

**TANGGUNG JAWAB PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA ANTARA CV. KERABAT
MAKMUR DENGAN PIHAK KEDUA DI PULAU RUPAT KABUPATEN BENGKALIS**

Oleh : Wulan Ayu Lestari

Pembimbing 1 : Dr. Maryati Bachtiar, SH.,M.Kn

Pembimbing 2 : Ulfia Hasanah, SH.,M.Kn

Alamat : Jl. Pahlawan Kerja Marpoyan, Pekanbaru

Email : wulanayulestari12@gmail.com- Telepon : 082284108008

ABSTRACT

Broadly speaking, the order of Indonesian civil law provide the widest opportunity for the public to hold a mutual agreement about what is considered necessary for the purpose. However, the employment agreement often event of default that occurred between the two parties entered into an agreement. It therefore requires the responsibility of the party adverse to the injured party. As for the purpose of this thesis, namely: First, the responsibility of the workers on Cooperation Agreement CV. Kerabat Makmur to the second party in Rupert Bengkalis; Secondly, the rights and obligations in the implementation of the Cooperation Agreement CV.Kerabat Makmur to the second party in Rupert Bengkalis; Third, determine the settlement of disputes within the responsibility of the workers at the Cooperation Agreement CV. Kerabat Makmur to the second party in Rupert Bengkalis.

This type of research is classified in this type of sociological research. Because in this study the authors directly conduct research at the locations under study in order to get a clear and complete picture of the problem studied, the study was conducted in Rupert Bengkalis. The data used are primary data, secondary data and data tertiary, data collection techniques using interview, and literature study.

Problems arise in the months to three (3) the agreement was implemented, in which both parties can not complete the work by the agreed time. In Article 2 Employment Agreement. CV Kerabat Makmur said that the term held to carry out such work is five (5) months, but not until five (5) months of the second party can not complete the work contract and the members of the two run away without notice to the first party and the second party.

Based on the results of research and discussion, the authors can menyimpulkan that: Firstly, the responsibility to do the second party to the CV. Kerabat Makmur while carrying out the work; Secondly, the rights and obligations specified in the Letter of Employment Agreement CV. Kerabat Makmur, but some of the rights and obligations of both parties are not met; Third, the dispute settlement is done by deliberation and consensus, but previously have been done subpoena. Suggestions, First, the CV. Kerabat Makmur provide additional working time again that the work can be completed with no hurry; Secondly, the CV. Kerabat Makmur and the second party should conduct rigorous oversight to field more often, so it can know things and events that occur in the labor market; Third, the settlement of a dispute on the CV. Kerabat Makmur should be decisive action from the first party to give a warning.

Keywords: Responsibility, Employment Agreement

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia proyek-proyek pembangunan fisik tersebut datang dari pemerintah, swasta domestik maupun asing. Sedangkan pelaksanaannya hanya sebagian kecil yang ditangani pemerintah, selebihnya sangat diharapkan peran serta pihak swasta baik sebagai investor maupun sebagai kontraktor. Dalam hal ini kontraktor bekerja dengan sistem pemborongan pekerjaan. Itulah sebabnya kontraktor disebut rekanan karena kontraktor dianggap sebagai rekan kerja.¹

Terjadinya hubungan hukum dalam pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan/pemborongan, yaitu kebutuhan tenaga-tenaga ahli yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya pelaksanaan pekerjaan/pemborongan memberikan jasa sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan. Selanjutnya disebut dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

CV. Kerabat Makmur sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi *plantation* atau penanaman, dalam hal ini sebagai salah satu pihak yang terkait dengan pekerjaan pemborongan bangunan dengan pihak perorangan, sudah tentu terlihat adanya hubungan hukum antara CV. Kerabat Makmur

dengan pihak perorangan pemberi borongan pekerjaan yaitu Agus Hotman Riandi. Hubungan antara kedua belah pihak adalah merupakan hubungan hukum keperdataan, sehingga kedua belah pihak mempunyai posisi dan kedudukan yang sama dalam perjanjian pemborongan.

Selanjutnya kedua belah pihak sepakat membuat Surat Perjanjian Kerja yang dibuat di bawah tangan. Dalam Pasal 1 Surat Perjanjian Kerja yang dibuat di bawah tangan antara pihak pertama dan kedua tersebut, pihak pertama dengan ini memberikan borongan pekerjaan kepada pihak kedua yang menerima dan menyanggupi pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama untuk melaksanakan pekerjaan pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) yang mana lokasi pekerjaannya telah diketahui dengan baik oleh pihak kedua. Perjanjian ini dilangsungkan pihak pertama dan pihak kedua untuk jangka waktu selama 5 (lima) bulan, terhitung sejak tiba dilokasi dan apabila kedua belah pihak setuju dan mufakat, perjanjian tersebut dapat diperpanjang kembali.

Permasalahan timbul pada bulan ke 3 (tiga) perjanjian itu dilaksanakan, dimana pihak kedua tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah disepakati. Dalam Pasal 2 Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur menyebutkan bahwa jangka waktu yang dilangsungkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut adalah 5 (lima) bulan, namun belum sampai 5 (lima) bulan pihak kedua tidak dapat menyelesaikan pekerjaan borongan dan para anggota dari pihak kedua kabur tanpa pemberitahuan kepada pihak pertama dan pihak kedua. Akibat dari tidak diselesaikannya pekerjaan tersebut pihak pertama mendapatkan kerugian karena di dalam Pasal 5 Surat Perjanjian Kerja tersebut

¹ Apit Nurwidijanto, "Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Bangunan Pada PT. Purikencana Mulyapersada di Semarang", *Tesis*, Program Studi Kenotariatan Magister (S2) Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia, 2007, hlm. 9.

menyebutkan bahwa pihak pertama mengeluarkan dana atau modal untuk pelaksanaan pekerjaan borongan ini dan untuk perlengkapan inventaris seperti kendaraan proyek, rumah tempat tinggal untuk para pekerja selama pekerjaan dilangsungkan, serta kebutuhan pangan para pekerja selama bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul yang berkaitan dengan masalah Pelaksanaan Perjanjian Kerja, dengan judul **“Tanggung Jawab Pekerja Pada Perjanjian Kerja antara CV. Kerabat Makmur dengan Pihak Kedua di Pulau Rupat, Kabupaten Bengkalis”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tanggung jawab pekerja pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan pihak kedua di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis?
2. Apa hak-hak dan kewajiban pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan pihak kedua di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa dalam tanggung jawab pekerja pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan pihak kedua di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tanggung jawab pekerja pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan pihak kedua di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui hak-hak dan kewajiban pada pelaksanaan Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan pihak kedua di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis.
- c. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa dalam tanggung jawab pekerja pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan pihak

kedua di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis.

2. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Bagi penulis sebagai syarat dan tahap awal untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Memberikan bahan kajian dan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama dalam pekerjaan pemborongan antara CV dengan individu serta dapat menambah bahan-bahan kepastakaan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pemborong sebagai bahan masukan dalam penyusunan kontrak kerja atau perjanjian kerja.
- b. Bagi para pekerja sebagai bahan masukan untuk dapat memberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pihak pemborong.
- c. Seluruh masyarakat, khususnya masyarakat Indonesia; yaitu sebagai salah satu bahan informasi bagi masyarakat luas mengenai pelaksanaan perjanjian kerja sama antara CV dengan individu.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.² Akan tetapi jika pengertian mengenai perjanjian

² Djumadi, *Hukum Perburuhan*, Perjanjian Kerja, Raja Grafindo, Jakarta: 2004, hlm. 13.

seperti tersebut di atas dilihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian itu dibuat.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang djanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Teori Wanprestasi

Wanprestasi adalah apabila seseorang tidak memenuhi prestasinya yang merupakan kewajibannya sebagaimana mestinya.³

Selanjutnya dalam Pasal 1234 KUHPerdata menyebutkan bahwa tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Pasal ini menerangkan tentang prestasi atau cara pelaksanaan kewajiban, yaitu:⁴

³ Arus Akbar Silondae dan Andi Fariana, *Aspek Hukum dalam Ekonomi dan Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta: 2010, hlm. 15.

⁴ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Rajawali Pers, Jakarta: 2008, hlm 4.

- 1) Tidak memenuhi kewajibannya;
- 2) Terlambat memenuhi kewajibannya;
- 3) Memenuhi kewajibannya tapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan.

Penentuan telah terjadinya wanprestasi demi hukum dilakukan hanya apabila dalam kontrak yang disepakati para pihak tidak mengatur tata cara bagaimana keadaan wanprestasi tersebut dapat terjadi. Sebaliknya, bila ketentuan tata cara terjadinya wanprestasi telah tegas diatur para pihak dalam kontrak, maka pembuktiannya harus dilakukan berdasarkan kontrak yang disepakati.⁵

Akibat dari wanprestasi tersebut biasanya sebagai berikut⁶:

- a. Apabila pemborong terlambat menyerahkan pekerjaannya, maka pemborong dapat dikenai denda 1% atau 2% setiap hari keterlambatan dengan jumlah denda setinggi-tingginya 5% dari harga borongan/kontrak.
- b. Apabila pemborong menyerahkan pekerjaan pada pihak lain, atau tidak dapat melaksanakan pekerjaannya atau batas maksimum denda dilampaui maka perjanjian pemborongan dapat dibatalkan oleh pihak yang memborongkan.

Sebagai akibat dari wanprestasi pemborong, maka pemilik proyek sebagai pemberi kerja dapat mengajukan tuntutan:

- a. Supaya pekerjaan tetap dilaksanakan;

⁵ Ervita Riani, "Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Pembangunan Pagar Rumah Dinas Hakim Antaran Pengadilan Negeri Mempawah Kabupaten Pontianak dengan CV. Surya Indah", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Tanjung Pura Pontianak, Edisi 1, No. 1 Oktober 2012, hlm. 17.

⁶ *Ibid.*

- b. Supaya perjanjian diputuskan;
- c. Ganti kerugian;
- d. Pembiayaan selanjutnya karena pekerjaan dilanjutkan oleh pihak ketiga.

3. Teori Alternatif Penyelesaian Sengketa

a. Arbitrase

Arbitrase dalam hubungan industrial merupakan arbitrase yang bersifat khusus menyelesaikan sengketa dan perselisihan di bidang hubungan industrial. Mengingat hal tersebut maka ketentuan dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan tidak dapat dipergunakan sebagai bahan dasar hukum arbitrase hubungan industrial dan yang dipergunakan adalah ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁷

b. Konsultasi

M. Marwan dan Jimmy P, menjelaskan arti konsultasi, sebagai berikut: “permohonan nasihat atau pendapat untuk menyelesaikan suatu sengketa secara kekeluargaan yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa kepada pihak ketiga”.⁸

c. Negosiasi

M. Marwan dan Jimmy P, mengartikan negosiasi sebagai

proses tawar-menawar dengan jalan berunding antara para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan bersama.⁹

d. Mediasi

Munir Fuady menjelaskan tentang penyelesaian sengketa melalui mediasi, bahwa “mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa berupa negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang netral dan tidak memihak, yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan kedua belah pihak.”¹⁰

d. Konsiliasi

Munir Fuady menjelaskan, konsiliasi mirip dengan mediasi, yakni merupakan suatu proses penyelesaian sengketa berupa negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang netral dan tidak memihak yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut.¹¹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis, dimana penelitian yang hendak melihat korelasi hukum dengan masyarakat, sehingga mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi

⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta: 2007, hlm. 160.

⁸ M. Marwan, dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya: 2009, hlm. 378.

⁹ *Ibid.* hlm. 450.

¹⁰ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2005, hlm. 314.

¹¹ Munir Fuady, *Op.cit*, hlm. 315

hukum yang tidak tertulis yang berlaku di dalam masyarakat.

Metode penedekatan tersebut dipergunakan dalam penelitian mengenai kajian sosiologis atas perjanjian pemborongan bangunan pada CV. Kerabat Makmur dengan Agus Hotman Riandi. Karena permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini membutuhkan data pimer dan data sekunder yang kemudian dianalisa untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang muncul dari penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis karena merupakan tempat dimana pelaksanaan perjanjian itu dilakukan yang merupakan proyek kerja sama antara CV. Kerabat Makmur dengan Agus Hotman Riandi.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian yang menjadi populasi dan sampel adalah:

- a) Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan cirri yang sama, yang dapat berupa himpunan orang, benda hidup atau mati, kejadian, kasus-kasus, waktu dan tempat dengan sifat atau cirri yang sama.¹²
- b) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.¹³ Pengambilan sampel dilakukan agar mempermudah penulis untuk melakukan penelitian. Dari populasi tersebut penulis mengambil keseluruhan dari populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dengan pertimbangan karena jumlah populasi yang relatif sedikit.

¹² Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm. 118

¹³ *Ibid.*

Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persen (%)
1.	Direktur Utama CV. Kerabat Makmur	1	1	100%
2.	Kepala Rombon gan/Pimpinan Kerja	1	1	100%

Sumber: Data Primer Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian sosiologis yang dilakukan penulis dibedakan menjadi 2 (dua) macam:

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh dari masyarakat (lapangan) sesuai dengan permasalahan. Disini penulis memperoleh data dari Direktur Utama CV. Kerabat Makmur dan Pimpinan Kerja yang bekerja sama dengan CV tersebut.
- b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer. Data sekunder menurut kekuatannya terdiri dari:
 1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat seperti:
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
 - c. Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

d. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

e. Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rencana peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana, dan Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur.

3. Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun yang menjadi alat pengumpul data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan komunikasi lisan kepada Direktur CV. Kerabat Makmur dan Kepala Rombongan/Pimpinan Kerja guna mendapatkan suatu informasi. Wawancara yang digunakan adalah wawancara non struktur, dimana si pewawancara bebas menanyakan suatu hal kepada responden tanpa terikat dengan daftar-daftar pertanyaan.

b) Kajian kepustakaan

Kajian kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.

6) Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari hasil wawancara, dan studi kepustakaan akan dianalisis dengan metode kualitatif.

BAB III

HASIL DAN PENELITIAN

A. Tanggung Jawab Pekerja Pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur Dengan Pihak Kedua Di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis

1. Definisi Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.¹⁴ Sementara itu tanggung jawab hukum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab hukum dalam hukum perdata berupa tanggung jawab seseorang terhadap perbuatan yang melawan hukum. tertulis.

Tanggung jawab hukum muncul ketika pihak kedua telah melakukan kelalaian dari tanggung jawab yang telah diberikan. Pihak kedua terlambat memenuhi prestasi pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal yang telah diperjanjikan dengan pihak pertama yaitu CV. Kerabat Makmur. Dalam Pasal 6 Surat Perjanjian Kerja Sama CV. Kerabat Makmur menyebutkan tanggung jawab dari pihak pertama dan pihak kedua, diantaranya:

¹⁴ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta: 2001, hlm. 627

1. Pihak pertama bertanggung jawab dalam hal:
 - a. Mengatur hasil kerja pihak kedua;
 - b. Melaksanakan pembayaran atas hasil pekerjaan pihak kedua yang akan dilakukan sesuai dengan ketentuan perjanjian ini dan/atau setelah mencapai standar kelulusan dari pihak PT. Sumatra Riang Lestari/PT.RAPP.
2. Pihak kedua bertanggung jawab dalam hal:
 - a. Mengawasi sendiri pekerjaan setiap hari, tidak alasan bagi pihak kedua untuk datang mengusik sendiri perusahaan, kapanpun dan apapun terjadi;
 - b. Atas segala masalah yang menyangkut tenaga kerja pihak kedua dan membebaskan pihak pertama dari segala tuntutan hak tenaga kerja pihak kedua.

Tanggung jawab pihak kedua adalah memenuhi dan melaksanakan Pasal 1 Surat Perjanjian Kerja yang menyebutkan bahwa, pihak kedua menerima dan menyanggupi pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama untuk melaksanakan pekerjaan pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) yang mana lokasi pekerjaannya telah diketahui dengan baik oleh pihak kedua dengan instruksi dari pihak

pertama, yaitu CV. Kerabat Makmur.

Dengan wanprestasi yang dilakukan pihak kedua, pihak kedua bertanggung jawab atas kerugian yang diterima pihak pertama. Kerugian dari pihak pertama yaitu CV Kerabat Makmur telah mengeluarkan dana atau modal untuk pelaksanaan pekerjaan ini dan untuk perlengkapan inventaris seperti kendaraan proyek, rumah tempat tinggal untuk para pekerja selama pekerjaan dilangsungkan, serta kebutuhan pangan para pekerja selama bekerja. Selain itu pihak dari CV. Kerabat Makmur juga kehilangan kepercayaan kepada pihak kedua karena telah mengabaikan kepercayaan yang telah diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah mereka sepakati.

Selanjutnya di dalam Pasal 6 Surat Perjanjian Kerja Sama CV. Kerabat Makmur sudah dijelaskan bahwa segala masalah yang terjadi di dalam pelaksanaan pekerjaan, baik masalah anggota pekerja, pihak kedua tidak boleh menuntut hak tenaga kerja pada pihak CV. Kerabat Makmur. Dengan kata lain, pihak kedua bertanggung jawab dengan sendirinya dengan masalah apa yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan, tetapi dengan melanggar perjanjian kerja.

Permasalahan timbul pada bulan ke 3 (tiga) perjanjian itu dilaksanakan, dimana pihak kedua tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah disepakati. Dalam Pasal 2 Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur menyebutkan bahwa jangka waktu yang dilangsungkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut adalah 5 (lima) bulan, namun belum sampai 5 (lima)

bulan pihak kedua tidak dapat menyelesaikan pekerjaan borongan dan para anggota dari pihak kedua meninggalkan lokasi kerja tanpa pemberitahuan kepada pihak pertama dan pihak kedua. Akibat dari tidak diselesaikannya pekerjaan tersebut pihak pertama mendapatkan kerugian karena di dalam Pasal 5 Surat Perjanjian Kerja tersebut menyebutkan bahwa pihak pertama mengeluarkan dana atau modal untuk pelaksanaan pekerjaan ini dan untuk perlengkapan inventaris seperti kendaraan proyek, rumah tempat tinggal untuk para pekerja selama pekerjaan dilangsungkan, serta kebutuhan pangan para pekerja selama bekerja.

Pihak kedua dalam pelaksanaan perjanjian kerja telah menyalahi atau menyimpang dari syarat bahan yang telah diberikan CV. Kerabat Makmur dikarenakan harga bahan-bahan yang diberikan harganya tiba-tiba tinggi dari yang biasanya. Sebagai akibat dari wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja, maka CV. Kerabat Makmur dapat meminta pertanggungjawaban kepada pihak pekerja dengan pekerjaan tetap dilaksanakan dengan tetap memberikan ganti rugi kepada CV. Kerabat Makmur. Tanggung jawab yang dilakukan pihak kedua adalah dengan mencari anggota yang baru dengan waktu kurang lebih 14 (empat belas) hari untuk menyelesaikan kembali pekerjaan di lapangan yang sempat terhenti karena kekurangan anggota.¹⁵ Selanjutnya upah yang sudah disepakati dalam awal perjanjian kerja dikurangi 5% dari upah awal

untuk mengganti kerugian selama anggota dari pihak kedua kabur. Kemudian pihak kedua bertanggung jawab untuk mengganti, membongkar dan memperbaiki dari awal kembali penanaman sesuai dengan syarat bahan-bahan yang telah disetujui kedua belah pihak.¹⁶

Sesuai dengan kesepakatan sebelumnya, apabila pihak pekerja tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada pihak kedua, maka pihak kedua bertanggung jawab atas kerugian yang ditanggung oleh pihak pertama. Sebelumnya pihak dari CV. Kerabat Makmur telah memberi teguran kepada pihak kerja yang direspon cukup baik oleh pihak pekerja. Dengan ini pihak pekerja dikenakan sanksi/denda ganti rugi kepada pihak CV. Kerabat Makmur. Menurut penulis, tanggung jawab pekerja kepada pihak CV. Kerabat Makmur sudah dipenuhi sesuai dengan yang diminta oleh pihak pertama, seperti mencari anggota yang baru dengan waktu kurang lebih 14 (empat belas) hari untuk menyelesaikan kembali pekerjaan di lapangan yang sempat tersendat karena kekurangan anggota dan mengganti, membongkar serta memperbaiki dari awal kembali penanaman sesuai dengan syarat bahan-bahan yang telah disetujui kedua belah pihak.

Prestasi yang dilakukan pihak kedua adalah berbuat sesuatu. Namun, pihak kedua melakukan wanprestasi dimana pihak kedua melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi terlambat dan melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

¹⁵ Wawancara dengan Agus Hotman Riandi, Pimpinan Kerja, Hari Minggu, Tanggal 24 Agustus 2015, bertempat di Perawang.

¹⁶ *Ibid.*

B. Hak-Hak Dan Kewajiban Pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur Dengan Pihak Kedua Di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis

Hak dan Kewajiban para pihak sebenarnya tidak terdapat di dalam Suarat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur, hanya saja pada Pasal 6 Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur menjelaskan tanggung jawab para pihak dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja pada CV. Kerabat Makmur hanya diberikan secara lisan kepada pihak kedua dan pihak kedua sudah mengetahui hak dan kewajiban yang disampaikan secara lisan tersebut. Hak dan kewajiban para pihak dapat diuraikan sebagai berikut:¹⁷

1. Pekerja

a. Hak Pekerja

- 1) Hak menerima pembayaran sebesar nilai kontrak dari pihak pemberi tugas;
- 2) Hak mendapatkan uang muka (*down payment*) dari pihak pemberi kerja sesuai dengan yang diperjanjikan;
- 3) Berhak menuntut tambahan biaya atas kenaikan harga barang atau jasa sehubungan dengan pekerjaan itu dengan syarat telah mendapat izin dari pemberi pekerjaan;
- 4) Mendapat pengarahan dan bimbingan dari pemberi tugas dalam melaksanakan pekerjaan;
- 5) Hak untuk mendapatkan perawatan apabila terjadi kecelakaan di dalam melaksanakan pekerjaan;

- 6) Hak untuk mendapatkan cuti atau hari libur.

b. Kewajiban Pekerja

- 1) Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak pemberi pekerjaan;
- 2) Menyelesaikan pekerja sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan;
- 3) Menaati dan melaksanakan ketentuan umum yang berlaku di Indonesia termasuk ketentuan mengenai hubungan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja;
- 4) Harus menggunakan bahan-bahan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja;
- 5) Harus menyelesaikan pekerjaannya sendiri, tidak boleh menyerahkan atau menguasai secara keseluruhan kepada pihak ketiga;
- 6) Pimpinan kerja wajib mengasuransikan tenaga kerjanya dan harus melaporkan pada pemberi kerja;
- 7) Mengadakan pem beritahuan secara tertulis apabila terjadi *force majeure* pada pihak pemberi kerja.

2. Pemberi kerja/Majikan

b. Hak Pemberi Kerja/Majikan

- 1) Menerima hasil pekerjaan secara utuh dan sesuai ketentuan yang dibuat dalam perjanjian diterima sesuai dengan keinginan pihak pemberi tugas dan diselesaikan sesuai jadwal waktunya;
- 2) Mengetahui jalannya pekerjaan di lapangan;
- 3) Mengecek jalannya pelaksanaan pekerjaan di lapangan apakah sudah sesuai dengan perjanjian atau tidak;

¹⁷ Wawancara dengan *Rianto Sihombing*, Direktur CV. Kerabat Makmur, Hari Jumat, Tanggal 22 Agustus 2015, Bertempat di kediaman Direktur CV. Kerabat Makmur.

- 4) Memperoleh laporan mingguan mengenai hasil kemajuan pekerjaan

c. Kewajiban Pemberi Kerja/Majikan

- 1) Melakukan pembayaran sesuai dengan nilai kontrak dari pihak pemberi kerja jika para pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya;
- 2) Membayar uang maka pekerjaan (*down payment*) kepada pihak pekerja setelah menerima jaminan pelaksanaan dari pihak pemberi kerja;
- 3) Memberikan pengarahan dan bimbingan apabila dalam pelaksanaan pekerjaan lapangan terdapat hal-hal menyimpang di luar isi perjanjian;
- 4) Memberikan biaya tambahan atas kenaikan harga atau jasa sehubungan dengan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya dalam Pasal 1234 KUHPerdara menyebutkan bahwa tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Pasal ini menerangkan tentang prestasi atau cara pelaksanaan kewajiban, yaitu:¹⁸

1. Tidak memenuhi kewajibannya;
2. Terlambat memenuhi kewajibannya;
3. Memenuhi kewajibannya tapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan.

Tujuan dari setiap perjanjian adalah terlaksananya dari isi perjanjian dalam arti bahwa para pihak dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya masing-masing. Namun tidak selamanya apa yang menjadi kehendak para pihak dapat terpenuhi dan lancar tanpa hambatan. Pada perjanjian ini tidak terpenuhi hak dan kewajiban

masing-masing pihak karena ada pihak yang melakukan wanprestasi yaitu pihak kedua yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disepakati. Dalam hal terjadi wanprestasi ini maka pihak CV. Kerabat Makmur memberikan teguran/somasi kepada pihak pekerja agar memenuhi kewajibannya atau tanggung jawabnya sebagaimana kewajiban atau tanggung jawab sesuai dengan jangka waktu dalam perjanjian kerja.¹⁹

Kendala pihak pekerja tidak dapat melaksanakan wanprestasi dalam jangka waktu yang telah disepakati karena pihak pekerja kekurangan anggota dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Kekurangan anggota tersebut disebabkan anggota dari pekerja sebanyak 25 (dua puluh lima) anggota pekerja meninggalkan lokasi kerja dengan tidak memberikan informasi kepada pimpinan pekerja. Sehingga pekerjaan tersebut sempat terhenti dan tidak diselesaikan dalam jangka waktu 5 (lima) bulan. Selain itu, terdapat kendala bahan-bahan yang telah ditentukan CV. Kerabat Makmur, dimana bahan-bahan yang telah ditentukan tersebut terjadi kenaikan harga dari harga biasanya. Sehingga pekerja menggunakan bahan-bahan yang harganya lebih murah dari bahan-bahan sebelumnya. Sehingga mengakibatkan kualitas dari tanaman *eucalyptus karri* dan *eucalyptus melliodora* tidak baik dan mengurangi mutu dari tanaman tersebut.

Selanjutnya, di dalam tidak dijelaskan Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur tentang sanksi dan denda apabila salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajibannya, maka pihak CV. Kerabat Makmur memberikan teguran atau somasi kepada pihak kedua. Tidak terpenuhinya prestasi terjadi di luar

¹⁸ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Loc.cit*, hlm. 4.

¹⁹ *Ibid*.

kendali dari pihak kedua, karena para pekerja meninggalkan lokasi kerja tanpa sepengetahuan pihak kedua selaku pimpinan kerja. Hasil musyawarah tersebut pihak kedua tetap menyelesaikan pekerjaan dengan mencari pengganti pekerja selama 14 (empat belas) hari sebagai sanksi.

C. Penyelesaian Sengketa dalam Tanggung Jawab Pekerja pada Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur dengan Pihak Kedua Di Pulau Rupat Kabupaten Bengkalis

Diawali dengan adanya perjanjian yang melahirkan hak dan kewajiban, apabila dalam hubungan hukum berdasarkan perjanjian tersebut, pihak yang melanggar kewajiban tidak melaksanakan atau yang dibebankan kepadanya maka pihak tersebut dinyatakan lalai (wanprestasi) dan atas dasar itu dapat dimintakan pertanggungjawaban hukum berdasarkan wanprestasi. Wanprestasi atau pihak yang tidak melaksanakan kewajiban terjadi memungkinkan terjadinya suatu perselesaian dan hal tersebut disadari betul oleh para pihak, sehingga dalam Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur juga sudah dijelaskan cara menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Hal ini agar mudah penyelesaiannya. Mengenai upaya penyelesaian dalam hal tidak menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan perjanjian karena wanprestasi adalah perdamaian diluar pengadilan. Adanya penyelesaian perselisihan melalui jalur di luar pengadilan didahului dengan adanya surat teguran agar pihak yang melakukan wanprestasi melaksanakan kewajibannya. Dalam melaksanakan perjanjian kerja timbul suatu sengketa yang terjadi antara CV. Kerabat Makmur dengan pihak kedua. Sengketa tersebut terjadi dikarenakan salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya

sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja sehingga pihak dari CV Kerabat Makmur merasa dirugikan. Karena merasa dirugikan oleh pihak kedua, CV Kerabat Makmur memberikan teguran atau somasi secara lisan kepada pihak kedua.

Perselisihan yang terjadi pada pekerja dengan CV. Kerabat Makmur adalah perselisihan hak, dimana perselisihan ini timbul karena pihak pekerja tidak melaksanakan kewajiban yang menjadi hak pihak lain. Kewajibannya pihak pekerja tersebut adalah tidak melaksanakan pekerjaan, tidak melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu 5 (lima) bulan dan tidak menggunakan barang-barang yang telah ditentukan oleh CV. Kerabat Makmur.

Selama ini perjanjian kerja bangunan pada CV. Kerabat Makmur belum pernah terdapat kasus sampai ke pengadilan ataupun pemutusan perjanjian. Hal ini dikarenakan pihak CV. Kerabat Makmur memberi kesempatan terlebih dahulu pada pihak pekerja untuk memperbaiki dan atau melengkapi kekurangan pekerjaan sebagaimana yang diisyaratkan dalam surat perjanjian.²⁰ Dalam perselisihan ini, setiap perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat diantara para pihak dan belum pernah diselesaikan melalui pengadilan.

Pada umumnya di dalam kehidupan suatu masyarakat telah mempunyai cara untuk menyelesaikan konflik atau sengketa sendiri, yakni proses penyelesaian sengketa yang ditempuh dapat melalui cara-cara formal maupun informal. Walaupun

²⁰ Wawancara dengan Bapak Rianto Tobing, Direktur CV. Kerabat Makmur, Hari Jumat, Tanggal 22 Agustus 2015, bertempat kediaman Direktur CV. Kerabat Makmur.

terdapat berbagai cara penyelesaian perselisihan, namun penyelesaian musyawarah tetap menjadi pilihan utama karena dapat dilakukan dengan cepat dan biaya ringan, termasuk kasus-kasus wanprestasi dalam perjanjian kerja.

Sesuai dengan Pasal 9 ayat (1) Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur menyebutkan bahwa segala perselisihan antara pihak pertama dan pihak kedua yang timbul dari pelaksanaan perjanjian ini, pihak pertama dan pihak kedua akan menyelesaikannya secara musyawarah. Namun, apabila perselisihan tidak terselesaikan secara musyawarah, pihak CV. Kerabat Makmur akan menyerahkan permasalahan ini melalui pengadilan, sesuai dengan isi pada Surat Perjanjian Kerja CV. Kerabat Makmur Pasal 9 ayat (2).²¹

Sama halnya dalam pelaksana perjanjian kerja saat ini, CV. Kerabat Makmur dan pihak pekerja menyelesaikan perselisihan ini dengan cara mediasi yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat. Namun, apabila timbul perselisihan untuk kedua kalinya, pihak CV. Kerabat Makmur akan melakukan upaya mediasi kembali dan menyerahkan permasalahan ini melalui pengadilan.²²

Menurut penulis penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh CV. Kerabat Makmur dilaksanakan sangat cukup efektif yaitu musyawarah dan mufakat. Dimana musyawarah dan mufakat mempertemukan kedua pihak untuk membicarakan permasalahan secara baik dengan tidak adanya keberatan dari salah satu pihak. Dengan kata lain para pihak setuju dan sepakat dengan hasil dari musyawarah

dan mufakat yang mereka lakukan. Namun dalam Pasal 9 Surat Perjanjian Kerja Sama CV. Kerabat Makmur menyebutkan, apabila perselisihan pihak pertama dan pihak kedua tidak terselesaikan secara musyawarah, pihak pertama dan kedua memilih domisili hukum yang umum dan tidak berubah di kantor kepaniteraan Pengadilan Negeri di Pekanbaru.

BAB IV PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab-bab terdahulu dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

a. Kesimpulan

1. Tanggung jawab yang dilakukan pihak pekerja adalah dengan mencari anggota yang baru dengan waktu kurang lebih 14 hari untuk menyelesaikan kembali pekerjaan di lapangan yang sempat tersendat karena kekurangan anggota. Kemudian Pihak kedua dalam pelaksanaan perjanjian kerja telah menyalahi atau menyimpang dari syarat bahan yang telah diberikan CV. Kerabat Makmur dikarenakan harga bahan-bahan yang diberikan harganya tiba-tiba tinggi dari yang biasanya. Sehingga mengakibatkan mutu tanaman tidak baik, maka pihak kedua bertanggung jawab untuk mengganti, membongkar dan memperbaiki kembali sesuai dengan syarat bahan yang telah disetujui kedua belah pihak.
2. Hak dan Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja CV. Kerabat Makmur adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang tertuang dengan apa yang telah disepakati para pihak. Hak pemberi kerja adalah menerima hasil pekerjaan secara utuh dan sesuai ketentuan yang dibuat dalam perjanjian diterima sesuai dengan keinginan pihak pemberi tugas dan

²¹ *Ibid.*

²² Wawancara dengan *Bapak Rianto Tobing*, Direktur CV. Kerabat Makmur, Hari Jumat, Tanggal 22 Agustus 2015, bertempat kediaman Direktur CV. Kerabat Makmur.

diselesaikan sesuai jadwal waktunya. Pihak pekerja tidak melaksanakan dan memenuhi beberapa hak dan kewajibannya yang sudah disepakati dengan CV. Kerabat Makmur, diantaranya, tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah disepakati, tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak pemberi pekerjaan, tidak menggunakan bahan-bahan yang telah ditentukan oleh pihak pemberi kerja.

3. Dalam praktek penyelesaian sengketa perjanjian kerja dilakukan secara musyawarah. Jika dengan jalan musyawarah tidak tercapai kata sepakat maka penyelesaian dilakukan di pengadilan negeri. Selanjutnya penyelesaian perselisihan akan diteruskan melalui pengadilan apabila melalui caratersebut tidak dicapai penyelesaian.

b. Saran

1. Tanggung jawab yang dilakukan pihak kedua sudah berjalan dengan baik. Namun, supaya tidak terjadi kembali kelalaian yang dilakukan oleh para pekerja dari pihak kedua, sebaiknya pihak dari CV. Kerabat Makmur lebih aktif lagi melakukan pengawasan langsung di lokasi pekerjaan. Karena selama ini pengawasan dari pihak CV. Kerabat Makmur sangat kurang saat dilokasi kerja.
2. Bagi pihak CV. Kerabat Makmur dalam pembuatan perjanjian kerja, disamping telah memenuhi syarat umum dan khusus hendaknya isi perjanjian harus lengkap rinci dan jelas, dibuat secara otentik di depan pejabat umum/notaris dan kemudian hendaknya melibatkan praktisi hukum/lawyer hal ini dibuat demi kepastian hukum apabila persoalan dibawa ke pengadilan.

3. Penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh CV. Kerabat Makmur dilaksanakan sangat cukup efektif yaitu musyawarah dan mufakat. Dimana musyawarah dan mufakat mempertemukan kedua pihak untuk membicarakan permasalahan secara baik dengan tidak adanya keberatan dari salah satu pihak. Dengan kata lain para pihak setuju dan sepakat dengan hasil dari musyawarah dan mufakat yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

A. A Buku

- Akbar, Arus Silondae dan AndiFariana, 2010, *Aspek Hukum dalam Ekonomi dan Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Fuady, Munir, 2005, *Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*, Citra AdityaBakti, Bandung.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenaga kerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Marwan, M dan Jimmy. P, 2009, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya
- Miru, Ahmadi, dan Sakka Pati, 2008, *Hukum Perikatan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Shidarta, 2006, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia, Edisi Revisi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta..
- Sunggono, Bambang, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Jurnal/Kamus/Makalah

Depdiknas, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Ervita Riani, "Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Pembangunan Pagar Rumah Dinas Hakim Antaran Pengadilan Negeri Mempawah Kabupaten Pontianak dengan CV. Surya Indah", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Tanjung Pura Pontianak, Edisi 1, No. 1 Oktober 2012.

C. Skripsi, Tesis, Disertasi

Apit Nurwidijanto, "Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Bangunan Pada PT.Purikencana Mulyapersada di

Semarang", *Tesis*, Program Studi Kenotariatan Magister (S2) Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia, 2007.

D. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan