

## Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja dengan Perusahaan (Studi pada PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur)

Agustinus. J. Sahetapy <sup>1</sup>✉

<sup>1</sup> Staf Pengajar Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. Ternate, Indonesia.

e-mail : [sahetapy.agustinus@gmail.com](mailto:sahetapy.agustinus@gmail.com)

|                |   |   |   |
|----------------|---|---|---|
| Info Artikel : | <input checked="" type="checkbox"/> Artikel Penelitian                  | <input type="checkbox"/> Artikel Pengabdian | <input type="checkbox"/> Riview Artikel |
| Diterima :     | 7 Juli 2021, Disetujui : 10 Juli 2022, Publikasi On-Line : 14 Juli 2022 |   |   |

|               |          |
|---------------|----------|
| Vol.          | No.      |
| <b>2</b>      | <b>1</b> |
| Hal : 83 - 90 |          |

### Abstrak.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur, apa faktor-faktor penyebab sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur dan bagaimana penyelesaian sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan yuridis normatif dan penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Untuk meningkatkan produktivitas dan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara Direksi dan Karyawan, maka PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur memandang perlu menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang rumusnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara Direksi dan Karyawan. Faktor-faktor yang menyebabkan sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur. Faktor-faktor yang menyebabkan sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur. Diantaranya yaitu tindakan wanprestasi, perbuatan melawan hukum, dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimuat pasal 64 pada PKB antara PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur dengan Serikat Pekerja PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur.

### ✉ Koresponden Author :

Agustinus. J. Sahetapy

e-mail : [sahetapy.agustinus@gmail.com](mailto:sahetapy.agustinus@gmail.com)  
Univ. Muhammadiyah  
Maluku Utara  
Ternate, Indonesia



Copyright©  
Agustinus. J. Sahetapy

**Keyword : Kontrak kerja, WKM, Halmahera Timur**

## I. PENDAHULUAN

Hukum kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *contract of law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenscomstrecht*. Lawrence M. Friedman mengartikan hukum kontrak adalah perangkat hukum yang mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu. Lawrence M. Friedman tidak menjelaskan lebih lanjut aspek tertentu dari pasar dan jenis perjanjian tertentu. Apabila dikaji aspek pasar, tentunya akan mengkaji dari berbagai aktivitas bisnis yang hidup dan berkembang dalam sebuah market. Di dalam berbagai market tersebut maka akan menimbulkan berbagai macam kontrak yang dilakukan oleh para pelaku usaha. Ada pelaku usaha yang mengadakan perjanjian jual beli, sewa-menyewa, beli sewa, *leasing*, dan lain-lain.

Michael D. Bayles mengartikan *contract of law* atau hukum kontrak adalah *might then be taken to be the law pertaining to enporcement of promise or agreement*. Artinya, hukum kontrak adalah sebagai aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan. Pendapat ini mengkaji hukum kontrak dari dimensi pelaksanaan perjanjian yang dibuat oleh para pihak, namun Michael D. Bayles tidak

melihat pada tahap-tahap prakontraktual dan kontraktual. Tahap ini merupakan tahap yang menentukan dalam penyusunan sebuah kontrak. Kontrak yang telah disusun oleh para pihak akan dilaksanakan juga oleh mereka sendiri<sup>1</sup>.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Pertama-tama harus dikemukakan bahwa Hukum Perjanjian ini adalah bagian dari Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia. Hal janji adalah suatu sendi yang amat penting dalam Hukum Perdata, oleh karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasar atas janji seorang. Dalam Hukum Pidana dan Hukum Tata Negara ada juga beberapa hal, dimana suatu janji seorang merupakan unsur, seperti dalam hal kejahatan “penggelapan” dari Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (K.U.H.P), atau dalam hal kepegawaian Negara akan tetapi hal-hal seperti ini sedikit jumlahnya. Sedang dalam Hukum Perdata dapat dikemukakan sekelompok dari peraturan-peraturan hukum, yang berdasarkan atas janji seorang.<sup>2</sup>

Hukum kontrak atau hukum perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat modern dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh Pemerintah dengan pihak lainnya. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai badan hukum publik, tidak hanya dapat melakukan perbuatan hukum yang bersifat publik, namun dapat juga melakukan suatu perbuatan hukum di bidang keperdataan. Apabila pemerintah melakukan perbuatan hukum di bidang keperdataan, maka pemerintah tunduk pada ketentuan yang berlaku dalam bidang hukum perdata. Selain itu, faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*), yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Kebebasan itu, meliputi kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapa pun, menentukan isi kontrak, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tertulis<sup>3</sup>.

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya<sup>4</sup>.

Hukum kontrak diatur dalam Buku III KUH Perdata, yang terdiri atas 18 bab dan 631 pasal. Dimulai dari Pasal 1233 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1864 KUH Perdata. Masing-masing bab dibagi dalam beberapa bagian. Di dalam NBW Negeri Belanda, tempat pengaturan hukum kontrak dalam Buku IV tentang *van Verbintenissen*, yang dimulai dari Pasal 1269 NBW sampai dengan Pasal 1901 NBW (*Nieuw Burgelijk Wetboek*).

Hal-hal yang diatur di dalam Buku III KUH Perdata adalah sebagai berikut<sup>5</sup>:

1. Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUH Perdata, meliputi: sumber perikatan; prestasi; penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan; dan jenis-jenis perikatan.
2. Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam bab ini meliputi: ketentuan umum, syarat-syarat sahnya perjanjian; akibat perjanjian, dan penafsiran perjanjian.
3. Hapusnya perikatan (Pasal 1381 sampai dengan Pasal 1456 KUH Perdata). Hapusnya perikatan dibedakan menjadi 10 macam, yaitu karena pembayaran; penawaran pembayaran tunai yang diikuti dengan penyimpanan atau penitipan; pembaruan utang; perjumpaan utang atau kompensasi; pencampuran utang; pembebasan utang; musnahnya barang terutang; kebatalan atau pembatalan; berlakunya syarat batal; kadaluwasa.

Dalam sejarah perkembangannya, hukum kontrak pada mulanya menganut sistem tertutup. Artinya para pihak terikat pada pengertian yang tercantum dalam undang-undang. Ini disebabkan adanya pengaruh ajaran legisme yang memandang bahwa tidak ada hukum di luar undang-undang. Hal ini dapat dilihat dan dibaca dalam berbagai putusan Hoge Raad dari tahun 1910 sampai dengan tahun 1919.

Kontrak-kontrak yang telah diatur dalam KUH Perdata, seperti jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan perdata, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam-meminjam, pemberian kuasa,

<sup>1</sup> Salim H.S, Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hal. 3

<sup>2</sup> R. Wirjono Prodjodikoro, Azas-Azas Hukum Perjanjian, Mandar Maju, Bandung, 2011, hal. 2

<sup>3</sup> Salim H.S, Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hal.1

<sup>4</sup> Suharnoko, Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus, Kencana, Jakarta, 2004, hal. 1

<sup>5</sup> Ibid Salim H.S, hal. 5

penanggungungan utang, perjanjian untung-untungan, dan perdamaian. Di luar KUH Perdata, kini telah berkembang berbagai kontrak baru, seperti *leasing*, beli sewa, *franchise*, *surrogate mother*, *production sharing*, *joint venture*, dan lain-lain. Masalah-masalah yang terjadi dalam pelaksanaan kontrak kerja tersebut membuat penulis tertarik mengadakan penulisan skripsi ini, karena melalui proposal ini dapat diketahui apakah proses pelaksanaan kontrak kerja telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau tidak, atau apakah pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan-ketentuan hukum kontrak yang berlaku. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur.
3. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur.

## II. METODE PENELITIAN

Metodologi merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data, merealisasikan data dan menyusun data sebagai suatu kebulatan. Penelitian yang menggunakan bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai data utama. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis merupakan suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan, dan menganalisis peraturan hukum. Dengan menggunakan sifat deskriptif ini, maka peraturan hukum dalam penelitian ini dapat dengan tepat digambarkan dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian ini. Pendekatan masalah mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (*Statute Approach*) terhadap pelaksanaan kontrak kerja pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hak dan Kewajiban para pihak dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur

Dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur, pelaksanaan kontrak kerjanya adalah berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mana dalam setiap pelaksanaan kegiatannya diatur di dalamnya. Segala bentuk tanggungjawab antara pekerja dan perusahaan diatur dalam PKB. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan produktivitas dan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara Direksi dan Karyawan, sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan makna Hubungan Industrial, maka di PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) memandang perlu menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang rumusnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara Direksi dan Karyawan.

Menyadari pentingnya suatu rumusan PKB yang merupakan pegangan dan pedoman bagi Direksi dan Karyawan, maka Perusahaan dan Serikat Pekerja Wahana Kencana Mineral perlu menetapkan PKB untuk mewujudkan Hubungan Industrial. Sehingga Direksi dan Karyawan secara bersama bertanggung jawab untuk kelancaran proses produksi serta kepastian terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan serta keluarganya. Perusahaan dan Serikat Pekerja bertanggung jawab atas terlaksananya hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan/atau halhal yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Baik pengusaha maupun serikat pekerja atau serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada didalam sebuah perjanjian kerja. Masingmasing pihak memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja atau buruh adalah hak yang harus diterima perusahaan atau pengusaha begitu juga sebaliknya kewajiban pengusaha atau perusahaan adalah hak yang diterima pekerja atau buruh. Didalam PKB dimuat jelas bahwa para pihak berkewajiban memberikan penjelasan dan proaktif mensosialisasikan kepada anggotanya baik isi, makna, pengertian yang ada dalam PKB ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya. Para pihak bertanggung jawab atas terpenuhinya serta ditaatinya semua kewajiban.

Disamping hal yang diatur dalam PKB, Direksi maupun SPBUN mempunyai hak-hak lainnya sesuai dengan yang diatur di dalam Peraturan Perundang-undangan maupun peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan yang berlaku. Didalam PKB dimuat hak dan kewajiban para pihak antara pekerja/karyawan dengan perusahaan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) yang mana diantaranya memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh untuk memperoleh upah tepat waktu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memperoleh istirahat atau cuti sesuai pengaturan hari kerja di masing-masing Unit kerja dan hari libur yang ditetapkan Pemerintah, memperoleh hak perawatan dan pengobatan dari perusahaan. Dan hak dan kewajiban perusahaan ialah berhak memberikan perintah kepada para pekerja/buruh dengan memberikan keterangan

mengenai tugas pekerja/buruh sesuai dengan tingkat atau golongannya, dan perusahaan berkewajiban memberikan hak pekerja/buruh sesuai dengan PKB.

Di sini dapat dipahami bahwa kontrak atau perjanjian, merupakan perbuatan hukum dimana dua pihak saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal, yang merupakan kewajiban bagi masing-masing pihak. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. Perjanjian merupakan suatu kesepakatan yang diperjanjikan di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum. Di samping itu kontrak juga sebagai suatu perjanjian atau serangkaian perjanjian dimana hukum memberikan ganti rugi terhadap wanprestasi dari kontrak tersebut, dan oleh hukum, pelaksanaan dari kontrak tersebut dianggap merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan.

Menurut Salim, PKB dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi kontrak (perjanjian) innominaat yang telah diatur secara khusus dan dituangkan dalam bentuk undang-undang dan atau telah diatur dalam pasal-pasal tersendiri<sup>6</sup>. Dalam melaksanakan hubungan industrial, Perusahaan dan Serikat Pekerja Perkebunan mempunyai fungsi menciptakan Kemitraan yang dapat dituangkan dalam bentuk *Memorandum Of Understanding* (Nota Kesepahaman). Perusahaan memberikan pembinaan kepada forum komunikasi lembaga kerjasama bipartit, baik tingkat unit maupun tingkat perusahaan 2 (dua) kali dalam setahun. Penerimaan, pengangkatan, promosi, demosi dan mutasi adalah merupakan kewenangan Direksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Anggaran Dasar Perusahaan.

### 3.2. Faktor-Faktor Penyebab Sengketa dalam Perjanjian antara Pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur

Pada umumnya, faktor-faktor yang menyebabkan sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur sama dengan yang dialami perusahaan lain didalam perjanjian kerja. Diantaranya yaitu tindakan wanprestasi, perbuatan melawan hukum, dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, dan hal-hal lainnya yang mengakibatkan kerugian pada Perusahaan. Menurut Pasal 1339 KUHPerdara, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh peraturan, kebiasaan atau undang-undang. Prestasi merupakan isi dari perikatan<sup>7</sup>.

Apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian, ia dikatakan wanprestasi (ingkar janji). Wanprestasi disebut juga cidera janji atau ingkar janji yang berarti tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang telah dibuat antara kreditur dan debitur<sup>8</sup>. Wanprestasi menurut kamus hukum, berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Menurut Munir Fuady, wanprestasi atau disebut juga dengan istilah *breach of contract* yang dimaksudkan adalah tidak dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh perjanjian terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang disebutkan dalam perjanjian yang bersangkutan. J.Satrio merumuskan wanprestasi sebagai "Suatu peristiwa atau keadaan, dimana debitur tidak memenuhi kewajiban prestasi perikatannya dengan baik, dan debitur punya unsur salah atasnya<sup>9</sup>.

Adapun bentuk-bentuk dari Wanprestasi meliputi<sup>10</sup> :

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.

2. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

3. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru.

<sup>6</sup> I Ketut Oka Setiawan, Hukum Perikatan, Sinar Grafika, 2016. Hal. 100

<sup>7</sup> R.Subekti, Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, 2005, hal. 40

<sup>8</sup> Salim H.S, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hal.180

<sup>9</sup> J. Satrio, Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hal. 3

<sup>10</sup> Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian, Putra Abadin, Jakarta, 1999, hal. 18

Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Sedangkan menurut Subekti, bentuk wanprestasi ada empat macam, yaitu<sup>11</sup>:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikannya;
3. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Wanprestasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan somasi. Seorang debitur baru dikatakan wanprestasi apabila ia telah diberikan somasi oleh kreditur atau pejabat yang berwenang untuk itu. Apabila somasi itu tidak diindahkannya, maka kreditur berhak membawa persoalan itu ke pengadilan lalu pengadilanlah yang akan memutuskan, apakah debitur wanprestasi atau tidak.

Tindakan wanprestasi dapat dibedakan dari berbagai bentuk. Beberapa sarjana mencoba memberikan uraian berbagai bentuk/model tindakan wanprestasi. Model-model dari wanprestasi menurut Mariam Daruz Badruzaman terdiri dari tiga wujud yakni debitur samasekali tidak memenuhi perikatan; debitur terlambat memenuhi perikatan; debitur keliru atau tidak pantas memenuhi perikatan<sup>12</sup>.

Muhammad Syaifuddin berpendapat selain ketiga model wanprestasi tersebut terdapat satu wujud lagi yakni melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian<sup>13</sup>. Menurut Pasal 1365 KUHPerdara, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Ilmu hukum mengenal 3 (tiga) kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu:<sup>14</sup>

1. Perbuatan melawan hukum karena kesengajaan;
2. Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian);
3. Perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

Tiap perbuatan melanggar, baik sengaja maupun tidak sengaja yang sifatnya melanggar. Berarti unsur kesengajaan dan kelalaian disini telah terpenuhi. Kemudian yang dimaksud dengan hukum dalam Pasal tersebut di atas adalah segala ketentuan dan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan segala sesuatu yang dianggap sebagai hukum. Berarti jelas bahwa yang dilanggar itu adalah hukum dan yang dipandang atau dianggap sebagai hukum, seperti undang-undang, adat kebiasaan yang mengikat, keputusan hakim dan lain sebagainya. Selanjutnya agar pelanggaran hukum ini dapat dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum, akibat dari pelanggaran hukum itu harus membawa kerugian bagi pihak lain<sup>15</sup>.

Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum ialah<sup>16</sup>:

1. Perbuatan itu harus melawan hukum (onrechtmatig);
2. Perbuatan itu harus menimbulkan kerugian;
3. Perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan (kelalaian);
4. Antara perbuatan dan kerugian yang timbul harus ada hubungan kausal.

Syarat-syarat perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUHPerdara, yaitu:

1. Adanya suatu perbuatan;
2. Perbuatan tersebut melawan hukum;
3. Adanya kesalahan dari pihak pelaku;
4. Adanya kerugian bagi korban;
5. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Dengan menentukan syarat kesalahan dalam Pasal 1365 KUHPerdara, pembentuk undang-undang menyatakan bahwa pelaku perbuatan melawan hukum hanya bertanggungjawab untuk kerugian yang ditimbulkannya, apabila perbuatan dan kerugian tersebut dapat diperhitungkan padanya<sup>17</sup>.

<sup>11</sup> R. Subekti dan Tjitrosudibio, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, PT Bina Cipta, Bandung, 1994, hal. 43

<sup>12</sup> Mariam Daruz Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 3

<sup>13</sup> Muhammad Syaifuddin, Hukum Kontrak, Memahami kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan), Mandar Maju, Bandung, 2012, hal. 338

<sup>14</sup> Munir Fuady II, Perbuatan Melawan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hal. 3

<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, Hukum Perikatan, Alumni, Bandung, 2002, hal.144

<sup>16</sup> Salim HS, Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hal.24

<sup>17</sup> Rachmat Setiawan, Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum, Alumni, Bandung, 1982, hal. 18

### 3.3. Penyelesaian Sengketa dalam Perjanjian antara Pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur

Didalam penyelesaian sengketa pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur, biasanya diselesaikan melalui proses penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan. Proses ini merupakan proses yang paling umum digunakan oleh semua pihak untuk menyelesaikan sengketa dalam perjanjian keperdataan.<sup>18</sup>

#### 3.3.1. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.<sup>19</sup> Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.<sup>20</sup>

#### 3.3.2. Penyelesaian melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota<sup>21</sup>. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 poin 11, disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral<sup>22</sup>.

#### 3.3.3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Definisi konsiliasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan (Pasal 1 poin 3), perselisihan pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 poin 3) atau perselisihan antara serikat pekerja (Pasal 1 poin 5) hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsoliator resmi<sup>23</sup>.

#### 3.3.4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsiliasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsoliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis<sup>24</sup>.

#### 3.3.5. Penyelesaian melalui Pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap suatu perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh.

<sup>18</sup> Op-cit Hasil wawancara dengan Bapak Nurdiaman Purba sebagai SDM di PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur

<sup>19</sup> Juanda Pangaribuan, Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2005 hal.

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 185

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, Ibid., hal. 187

<sup>22</sup> Juanda Pangaribuan, Op. Cit., hal. 12

<sup>23</sup> Juanda Pangaribuan, Op. Cit., hal.16

<sup>24</sup> Juanda Pangaribuan, Op. Cit., hal. 22

## **IV. PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

1. Dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur, pelaksanaan kontrak kerjanya adalah berupa perjanjian kerja bersama (PKB) yang mana dalam setiap pelaksanaan kegiatannya diatur di dalamnya. Segala bentuk tanggungjawab antara pekerja dan perusahaan diatur dalam PKB. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Baik pengusaha maupun serikat pekerja atau serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada didalam sebuah perjanjian kerja. Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja atau buruh adalah hak yang harus diterima perusahaan atau pengusaha begitu juga sebaliknya kewajiban pengusaha atau perusahaan adalah hak yang diterima pekerja atau buruh. Di sini dapat dipahami bahwa kontrak atau perjanjian, merupakan perbuatan hukum dimana dua pihak saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal, yang merupakan kewajiban bagi masing-masing pihak. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur semuanya sama dengan yang dialami perusahaan lain didalam perjanjian kerja. Diantaranya yaitu tindakan wanprestasi, perbuatan melawan hukum, dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, dan hal-hal lainnya yang mengakibatkan kerugian pada Perusahaan. Wanprestasi menurut kamus hukum, berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Menurut Pasal 1365 KUHPerdara, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Dengan menentukan syarat kesalahan dalam pasal 1365 KUHPerdara, pembentuk undang-undang menyatakan bahwa pelaku perbuatan melawan hukum hanya bertanggungjawab untuk kerugian yang ditimbulkannya, apabila perbuatan dan kerugian tersebut dapat diperhitungkan padanya.
3. Didalam penyelesaian sengketa pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur, biasanya diselesaikan melalui proses penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan. Proses ini merupakan proses yang paling umum digunakan oleh semua pihak untuk menyelesaikan sengketa dalam perjanjian keperdataan.

### **4.2. Saran**

1. Setiap pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan memiliki hak dan kewajiban yang tertuang di dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama itu hendaknya dipatuhi dan ditaati oleh pihak pengusaha/perusahaan maupun pekerja terutama dalam hal ini pengusaha/perusahaan yang memiliki posisi lebih tinggi tidak boleh memperlakukan pekerjanya dengan tidak adil. Dalam membuat sebuah peraturan harus mengacu pada peraturan kerja bersama yang sudah ada maupun Undang-Undang dan Undang-Undang Kerja Bersama. Sehingga peraturan tersebut tidak merugikan salah satu pihak, terutama pihak pekerja yang dalam hal ini diwakilkan pihak Serikat Pekerja.
2. Setiap pekerja/buruh dan perusahaan haruslah saling menghormati dan memiliki itikad baik dalam melakukan perjanjian kerja. Sehingga tidak ada pihak yang akan dirugikan dikemudian hari. Para pihak perusahaan harus memberikan penjelasan dan proaktif mensosialisasikan kepada anggotanya baik isi, makna, dan pengertian yang tertuang di dalam PKB ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya agar dapat mencegah para pekerja melakukan perbuatan yang melawan hukum.
3. Sebaiknya, dalam penyelesaian sengketa perjanjian kerja diselesaikan dengan cara kekeluargaan, yang mana cara tersebut dapat membuat para pihak semakin mengenal satu sama lain dan membuat permasalahan dapat diselesaikan dengan baik tanpa merugikan salah satu pihak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perikatan, Alumni, Bandung, 2002.
- Ahmad Rizki Sridadi, Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, Empatdua Media, Malang, 2016.
- Ahmadi Miru, Hukum Kontrak bernuansa Islam, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- , Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2009.
- BN. Marbun, Membuat Perjanjian yang aman dan sesuai Hukum, Puspa Swara, Jakarta, 2009.
- Burhanudin Ali SDB dan Poernama S, 5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak, Jakarta, 2016.
- F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Gunawan Widjaja, Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis, 2010.
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- I Ketut Oka Setiawan, Hukum Perikatan, Sinar Grafika, 2016.
- J. Satrio, Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- , Wanprestasi Menurut KUHPerdata, Doktrin dan Yurisprudensi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012.
- Juanda Pangaribuan, Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2005.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Mariam Darus Badruzaman, Aneka Hukum Bisnis, Alumni, Bandung, 1994.
- , Kompilasi Hukum Perikatan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Muhammad Syaifuddin, Hukum Kontrak, Memahami kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan), Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Munir Fuady II, Perbuatan Melawan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.
- , Pengantar Hukum Bisnis, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.
- Nurwati, Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja, Vol. 1, No. 2, 2006.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. WAHANA KENCANA MINERAL (WKM)
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2010.
- RM.Panggabean, Keabsahan Perjanjian Dengan Klausul Baku, Jurnal Hukum Volume 17 No. 4 Oktober 2010.
- R. Subekti, Hukum Perjanjian, Cetakan 14, Internusa, Jakarta, 1992.
- , Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, 2005.
- R. Subekti dan Tjitrosudibio, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, PT Bina Cipta, Bandung, 1985.
- R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1994.
- R. Wirjono Prodjodikoro, Azas-Azas Hukum Perjanjian, Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Rachmat Setiawan, Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum, Alumni, Bandung, 1982.
- Saiful Anwar, Sendi-Sendi Hubungan Pekerjaan Dengan Pengusaha, Sabar medan, Medan, 2007.
- Salim H.S, Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.
- Salim H.S, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- , Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Sendjurn H.Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, 2001.
- Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian, Putra Abadin, Jakarta, 1999.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Suharnoko, Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus, Kencana, Jakarta, 2004.
- Sutarno, Aspek-Aspek Hukum Perkreditan Pada Bank, Alfabeta, Bandung, 2003.
- Widjaya, I.G.Rai, Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting), Jakarta, Kesaint Blanc, 2008.
- Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Zaeni Asyhadie II, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.