
- Manulang, Sendjun H., *Pokok – pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT. Rineka Cipta Jakarta, Cet. III, 200, h. 1
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2010, h. 35
- Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rakesarasin, Yogyakarta, 1996, h. 2
- Muhammad, Abdul Kadir, Op.cit., hlm.4
- Muhammad Abdul Kadir, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung , 1990, h.78
- Mertokusumo, Sudikno, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2001, h. 156
- Mertokusumo, Sudikno, *Bab-bab Tentang Penemuan ... op. cit.*, h. 4.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 2002 h. 110,
- Mumadji, Soejono Soekanto dan Sri, *Penelitian Hukum Normatif: suatu tinjauan singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, h. 33-37
- Mukti Fajar ND dan Yulinto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, h. 92
- Notohamidjojo, O., *Makna Negara Hukum*, Badan Penerbit Kristen, Jakarta, 1970, h.27.
- Purwahid, Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung, 1994 h. 14
- Prodjodikoro, Wirjono (1), *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, Jakarta, 1981, h. 11
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h. 254
- S, R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Badung, 2013, h.82
- Satrio, J., *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992 h.23
- Satrio J., *Hukum Perjanjian*, ctk.Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, h.57-58
- Satrio J., *Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)*, Alumni, Bandung, 1999, h. 147
- Setiawan, R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, 1977 h. 17.
- Soeroso, R., *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*, Alumni Bandung, Bandung, 1999, h. 16
- Subekti, R., *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, h. 63.
- Saliman, Abdul R., *Hukum Bisnis untuk Perusahaan "Teori dan Contoh Kasus"*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 45
- Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetak.II, Sinar Grafika, 2004
- Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979, h. 4
- Sofwan, Sri Soedewi Masjchoen (1), *Hukum Perjanjian*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1982, h. 8
- Soepomo Imam, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-13, Djambatan, Jakarta, h. 3
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, h. 57
- Soepomo, Imam, Op.cit, h.57
- Subekti: op.cit., h. 1



- Subekti, 1997, *Aneka Perjanjian*, Penerbit AlumniBandung, Cet. II, 1997, h. 163
- Subekti (1), *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2005, h. 89
- Subekti (2), *Pokok-Pokok Hukum Perdata* Cetakan ke-31, Intermasa, Jakarta, 2003, h.5
- Sumarjono, Wita, 2010, *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Franchise Pizza Hut*, Permata Media, Semarang, 2010, h. 36
- Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 140
- Tjitrosudibio, Soebekti dan R, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata = Burgerlijk Wetboek (terjemahan)*, Cet. 28. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, h. 32
- Tutik, Titik Triwulan, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2008, h. 197
- Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Ichtiar, Jakarta 1962, h. 9
- Wahyono, Padmo, *Guru Pinandita*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1984, h. 67
- Wigjosoebroto, Soetandyo, *Hukum, Pradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Elsam Huma, Jakarta, 2002, h. 184
- Yamin, Muhammad, *Proklamasi dan Konstitusi Republik Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, h. 72
- Yuridika No.6 Tahun IX, November – Desember, h. 6
- B. Perundang – Undangan**
- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan Lembaran Tahun 1982 Nomor 7
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Tahun 2007 Nomor 106
- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- KUH Dagang Undang – Undang Dasar Tahun 1945
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat– Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- C. Jurnal**
- Astuti, Indah Dwi, 2014, Skripsi: Implementasi Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Kwala Tanjung Bertuah), Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah, Medan, Sumatera Utara
- Electonic Theses Dissestations* (ETD), 2012, Gajah Mada University Implementasi Asas Proposionalitas Dalam Pembentukan Dan Pelaksanaan Kontrak Komensial, Darsiah
- Hidayat, Rif'atul, 2016, Hak Atas Derajat Pelayanan Kesehatan Yang Optimal, Universitas Islam Negeri Antasari
- Lubis, Arpah Febriani, 2003, hal 15-16, Skripsi: Hak – Hak Dan Kewajiban Pekerja Outsourcing Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun



2003(Studi Penelitian Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara), Fakultas Hukum, Universitas Muslim Nusantara (UMN) AL WASHLIYAH, Medan.

Taqwim, Akhsani, 2017, Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pembangunan Gedung SD1 Wadas Antara CV Cahaya Pertiwi Dengan Dinas Pendidikan Temanggung, Perpustakaan Jurnal Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Usman, Nindya Sari, 2011, hal 13, Skripsi: Tinjauan Tentang Sewa – Menyewa Ruang Perkantoran Pada PT.Putri Mega Asri Indah (Hotel Grand Angkasa Medan), Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan

Yusoff, Periksa Sakina Shaik Ahmad, "Isi Kandungan Kontrak: Klasifikasi Terma Dan Permasalahannya", Malaysia Journal of Law and Society, Faculty of Law Universiti Kebangsaan Malaysia, Vol. V, 2001.h. 87

Sumber data Primer : Kontrak Kerja atas nama Burhanuddin dengan PT BW OFFSHORE TSB INVEST

D. Internet

alqanun.uinsby.ac.id/index.php/qanun/article/download/14/16, diakses pada tanggal 24 February 2017, pukul 00.38

Anonim, Seputar Pengertian Perlindungan Hukum", Diakses melalui : seputar pengertian.blog.spot.com> Hukum > Perlindungan, tanggal 13 Desember 2018

Bab–Bab Tentang Hukum PerburuhanIndonesia,<http://media.leiduniv.nl/legacy/bbrl-labour-law-final.pdf>,diakses pada tanggal 16 April 2015.

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 17,

www.hukumonline.com , di akses pada tanggal 19 April 2016

Electronic Theses Dissestations (ETD)| Gajah Mada University Implementasi Asas Proposionalitas Dalam Pembentukan Dan Pelaksanaan Kontrak Komensial, Darsiah, 2012, <http://etd.repository.ugm.ac.id>, diakses pada tanggal 16 April 2015.

ejournal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/download/900/840 diakses pada tanggal 22 Februari 2017 pukul 00:07

[Ericson Damanik, Pengertian Dan Tujuan Serikat Pekerja Menurut Ahli, 2015, http://ericsondamanik.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-dan-tujuan-serikat-pekerja.html](http://ericsondamanik.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-dan-tujuan-serikat-pekerja.html) diakses pada tanggal 26 Oktober 2015.

Gajimu.com, Ketentuan Seputar Kontrak Kerja,<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrakkerja/kontrak-kerja> , di akses pada tanggal 2 Maret2015.

http://www.kemendag.go.id/files/regulasi/1982/02/UU_3_1982_WDP.pdf , di akses pada tanggal 18 April 2015

<http://artonang.blogspot.co.id>, *Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu*. Diakses tanggal 27 Januari 2016. <http://etd.repository.ugm.ac.id> , diakses pada tanggal 16 April 2015.

<http://lulusujianaamai.wordpress.com>, diakses pada 24 February 2017, pukul 00.42

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23887/3/Chapter%20II.pdf> diakses pada tanggal 12 Oktober 2016 pukul 21.42

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/4573/4-.pdf?sequence=1>, diakses pada tanggal 22 Februari 2017, pukul 23:31.

<https://lektur.id/arti-perserikatan/> Diakses pada tanggal 11 Juni 2020

<https://www.hukum.xyz/pengertian-perjanjian/> Diakses pada tanggal 11 Juni 2020



<https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerjaan> Diakses pada tanggal 11 Juni 2020

<https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> Diakses pada tanggal 11 Juni 2020

https://en.wikipedia.org/wiki/BW_Group Diakses pada 11 Juni 2020

<http://desinaya.blogspot.co.id/2011/03/blog-post.html> diakses pada tanggal 20 Maret 2017 pukul 20.05

<http://www.dpr.go.id/jdih/uu1945> diakses pada tanggal 30 July 2020

<http://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelarasannya/amp/> diakses pada tanggal 30 July 2020

ID TESIS, Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli, <http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 26 Oktober 2015.

Jurnal Akutansi, Jenis – jenis Perusahaan, <http://jurnal-akuntansi.blogspot.co.id/2013/04/jenis-jenis-perusahaan.html> , di akses pada tanggal 4 September 2015

Lisu Sombolinggi, Pengertian Perusahaan, 2012, <http://lisusombolinggi.blogspot.com/2012/10/pengertian-perusahaan.html> di akses pada tanggal 18 April 2015

Le Pank, Pengertian Perusahaan Menurut Beberapa Ahli, 2013 <http://www.lepank.com/2012/08/pengertian-perusahaan-menurut-beberapa.html> di akses pada tanggal 18 April 2015

Mohamad faiz, “*Outsourcing* Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan” Jurnal Hukum (Online), (<http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>), diakses 27 Januari 2016.

Rullyyy's Blog, Syarat Mendirikan Perusahaan Dan Mendapatkan SIUP, 2013, <https://rullyyy.wordpress.com/2013/10/22/syarat-mendirikan-perusahaan-dan-mendapatkan-siup/>, di akses pada tanggal 20 April 2015

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm, di akses pada tanggal 16 April 2015.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan. http://www.kemendag.go.id/files/regulasi/1982/02/UU_3_1982_WDP.pdf, di akses pada tanggal 18 April 2015

Zakapedia, Jenis – Jenis Perusahaan Dan Contohnya, 2014 <http://www.artikelsiana.com/2014/11/jenis-jenis-perusahaan.html?m=1#> diakses pada tanggal 4 September 2015