

**PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA BONGKAR  
MUAT BARANG (TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN  
BELAWAN  
(Studi Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Program Studi Ilmu Hukum*

**Oleh:**

**DIANA MAYANSARI HASIBUAN**  
**NPM. 1406200381**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umhu.ac.id> E-mail : [rektor@umhu.ac.id](mailto:rektor@umhu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 04 April 2018 Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

#### MENETAPKAN

**NAMA** : DIANA MAYANSARI HSB  
**NPM** : 1406200381  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN (Studi pada PT. Pelindo I Cabang Belawan)  
**Dinyatakan** : (A) Lulus Yudisium dengan Predikat Istimewa  
( ) Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus


Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Perdata

#### PANITIA UJIAN

Ketua

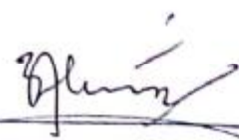
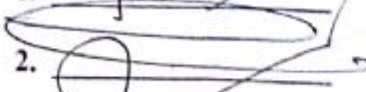
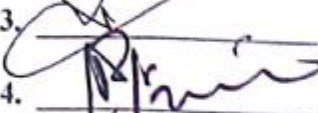
Sekretaris

  
IDA HANIFAH, SH., M.H  
NIDN: 0003036001

  
FAISAL, SH., M.Hum  
NIDN: 0122087502

#### ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. Hj. MASITAH POHIAN, SH., M.Hum
2. EKA NAM SIHOMBING, SH., M.Hum
3. FAISAL RIZA, SH., M.H
4. TENGKU RIZA ZARZANI, SH., M.H

1.   
2.   
3.   
4. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DIANA MAYANSARI HSB  
NPM : 1406200381  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA  
BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA  
PELABUHAN BELAWAN (Studi pada PT. Pelindo I  
Cabang Belawan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian

Medan, 28 Maret 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

  
FAISAL RIZA, SH., M.H

  
TENGGU RIZA ZARZANI, SH., M.H



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Muldhar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata – 1 bagi:

NAMA : DIANA MAYANSARI HSB  
NPM : 1406200381  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN (Studi pada PT. Pelindo I Cabang Belawan)

PENDAFTARAN : 29 Maret 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Komprehensif Penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM**  
**BAGIAN HUKUM PERDATA**

Diketahui Oleh:  
Dekan

**IDA HANIFAH, SH., M.H**  
NIDN: 0003036001

Pembimbing I

**FAISAL RIZA, SH., M.H**

Pembimbing II

**TENGGU RIZA ZARZANI, SH., M.H**



Unggul, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir, Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

KARTU BIMBINGAN  
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : DIANA MAYANSARI HASIBUAN  
NPM : 1406200381  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT BARANG UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN (STUDI PADA PT. PELINDO I CABANG BELAWAN)  
PEMBIMBING I : FAISAL RIZA, S.H., M.H  
PEMBIMBING II : TENGKU RIZA ZARZANI, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
02 Maret 2018	- Tata Cara Pembelian		
	- Pengujian / Footnote		
	- Daftar Pustaka		
04 Maret 2018	- Daftar Isi		
	- Abstrak Diperbaiki		
	- Paragraf ke 2 & 3 diperbaiki		
15 Maret 2018	- Kesimpulan & saran diperbaiki		
	x paragraf ke 1 & 3 diubah		
	- Tata Cara Pembelian		
24 Maret 2018	- Kesimpulan		
	- Tata Cara Pembelian		
26 Maret 2018	Ace dikayit ke paragraf I		
26-3-2018	Perbaiki BAB II		
	perbaiki kalimat / tuturan kata		
27-3-2018	terutama skripsi		
2	Perbaiki footnote / paken buku		
28-3-2018	Acc. Diurutan		

Diketahui Dekan

(Ida Hafifah, S.H., M.H)

Pembimbing I

(Faisal Riza, S.H., M.H)

Pembimbing II

(T. Riza Zarzani, S.H., M.H)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS HUKUM

Legal, Cerdas, Terpercaya

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **DIANA MAYANSARI HASIBUAN**  
NPM : 1406200381  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Upaya Karya Pelabuhan Belawan (Studi Pada PT. PELINDO I Cabang Belawan)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

Saya yang menyatakan

METERAI  
TEMPEL

2E85BAFF00209859

6000  
ENAM RIBURUPIAH

  
**DIANA MAYANSARI HASIBUAN**

## ABSTRAK

### **PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT BARANG UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN (Studi Pada PT. Pelindo 1 Cabang Belawan)**

Oleh

**DIANA MAYANSARI HASIBUAN**

**NPM : 1406200381**

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang memiliki peran pokok dalam pencapaian kinerja kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan serta gambaran umum tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat berperan pada seluruh aktivitas di pelabuhan. Pada dasarnya Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia di pelabuhan secara umum yang karena fungsi dan perannya di pelabuhan lebih specific dibidang bongkar muat barang maka disebut dengan istilah Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang. Hal tersebut didasari melalui kesepakatan bersama antara Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI MEDAN) dan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

Penelitian ini bersifat deksritif analisis, yang menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang ditempuh melalui wawancara dengan Bapak Anda Yuddas, selaku Ketua Bidang Tarif/jasa Kepelabuhan DPW APBMI SUMUT, dan data skunder berasal dari *literature* dan peraturan perundang-undangan yang terkait. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; 1) Bagaimana sistem kerja bongkar muat upaya karya pelabuhan Belawan? 2) Bagaimana bentuk Perjanjian pemanfaatan Tkbmb upaya karya Pelabuhan Belawan? 3) Bagaimana Kendala/hambatan serta upaya hukum terhadap pemanfaatan tkbm barang upaya karya pelabuhan Belawan?

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa 1) menjelaskan sistem kerja bongkar muat yang merupakan sitem kerja borongan, sistem kerja tanpa adanya waktu yang ditentukan dalam penyelesaia aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004, yang menyangkut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2) tanpa adanya bentuk perjanjian khusus atau tanpa adanya hubungan kerja langsung antara pekerja dengan penyedia jasa sesuai dengan hukum Pedata mengenai perjanjian umum, seta hubungan kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan 3) upaya hukum mengenai kegiatan tkbm kurang terpantau.

**Kata kunci** : Perjanjian, Tenaga Kerja, Bongkar Muat.

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya beserta ilmu kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul “Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

Terselesaikan skripsi ini tidak luput dari banyaknya bantuan serta dorongan dari semua pihak baik itu bantuan yang diberikan berupa moral maupun bantuan yang berupa materil. Dan dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan ketulusan hati yang pertama kepada yang paling teristimewa ayahanda tercita Djurid Hasibuan dan ibunda tercinta Mariatul Qibtiah yang merupakan bagian terpenting dalam hidup penulis yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan cinta kasih yang begitu besar yang tidak bias diungkapkan dengan kata-kata. Terimakasih yang paling tulus ini penulis sampaikan untuk kedua orang tua atas segalanya yang telah diberikan kepada penulis yang tak pernah bisa penulis balas dengan apapun, semoga Allah memberikan kesehatan yang barokah kepada keduanya dan diberikan pula umur yang barokah dan semoga Allah mengampuni dosa-dosa kedua orang tua hamba, hingga akhirnya dapat melihat adinda kelak dengan sukses dan dapat



membahagiakan keduanya. Dan terimakasih juga disampaikan kepada kakanda Rachmawaty dan abangda Sulaiman Lubis, serta ummi Nuriah Hasibuan yang ikut serta meberikan motivasi dari awal sampai akhir dalam pembuatan skripsi ini.

Dan dalam Kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan.
2. Ibu Hj. Ida Hanifah, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan menjadi mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Utara, dengan demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I, Bapak Faisal, S.H., M.Hum. dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H yang telah memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Faisal Riza S.H., M.H selaku pembimbing I dan Bapak Tengku Riza Zarzani S.H.,M.H selaku pembimbing II yang selalu sabar mendengar keluh kesah penulis dan telah banyak membantu, memberikan dorongan, bimbingan, petunjuk, dan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Seluruh Staff pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memmberi motivasi, nasehat, bimbingan dan buah fikir yang sangat berharga selama menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara ini, yang memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dan dapat diaplikasikan sesuai dengan ketentuan yang baik dan mendatangkan manfaat baik dari diri sendiri, maupun orang lain baik bagi agama, bagi bangsa dan negara, serta tak lupa pula saya ucapkan terimakasih kepada bagian birokrasi administrasi dan birokrasi kemahasiswaan yang membantu dalam penyelesaian data-data administrasi penulis.

5. Bapak Anda Yudas selaku ketua bidang tarif/jasa kepelabuhanan DPW Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Staff Keuangan Pelindo I Cabang Belawan dan Bapak Zunaidiman selaku Kepala Pengawas Pelindo Pangkalan Susu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi serta motivasi ,dan penyediaan waktunya agar terlaksananya wawancara dengan lancar, disertai ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terkhusus kepada saudari Tika Hanipa Rawi, Nirwana Resti, sindy dwi putri, eva rahayu, M. Abrar pratama, M. Dapi serta rekan-rekan di kelas A2 Perdata yang selalu memberi support dalam pelaksanaan penulisan skripsi.
7. Fajar tri wardana, you're awesome, I'll always do my best for you. Akhirnya salah dan khilaf adalah sifatnya manusia karena kedhoifanya, maka tak ada gading yang tak retak, tak ada karya yang sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari

semua pihak untuk kemajuan penulisan skripsi ini dimasa mendatang,  
akhir kata semoga penelitian ini bermanfaat dan membuka wawasan  
bagi kita semua.

Medan, Maret 2018  
Peneliti,

**DIANA MAYANSARI HSB**  
NPM. 1406200381

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	
1. Rumusan Masalah .....	
2. Faedah penelitian .....	
B. Tujuan Penelitian .....	
C. Metode Penelitian .....	
1. Sifat dan Materi Penelitian .....	
2. Sumber Data .....	
3. Alat Pengumpulan Data.....	
4. Analisis data.....	
D. Definisi Operasional .....	

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Perjanjian Umum dan Perjanjian Kerja .....	
1. Pengertian Perjanjian Umum.....	
2. Bentuk Perjanjian Umum .....	
3. Pengertian Perjanjian Kerja .....	
4. Bentuk Dan Isi perjanjian Kerja .....	

- 5. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).....
- 1) Pengertian Bongkar Muat .....
- 2) Kegiatan Tenaga Kerja Bongkar Muat .....

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Sistem Kerja Bongkar Muat.....
- B. Bentuk Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan .....
- C. Kendala dan Upaya Hukum Terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat.....
  - 1. Kendala Kegiatan Bongkar Muat .....
  - 2. Upaya Hukum .....

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

- A. Kesimpulan .....
- B. Saran. ....

### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peran hukum didalam kegiatan dan aktivitas masyarakat tidak pernah terpisahkan, karena hukum dijadikan sebagai dasar sebelum terlaksananya suatu perbuatan yang memang terkait dan atau memerlukan hukum sebagai dasar dari suatu tindakan dan atau perilaku.

Hukum yang dijadikan sebagai dasar suatu penyelesaian permasalahan hukum, dilakukan sebagai upaya agar terciptanya suatu kepastian, rasa keadilan, kedamaian, dan perlindungan terhadap pihak yang dirugikan.

Hukum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hukum mana yang dibuat dan diatur yang menghubungkan antara pekerja dan pemilik usaha selaku pelaku usaha. Hukum yang berupa perjanjian yang didahulukan sebelum terlaksananya pekerjaan, yaitu dalam suatu perikatan dimana adanya para pihak yang membuat perjanjian untuk tercapainya kesepakatan oleh para pihak tersebut. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dan apabila perjanjian yang diperbuat oleh para pihak sudah disepakati maka dengan ini terdapat hubungan hukum, yang mengikat para pihak tentang akan adanya hak dan kewajiban.

Perjanjian kerja dijadikan suatu dasar sebelum terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian, dan asas-asas hukum perikatan.

Prof. Subekti dalam Adrian Sutedi memberikan pengertian Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar para pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.<sup>1</sup>

Hukum Ketenagakerjaan dalam Adrian Sutedi menurut Imam Soepomo bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha.<sup>2</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dan perlindungan hukum bagi karyawan/buruh agar terhindar dari perlakuan diskriminasi, serta untuk menjamin dan kewajiban sehingga terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pekerja atau buruh

PT. Persero Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan merupakan salah satu yang ditunjuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan di pelabuhan terutama untuk memberikan pelayanan terhadap tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan laut belawan. Sebagai Badan Usaha Milik Negara PT. Persero Pelabuhan Indonesia I cabang Belawan dapat ditinjau dari segi aktivitas yaitu pelaksanaan Bongkar Muat Barang dan ini didasari oleh suatu hukum Perjanjian yang lebih spesifikasinya terhadap Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

Pekerjaan Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang yang hanya didasari oleh kesepakatan bersama antara Dewan Perwakilan Wilayah Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat (DPW APBMI MEDAN) dengan Primer Koperasi

---

<sup>1</sup>Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 46.

<sup>2</sup> *Ibid*

Tenaga Kerja Bongkat Muat (PRIMKOP TKBM) sehingga hasil kesepakatan yang disahkan, dan disepakati tersebut diberlakukan ada/atau yang ditujukan juga kepada tenaga kerja bongkar muat. Sementara itu kesepakatan bersama yang diperbuat oleh kedua Organisasi Perusahaan tersebut, hanyalah berbentuk kesepakatan umum, tanpa adanya suatu Perjanjian Khusus dari Penyedia kerja dengan Pekerja, sebagaimana semestinya termasuk jenis-jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pekerja hanya melakukan Registrasi kepada pihak Otoritas Pelabuhan sebelum terlaksananya kegiatan kerja, tanpa adanya perjanjian khusus kepada pekerja, lalu pihak Otoritas Pelabuhan mendaftarkan biodata pekerja kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan yang didasari oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Indonesia, buruh Pelabuhan merujuk oleh peraturan perundang-undangan disebut sebagai Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dan di organisasikan kedalam kopersi-koperasi setiap Pelabuhan.

Peraturan Perusahaan adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh penguasa yang memuat syarat-syarat dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan, setiap dua tahun diperbaharui dan disahkan oleh pejabat bewenang, tertulis dan diperbolehkan di pergunakan bahasa asing. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta ketentuan yang dibuat oleh perusahaan harus lebih baik dari ketentuan perundang-undangan, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban



pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk mengetahui secara nyata lebih mendalam maka penelitian berjudul: **“Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas penulis akan mengangkat tiga permasalahan guna membahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

- a. Bagaimana sistem kerja bongkar muat barang di Pelabuhan Belawan?
- b. Bagaimana bentuk Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan?
- c. Bagaimana kendala serta upaya hukum terhadap pemanfaatan tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan?

### **2. Faedah penelitian**

Adapun faedah yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

#### **a. Faedah Teoritis**

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dan pengembangan pengetahuan, khususnya ilmu dibidang Hukum Perdata yang berkenaan dengan perjanjian kerja.

#### **b. Faedah Praktis**

- 1) Sebagai upaya pengembangan kemampuan dan pengetahuan hukum bagi peneliti khususnya mengenai perjanjian kerja
- 2) Sebagai badan informasi bagi pihak yang memerlukan referensi, yang berkaitan dengan permasalahan dan pokok bahasan.

- 3) Memberikan sumbangan ide pemikikiran serta informasi bagi masyarakat yang mengenai perlindungan hukum yang harus ada di dalam perjanjian kerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian terhadap penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui Sistem Pelaksanaan Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Belawan.
2. Untuk mengetahui Bentuk Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan.
3. Untuk mengetahui adanya Kendala Serta Timbulnya Upaya Hukum Terhadap Pemanfaatan Tenaga Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Penelitian pada dasarnya merupakan suatu pencarian dan bukunya sekedar mengamati dan teliti terhadap suatu obyek yang mudah terpegang ditangan. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian ini tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumouulkan dan diolah. Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

## 1. Sifat dan Materi Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris yang bersifat dekskritif analisis. Penelitian yuridis empiris adalah pendekatan melihat sesuatu kenyataan hukum didalam masyarakat. Penelitian dekskritif analisis adalah mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelusuran hasil wawancara yang didapat dari lapangan, dengan tujuan penelitian ini didapat mendeksripsikan atau menggambarkan dan menganalisis data yang diperoleh secara sistematis dan akurat tentang Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Upaya Karya Pelabuhan.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data skunder yang terdiri dari:

- a. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur yang terdiri atas:
  - 1) Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>
  - 2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan Penjelasan-penjelasan mengenai bahan hukum Primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan sesuai dengan judul skripsi.

---

<sup>3</sup> Soejono Soekanto dan Sri Mamuji. 2015. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Wali Pers. halaman 12

- 3) Bahan hukum tesier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

### 3. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

- a. Studi lapangan (*field research*) yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan Bapak Anda Yudas selaku Ketua Bidang Tarif/jasa Kepelabuhan Dewan Perwakilan Wilayah Medan (DPW) Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI MEDAN).
- b. Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan cara *offline* dan *online*. Cara *offline* adalah dengan memperoleh data melalui berapa Perpustakaan, sedangkan cara *online* yaitu dengan cara memperoleh data melalui internet. Kedua cara tersebut dilakukan guna mengumpulkan sumber bahan hukum yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang perjanjian tenaga kerja bongkar muat barang upaya karya pelabuhan pada bentuk perjanjian.

### 4. Analisis data

Data yang terkumpul dari studi lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan dikumpul serta diurutkan kemudian diorganisasikan dalam satu pula, kategori, dan uraian dasar. Sehingga dapat diambil pemisahan masalah yang dapat diuraikan dengan menggunakan analisis kualitatif.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Suerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia. halaman 7

#### **D. Definisi Operasional**

Definisi Operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi atau konsep-konsep hukum yang diteliti. Dalam kerangka konseptual diungkapkan beberapa konsepsi atau pengertian yang akan sebagai dasar penelitian hukum. Sesuai dengan judul yang diajukan dalam penelitian ini “ Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan (Studi Pada PT. Persero Pelindo Cabang I Belawan)”.

1. Perjanjian adalah Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut Perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak<sup>5</sup>.
2. Pemanfaatan tenaga kerja yaitu memanfaatkan segala aspek, terlebih pada tenaga kerja, pengangguran menjadi faktor utama didalam lingkungan, kurangnya lapangan pekerjaan, sehingga adanya perusahaan mengambil kesempatan dalam pelaksanaan kegiatan kerja.
3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

---

<sup>5</sup> Definisi Perjanjian Umum. “Menurut Pasal 1313 KUHPerdara”

maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.<sup>6</sup>

4. Usaha Bongkar Muat barang adalah kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan yang meliputi kegiatan *stevedoring*, *cargodoring*, dan *receiving/delivery*.<sup>7</sup>
5. Barang adalah semua jenis komoditas termasuk ternak yang dibongkar/dimuat dari dan ke kapal.<sup>8</sup>
6. Upaya karya adalah kegiatan dengan menggerakkan badan, tenaga, atau fikiran yang menghasilkan kreatifitas sehingga mencapainya tujuan.

---

<sup>6</sup> Definisi Tenaga Kerja, “Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tertuang Pada BAB I Pasal 1 Ayat 2.

<sup>7</sup> Definisi, *Usaha Bongkar Muat*, “Menurut peraturan menteri perhubungan tentang penyelenggaraan atau perusahaan bongkar muat barang dari dan ke kapal, (PM\_152\_2016), Pasal 1 ayat 6.

<sup>8</sup> Definisi Barang. Menurut peraturan menteri perhubungan tentang penyelenggaraan atau perusahaan bongkar muat barang dari dan ke kapal, (PM\_152\_2016), Pasal 1 ayat 7.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Perjanjian Umum dan Perjanjian Kerja

##### 1. Pengertian Perjanjian Umum

Perjanjian atau persetujuan merupakan terjemahan dari *overeenkomst*, Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

H.S. Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara mengenai pengertiannya kurang tepat karena ada beberapa yang harus dikoreksi yaitu sebagai berikut.<sup>9</sup>

- a. Hanya menyangkut sepihak hal ini hanya datang pada satu pihak, tidak keduanya seharusnya rumusan kalimat tersebut ialah “saling mengikatkan diri” jadi, ada konsensusnya antara dua pihak.
- b. Kata perbuatan juga menyangkut tanpa konsensus, hal ini seharusnya dipergunakan kalimat “persetujuan”.
- c. Pengertian perjanjian terlalu luas sehingga tidak memiliki arah yang khusus.
- d. Tanpa menyebut tujuan.

Subekti menyatakan bahwa Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>10</sup>

Menurut doktrin (teori lama) yang disebut perjanjian adalah “suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk

---

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad. 1993 *Hukum Perdata Indonesia*. Cet. II. Bandung: Citra Aditya Bakti. halaman. 83.

<sup>10</sup> R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. halaman 81.



menimbulkan hukum” dari definisi ini menggambarkan konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban).<sup>11</sup>

Perjanjian juga sering di istilahkan dengan istilah kontrak-kontrak, hal ini memiliki inti yang sama yaitu adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut (*verbintensis*).<sup>12</sup>

R. wirjono prodjodikiro, dalam Wawan Muhwan Hariri mendefinisikan “Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau tidak untuk melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain dapat menuntut pelaksanaan janji itu.”<sup>13</sup>

Pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa munculnya suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut Perikatan yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak, Dan Perjanjian merupakan sumber perikatan. Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan.

Ketentuan-ketentuan perjanjian yang terdapat di dalam KUHPerdara akan dikesampingkan apabila dalam suatu perjanjian para pihak telah membuat pengaturannya sendiri. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menegaskan: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka

---

<sup>11</sup> R. Joni Bambang. 2013. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*. Bandung: CV Pustaka Setia. halaman 106.

halaman. 82.

<sup>12</sup> Wawan Muhwan Hariri. 2011. *Hukum Perikatan*. Bandung: CV Pustaka Setia. halaman 150

<sup>13</sup> R. Joni Bambang, *Op. Cit.*, halaman 104

yang membuatnya. Dalam hal ini sahnya perjanjian kerja jika memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, Perjanjian dapat dikatakan sah apabila terpenuhinya empat syarat yaitu, a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, c) Suatu hal tertentu, d) Suatu sebab yang halal.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terhadap ketentuan isi Pasal 1320, mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan syarat-syarat sebagai berikut:

1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

Sepakat maksudnya adalah bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian, dengan kata lain mereka saling menghendaki sesuatu secara timbal balik. Adanya kemauan atas kesesuaian oleh kedua belah pihak yang membuat perjanjian, jadi tidak boleh hanya karena kemauan satu pihak saja, ataupun terjadinya kesepakatan oleh karena tekanan salah satu pihak yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak.

Kata sepakat menurut Subekti, yang dimaksud dengan kata sepakat adalah persesuaian kehendak antara dua pihak yaitu apa yang dikehendaki oleh pihak satu juga dikehendaki oleh pihak lain dan kedua kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dan dijelaskan lebih lanjut bahwa dengan hanya disebutkannya sepakat saja tanpa ada tuntutan sesuatu bentuk cara (formalitas) apapun seperti tulisan, pemberian tanda atau panjer dan lain sebagainya, dapat disimpulkan bahwa bilamana itu atau mengikatlah perjanjian itu atau berlakulah ia sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

J. Satrio dalam menyatakan kata sepakat sebagai persesuaian kehendak antara dua orang dimana dua kehendak saling bertemu dan kehendak tersebut harus dinyatakan. Pernyataan kehendak harus merupakan pernyataan bahwa ia menghendaki timbulnya hubungan hukum. Dengan demikian adanya kehendak saja belum melahirkan suatu perjanjian karena kehendak tersebut harus diutarakan, harus nyata bagi yang lain dan harus dimengerti oleh pihak lain.<sup>14</sup>

Kesepakatan itu artinya tidak ada paksaan, tekanan dari pihak manapun, betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak. Berpedoman kepada ketentuan Pasal 1321 KUHPerdara bahwa tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau kekeliruan (*dwaling*), Pemerasan/Paksaan (*dwang*).

## 2) Kecakapan Bertindak

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan perbuatan hukum. Orang yang kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa, ukuran yang dikatatan dewasa ialah yang telah berusia 21 tahun dan/atau sudah menikah. Orang yang berwenang untuk tidak melakukan perbuatan hukum adalah:

- a. Anak dibawah umur.
- b. Orang yang ditaruh dibawah pengampuan.
- c. Istri (Pasal 1330 KUHPerdara), tetapi dalam perkembanganya istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagai mana yang diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 jo. SEMA Nomor 3 tahun 1963.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Lalu Husni. 2017. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada . halaman 104

<sup>15</sup> *Ibid.*, halaman 105

### 3) Objek Perjanjian

Objek Perjanjian adalah Prestasi (pokok perjanjian), prestasi yang dimaksud dengan membuat sesuatu, memberikan sesuatu, tidak memberikan sesuatu.

### 4) Causa yang Halal

Causa yang Halal dalam Pasal 1320 KUHPerdara tidak dijelaskan pengertian *orzaak*, dalam Pasal 1337 KUHPerdara hanya disebutkan causa yang terlarang, suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban Umum.

Adanya tiga tahap dalam membuat perjanjian menurut teori baru, yaitu:

- a. Tahap *Pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan
  - a) Tahap *Contractual*, yaitu adanya penyesuaian pernyataan kehendak antara para pihak.
  - b) Tahap *Post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.<sup>16</sup>

Penafsiran perjanjian ini diatur dalam Pasal 1342 sampai dengan Pasal 1351, penafsiran ini dilakukan apabila terjadi konflik antara para pihak atas konflik tersebut tidak ada pengaturan yang jelas dalam perjanjian yang di sepakati para pihak.<sup>17</sup>

## 2. Bentuk Perjanjian Umum

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu tertulis dan lisan, yang dimaksud dengan perjanjian tertulis ialah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, sedangkan perjanjian lisan adalah suatu

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> R. Joni Bambang, *Op. Cit.*, halaman 108

perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).

Perjanjian yang tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu dapat batal demi hukum, artinya bahwa dari semula dianggap tidak ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut.<sup>18</sup>

Ada tiga bentuk perjanjian tertulis, sebagaimana dikemukakan berikut ini:

- 1) Perjanjian dibawah tangan yang ditanda tangi para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian itu hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Dengan kata lain, jika perjanjian tersebut disangkal pihak ketiga maka para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian itu berkewajiban bukti-bukti yang diperlukan untuk membuktikan bahwa keberatan pihak ketiga dimaksud tidak berdasar dan tidak dapat dibenarkan.
- 2) Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notaris atas suatau dokumen semata-mata hanya untuk melegalisir kebenaran tanda tangan para pihak. Akan tetapi, kesaksian tersebut tidak lah mempengaruhi kekuatan hukum dari isi perjanjian. Salah satu pihak mungkin saja menyangkal isi perjanjian. Namun, pihak yang menyangkal itu adalah pihak yang harus membuktikan penyangkalannya.
- 3) Perjanjian yang dibuat dihadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notariel adalah akta yang dibuat dihadapan dan dimuka pejabat yang berwenang untuk itu. Pejabat yang berwenang untuk itu

---

<sup>18</sup> Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya. halaman 80.

adalah notaris, camat, PPAT, dan lain-lain. Jenis dokumen ini merupakan alat bukti yang sempurna bagi para pihak yang bersangkutan maupun pihak ketiga.<sup>19</sup>

Adanya unsur-unsur yang harus dalam perjanjian adalah sebagai berikut:

- 1) Pihak-pihak yang melakukan perjanjian, yaitu subjek perjanjian
- 2) Konsensus antar pihak
- 3) Objek perjanjian
- 4) Tujuan dilakukannya perjanjian yang bersifat kebendaan atau harta kekayaan yang dapat dinilai dengan uang.
- 5) Bentuk perjanjian yang dibuat berupa lisan ataupun tulisan

Hal-hal yang mengikat dalam perjanjian (Pasal 1338, 1339, 1347 BW) adalah sebagai berikut yaitu, 1) Isi perjanjian, 2) Undang-Undang, 3) Kebiasaan, 4) Kepatutan.

Sepakat atau juga dinamakan Perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau se-ia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik. Adapun syarat sah umum yang diluar pasal 1338 dan 1339 KUH Perdata yang terdiri dari:

- a) Syarat itikad baik
- b) Syarat sesuai dengan kebiasaan
- c) Syarat sesuai dengan kepatuhan

---

<sup>19</sup> Wawan Muhwan Hariri. *Op. Cit.*, halaman 134

Syarat sesuai dengan kepentingan umum Munir Fuady mengemukakan syarat sah perjanjian terdiri dari:

- a) Syarat tertulis untuk kontrak-kontrak tertentu
- b) Syarat sah notaris untuk kontrak-kontrak tertentu
- c) Syarat akta pejabat tertentu (yang bukan Notaris) untuk kontrak-kontrak tertentu,
- d) Syarat izin yang berwenang

Perjanjian atau kesepakatan dari masing-masing pihak itu harus dinyatakan dengan tegas, bukan diam-diam. Perjanjian itu juga harus diberikan bebas dari pengaruh atau tekanan yaitu paksaan, paksaan seperti yang dimaksud undang-undang dapat dipergunakan sebagai alasan untuk menuntut halnya perjanjian, yaitu suatu paksaan yang membuat perjanjian atau perizinan yang diberikan tetapi secara yang tidak benar.

Syarat sahnya suatu perjanjian itu, R. Wirjono Projodikoro, dalam Wawan Muhwan Hariri yaitu: “asas konsualitas hukum perjanjian, asas paling utama dalam perjanjian, baik lisan maupun tulisan, kebiasaan yang berlaku didalam masyarakat dengan hukum adat, bahwa ia mengatakan Hukum Nasional diperlukan asas konsualitas”.<sup>20</sup>

Menurut subekti asas konsualisme adalah hal utama dibandingkan dengan asas-asas lainnya karena dalam perjanjian asas ini merupakan syarat mutlak bagi hukum perjanjian yang modern bagi terciptanya kepastian hukum.<sup>21</sup>

### **3. Pengertian Perjanjian Kerja**

---

<sup>20</sup>. *Ibid*

<sup>21</sup> R. Joni Bambang, Op. Cit., halaman 84.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, definisi Perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara bahwa: Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu siburuh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Ketentuan di atas menjelaskan bahwa mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainya, dhal tersebut menegaskan bahwa adanya unsur wewenang perintah dimana para pihak ada yang tidak memiliki kedudukan yang sama yaitu dapat disebut dengan subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan tersebut pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan dibawah perintah dari pihak majikan.<sup>22</sup>

Menurut soepomo bahwa “ Perjanjian Kerja adalah dimana suatu pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”<sup>23</sup>

Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara Perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Definisi perjanjian kerja serta ruang lingkup dapat dilihat dalam KUH Perdata Pasal 1601, yaitu “ selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang di atur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan maka pihak yang satu mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak

---

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> Lalu Husni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. halaman 54.



yang lainnya dengan menerima upah; Perjanjian Perburuhan dan Pemborongan Kerja.

Pasal 1601 a: Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain simajikan, untuk sesuatu waktu 'tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1601 b: Pemborongan pekerjaan 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.

unsur-unsur utama dalam perjanjian kerja menurut Damanik, yaitu:

a) Para pihak (subjek)

Subjek dalam hai ini adalah pekerja/buruh pada satu pihak dan majikan pengusaha pada pihak lainnya, jika dilihat dari aspek hukum perdata, maka semua orang berhak membuat atau menandatangani perjanjian termasuk perjanjian kerja, kecuali apabila Undang-Undang menyatakan sebaliknya. Untuk perjanjian kerja juga berlaku hal yang sama sedangkan mereka yang masih dibawah umur atau berda dibawah pengampunan, maka penandatanganan perjanjian akan diwakili oleh oleh walinya.

b) Hal-hal yang disepakati (objek)

Objek tersebut mencakup kondisi dan syarat-syarat kerja, yang meliputi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada asasnya semua aturan yang dituangkan dalam perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, namun dalam kenyataanya isi perjanjian kerja selalu dibuat dan di tetapkan secara sepihak oleh pengusaha sehingga isinya cenderung memberatkan pekerja. Isi dari perjanjian kerja juga sangat menentukan apakah masing-masing pihak dapat

mematuhi isi dari perjanjian kerja dengan perjanjian lainya adalah para pihak dan isi dari perjanjian itu sendiri.<sup>24</sup>

Syarat-syarat yang dapat diperjelas berikut dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedang kan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

Ada beberapa syarat yang harus di penuhi:

a) Ada orang dibawah pimpinan orang lain

Dengan adanya pimpinan orang lain maka ada unsur wewenang perintah. Dalam perjanjian kerja ini unsur wewenang perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur wewenang perintah, berarti bukan perjanjian kerja.

b) Penunaian kerja

Penunaian kerja dimaksud adalah melakukan pekerjaan. Dalam persewaan pelayan dan pekerja objeknya adalah persewaan tenaga kerja. dalam persewaan tenaga kerja adalah tenaga manusia, maka upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut ekonomis saja.

c) Dalam waktu tertentu

Dalam penunaian kerja, pribadi manusia sangat tersangkut kepada kerja. tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu. Dengan demikian jika penunaian kerja telah selesai misalnya karena pensiun pribadi manusia tidak hanyut dalam kerja dan

---

<sup>24</sup> Java Creativity. "Pengertian Perjanjian kerja. melalui <http://telingasemut.blogspot.co.id/perjanjian-kerja-perjanjian-kerja>. diakses Pada, 11 desember 2017 pukul 12.15 wib.

pribadi manusia tetap mandiri lagi atau dengan kata lain pribadi manusia tetap utuh. Jika manusia melakukan pekerjaan selama hidup, disini pribadi manusia akan hilang, maka timbulah apa yang disebut perbudakan dan bukan dari perjanjian kerja.

d) Adanya upah

Upah dalam hal ini adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan di lakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Syarat sahnya perjanjian kerja yaitu mengenai syarat materi yang diatur pada Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang- Undang Ketenagakerjaan (UUKK).

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara materil, yaitu:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecapatan melakukan perbuatan hukum

Adanya pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku

Jenis-jenis Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

### 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, sehingga harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

### 2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu disini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- a) pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- b) pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan.
- c) pekerja/buruh meninggal dunia
- d) adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian waktu terbagi 2, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) perjanjian ini di atur dalam Pasal 50-60 Undang-Undang ketenagakerjaan jika merujuk pada Pasal

59 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan perusahaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu

- 2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian antara pekerja dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian aatau peraturan majikan maupun dalam peraturang perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan maka hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu.

Mengenai keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 diatur lebih lanjut mengenai persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk pekerjaannya yang sekali sekali selesai atau sementara sifatnya paling lama 3 tahun hal ini dipertegas dalam Pasal 3 Keputusan Menteri tersebut, yaitu:

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini pekerjaan yang sifatnya selesai pada waktu tertentu.

- b) Perjanjian Kerja Waktu Tetentu (PKWT) sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1) dibuat paling lama 3 (tiga) tahun.
- c) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal waktu penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dari waktu yang diperjanjikan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut putus demi hukum pada saat selesai pekerjaan.
- d) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal penyelesaian pekerjaan harus dicantumkan batasan waktu pekerjaan dinyatakan selesai.
- e) PKWT dibuat dalam waktu tertentu akan tetapi kondisi pekerjaan belum terselesaikan maka dapat melakukan pembaharuan PKWT
- f) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) yaitu setelah masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat bagaimana tidak bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Berdasarkan status perjanjian kerja tidak tetap dan perjanjian kerja tetap yaitu:

- a. Berdasarkan status Perjanjian kerja tidak tetap yaitu:
  - a) Perjanjian perseorangan perjanjian ini biasa dipergunakan oleh perusahaan swasta.

- b) Perjanjian kerja harian lepas, perjanjian pekerjaan ini dapat berubah-ubah waktu ketentuannya
  - c) Perjanjian kerja borongan, perjanjian kerja ini tolak ukurnya berupa volume upah yang dihasilkan dan volume pekerjaan yang disanggupi oleh pihak tenaga kerja borongan .
- b. Perjanjian kerja tetap, pengertian perjanjian ini berdasarkan Pasal 59 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sifatnya yang terus menerus, tidak putus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Perjanjian kerja bersama (PKB). Definisi Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil antara serikat pekerja/serikat buruh atau buruh serikat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak. Istilah serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> R. Joni Bambang, *Op. Cit.*, halaman 118

Perjanjian kerja borongan, perjanjian kerja ini tolak ukurnya berupa volume upah yang dihasilkan dan volume pekerjaan yang disanggupi oleh pihak tenaga kerja borongan. Bentuk sistem hubungan kerja *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No 12 tahun 2003 mengenai pengertian *outsourcing* rumusan Pasal 64 menerangkan, “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan.

Ketentuan lain mengenai *outsourcing* diatur dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata, buku ketiga, bab 7 A, bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, yaitu sebagai berikut<sup>26</sup>:

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk mengikat suatu karya tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan, mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
- 2) Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur “upah” sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. jadi, yang ada harga borongan.

---

<sup>26</sup> Wawan Muhwan Hariri, *Op. Cit.*, halaman 121



- 3) Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan, penyelesaiannya dilaksanakan melalui pengadilan negeri.
- 4) Perjanjian yang diperbuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata pasal 1338jo dan Pasal 1320, yaitu dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) Chandra Suwondo dalam Adrian Sutedi adalah bentuk hubungan kerja borongan dari suatu perusahaan lain atas dasar perjanjian. Dengan demikian, dalam hubungan kerja *outsourcing*, pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja bukan antara buruh dengan pengusaha, tetapi antara pengusaha, sedangkan buruh diposisikan sebagai perangkat kerja pelaksana isi perjanjian. Dari sudut pandang buruh, hubungan kerja *outsourcing* menempatkan buruh pada posisi perlindungan yang ambigu, yaitu pada satu sisi lain, kerja real buruh untuk dan bertempat diperusahaan lain.<sup>27</sup>

Pekerja yang dipekerjakan melalui skema *outsourcing*, bukan merupakan pihak yang langsung membuat kesepakatan kerja dengan pengusaha, melainkan pihak yang menjadi pekerja atau buruh perusahaan penyedia jasa, yang kemudian diperintahkan untuk bekerja pada perusahaan lain. Dengan demikian, pekerja atau buruh dalam skema *outsourcing* tidak bertanggung jawab atas kesejahteraan dan perlindungan pekerja atau buruh. Kewajiban tersebut berada pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* penyedia jasa tempat pekerja atau buruh bergabung.

---

<sup>27</sup> Andrian Sutedi. 2015. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 220

Secara konseptual, *outsourcing* (alih daya) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, diartikan sebagai pemborongan pekerjaan penyelesaian jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65, dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh, akan tetapi pemerintah masih menganggap aturan tersebut belum lengkap. Dalam pelaksanaan *outsourcing* tidak menutup kemungkinan timbulnya perselisihan, misalnya pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan lainnya.

Menurut Pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Adapun yang dilanggar oleh karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berweang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dengan kata lain, undang-undang tidak menyediakan wadah khusus bagi sengketa perburuhan *outsourcing*, dalam melakukan *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing*, hubungan hukumnya diwujudkan dalam perjanjian kerja sama yang memuat tentang jangka waktu perjanjian serta bidang yang merupakan bentuk kerja sama *outsourcing*.<sup>28</sup>

Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* untuk ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing*. Perusahaan

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, halaman 222

pengguna jasa *outsourcing* wajib menaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan *outsourcing*. Hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja sama, mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, yaitu perusahaan *outsourcing* seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing*.<sup>29</sup>

Berdasarkan Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat bagaimana tidak bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Berdasarkan status perjanjian kerja tidak tetap dan perjanjian kerja tetap yaitu:

- c. Berdasarkan status Perjanjian kerja tidak tetap yaitu:
  - d) Perjanjian perseorangan perjanjian ini biasa dipergunakan oleh perusahaan swasta.
  - e) Perjanjian kerja harian lepas, perjanjian pekerjaan ini dapat berubah-ubah waktu ketentuannya
  - f) Perjanjian kerja borongan, perjanjian kerja ini tolak ukurnya berupa volume upah yang dihasilkan dan volume pekerjaan yang disanggupi oleh pihak tenaga kerja borongan .

---

<sup>29</sup> *Ibid*, halaman 223

- d. Perjanjian kerja tetap, pengertian perjanjian ini berdasarkan Pasal 59 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sifatnya yang terus menerus, tidak putus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan Secara yuridis pelaksanaan pekerjaan mengacu pada Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “ Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja dibuat secara tertulis”.

Para Pihak dalam kesepakatan bersama ini adalah Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dan Primer koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat dimana kedua belah pihak adalah merupakan badan hukum yang bertindak untuk dan atas nama organisasi Pelabuhan. KUHPerduta mengatur mengenai pihak-pihak dalam perjanjian di dalam Pasal 1315, Pasal 1340, Pasal 1317 dan Pasal 1318. Sebagai gambaran momentum lahirnya Kesepakatan Bersama antara Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dengan Primer Koperasi TKBM dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Prakontrak meliputi tahap negosiasi, yaitu tahap komunikasi dua arah untuk mencapai kesepakatan sebagai akibat adanya perbedaan yang

dilatar belakangi perbedaan kepentingan<sup>30</sup>. kemudian tahap *Memorandum of Understanding* (MoU) yaitu pembuatan dokumen yang memuat saling pengertian diantara para pihak sebelum perjanjian dibuat, isi MoU harus dimasukkan ke dalam kontrak sehingga mempunyai kekuatan mengikat.

b. Kontrak (Penyusunan Kontrak) meliputi:

- 1) penulisan naskah awal
- 2) perbaikan naskah
- 3) penulisan naskah akhir
- 4) selanjutnya diakhiri dengan penandatanganan kontrak

c. Pasca kontrak meliputi:

- 1) Pelaksanaan kontrak,
- 2) Penafsiran kontrak dan
- 3) tahap penyelesaian sengketa.

Tercapainya kata sepakat yang tertuang ke dalam kesepakatan bersama. berdasarkan sistematik adanya kegiatan TKBM. Hasil dari wawancara dari bapak anda yudas selaku Ketua Bidang tariff/jasa kepelabuhan

Pihak utama dan membuat kesepakatan bersama yaitu:

1. DPW Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI MEDAN) merupakan salah satu Organisasi Pelabuhan hal nya sebagai Pembeli jasa.

---

<sup>30</sup> Salim HS. 2011. "*Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*". Jakarta: Sinar Grafika tahun 2011, halaman. 42

2. Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan Organisasi ekonomi yang mandiri dibentuk oleh TKBM, guna menata administrasi operasional dan kesejahteraan TKBM, lebih tepatnya sebagai Penyedia jasa.

Pihak yang terkait dalam pelaksanaan Bongkar Muat serta memiliki kewenangan dalam pengesahan dari hasil kesepakatan bersama.

1. PT. Pelindo I Cabang Belawan merupakan Badan Usaha Milik Negara, mengenai kepelabuhanan tepatnya sebagai Penyedia Fasilitas.
2. Otoritas Pelabuhan peran sebagai wakil pemerintah sebagai konsensi atau bentuk lainnya kepada BUP untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dalam kegiatan perjanjian.
3. PUK-F.SPTI-K.SPSI berperan dalam pelaksanaan pengawasan pekerjaan bongkar muat barang di Pelabuhan.
4. Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai lembaga resmi dalam menyalurkan tenaga kerja.

#### **4. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)**

##### 1) Pengertian tenaga kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tersebut tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja ialah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Tenaga kerja menurut Dr. Payaman dikutip A. Hamzah, bahwa tenaga kerja adalah (*man power*) merupakan produk yang sudah atau sedang bekerja, atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.<sup>31</sup>

## 2) Pengertian Bongkar Muat dan Kegiatan Bongkar muat

Definisi bongkar muat adalah salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses forwarding (pengiriman) barang. Sedangkan yang dimaksud dengan kegiatan bongkar muat adalah proses memindahkan barang dari gudang, menaikkan lalu menumpuknya di atas kapal

Pasal 1angka 3Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja,

Untuk fungsi pelabuhan sebagai tempat tujuan bongkar muat barang, maka PT. PELINDO I Cabang Belawan telah menyiapkan/menyediakan fasilitas yang berhubungan pelabuhan dengan membentuk satu unit kerja Usaha Bongkar Muat (UMB), yang berada dibawah Dinas Pengendalian primer koperasi, dan dari pada itu dibawah naungan Dinas Pengendalian Asosiasi perusahaan bongkar muat Indonesia, adalah Dinas Pelayaran Kapal dan Barang ( Devisi PKB).

Bongkar muat barang adalah kegiatan memindahkan barang-barang dari alat angkut darat, dan untuk melaksanakan kegiatan pemindaan muatan tersebut dibutuhkan tersedianya fasilitas atau atau peralatan yang memadai dalam suatu

---

<sup>31</sup> Elvira Rahayu, "*Hukum Ketenagakerjaan*", [www.elvira.rahayupartners.id/id/known-the-rules/manpower-law](http://www.elvira.rahayupartners.id/id/known-the-rules/manpower-law), diakses Minggu 4 Maret 2018, Pukul 13.00 Wib.

cara atau prosedur pelayanan. Adapun para pihak dalam kegiatan Bongkar Muat Barang, para pihak perjanjian Bongkar Muat Barang adalah:

DPW Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Barang (APBMI) Dengan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (PRIMKOP TKBM). Yang Diketahui Oleh Pihak Pelindo Cabang I Belawan, Otoritas Pelabuhan Belawan, Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER Medan), DAN PUK F. SPTI-K.SPSI.

Prosedur bongkar muat di PT. Persero Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan, ada dimuat dalam sistem dan operasi pelayanan jasa pelabuhan yang dikeluarkan oleh PT. Persero Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

Untuk memperoleh pelayanan bongkar muat barang bagi perusahaan pelayaran, terlebih dahulu perwakilan/agen ataupun perusahaan pelayaran diharuskan untuk membayar uang jaminan terhadap pemenuhan tanggung jawabnya atas kerusakan pelabuhan yang disebabkan oleh kapal dengan mempergunakan formulir/dokumen U3A (Bukti Penerimaan Uang Jaminan) hal ini diajukan permohonan tertulis kepada PT. Persero Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan. Maka PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan mempergunakan formulir/dokumen bentuk I A ini adalah dokumen permintaan pelayaran bongkar muat barang dalam rangkap 5 (lima) selambat-lambatnya 1 hari sebelum kapal tiba, untuk pelayaran lokal pemberian dokumen dapat dilaksanakan selambat-lambatnya setelah kapal berlabuh dengan dilampiri dokumen pendukung yaitu:

- a) Dokumen pemberitahuan kedatangan.
- b) *Stowage Plan*.
- c) Daftar barang.



- d) Bagi kapal yang baru pertama kali masuk diharuskan untuk memberikan surat status kunjungan dari Dirjen Perhubungan Laut.

Pengajuan surat/dokumen kunjungan diajukan kepada Devisi otoritas pelabuhan Belawan untuk mendapatkan jasa.

Isi dokumen permintaan pelayanan jasa tersebut, yaitu:

- a) Jenis dan nama perusahaan pelayaran.
- b) Panjang dan lebar kapal.
- c) Maksud kunjungan kapal.
- d) Waktu yang di kehendaki.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 152 Tahun 2016 Pada BAB II tentang Kegiatan Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal “ Pasal 3 ayat (3) Kegiatan Bongkar Muat ship to ship (STS) Transfer dilaksanakan oleh pelaksanaan kegiatan bongkar muat sesuai dengan jenis barang yang dibongkar/dimuat. Pada ayat (4) Tenaga Kerja Bongkar Muat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kompetensi dibidang bongkar muat yang dibuktikan dengan sertifikat.

Menurut R.P Suyono, pelaksanaan kegiatan bongkar muat dibagi dalam 3 (tiga) kegiatan<sup>32</sup>, yaitu:

- 1) *Stevedoring*  
*Stevedoring* adalah pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga / tongkang/truk atau memuat barang dari dermaga/tongkang/truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun ke dalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat atau alat bongkar muat lainnya.
- 2) *Cargodoring*

---

<sup>32</sup> Gianto dkk, “*Definisi Bongkar Muat Secara Umum*”, [www.makalahpelaut.com](http://www.makalahpelaut.com), diakses Kamis, 1 Maret 2018, Pukul 20.00 WIB

*Cargodoring* adalah pekerjaan melepaskan barang dari tali/jala-jala di dermaga dan mengangkut dari dermaga ke gudang/lapangan penumpukan kemudian selanjutnya disusun di gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

3) *Receiving/Delivery*

*Receiving/Delivery* adalah pekerjaan memindahkan barang dari tempat penumpukan di gudang/lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sistem Kerja Bongkar Muat**

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang memiliki peran pokok dalam pencapaian kinerja kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan serta gambaran umum tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat berperan pada seluruh aktivitas di pelabuhan. Pada dasarnya Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia di pelabuhan secara umum yang karena fungsi dan perannya di pelabuhan lebih specific dibidang bongkar muat barang maka disebut dengan istilah Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

Sebagaimana diketahui bahwa pelabuhan sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan perusahaan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi dengan keberagaman aktivitas oleh berbagai instansi baik pemerintahan maupun perusahaan, terjadi interaksi berbagai sumber daya manusia dengan berbagai kepentingan, fungsi dan peran yang berbeda,

Kondisi pelabuhan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kelengkapan, kecukupan dan kualitas sarana dan prasarana, sumber daya manusia (SDM) juga menjadi factor dominan untuk pencitraan suatu pelabuhan, baik SDM pemerintah/regulator, SDM operator maupun SDM pengguna jasa kepelabuhanan/stake holder. Ilustrasi Dampak Modernisasi Alat Pesatnya perkembangan teknologi melahirkan modernisasi peralatan yang dirasakan

menjadi kebutuhan bahkan tuntutan untuk peremajaan peralatan di pelabuhan. Dalam beberapa dekade ini telah terjadi perubahan paradigma transportasi laut, dari era konvensional menjadi era kontainerisasi dan mekanisasi yang kesemuanya mengarah pada efisiensi pengelolaan transportasi laut, baik terhadap alat angkut itu sendiri maupun pengelolaan pelabuhan.

Dampak positif efisiensi diharapkan mampu menekan biaya operasional dan distribusi yang pada akhirnya mempengaruhi harga jual barang dan ditingkat internasional diharapkan komoditi ekspor Indonesia mempunyai daya saing di pasar global,

Dampak modernisasi sangat dirasakan terhadap penurunan kebutuhan tenaga kerja bongkar muat (TKBM) di pelabuhan yang secara matematis jumlah TKBM yang ada saat ini saja lebih besar jika dibandingkan dengan kebutuhan riil sehingga dinilai sudah tidak proporsional. Ketidak seimbangan antara jumlah TKBM dengan kebutuhan riil TKBM berpengaruh terhadap jumlah hari kerja/man days TKBM yang berdampak pada pendapatan dan kesejahteraan TKBM. Keberadaan TKBM dalam kegiatan bongkar muat di pelabuhan sangat diperlukan namun jumlahnya harus sesuai kebutuhan, untuk itu perlu adanya kesepahaman berbagai pihak dalam hal melakukan pengurangan TKBM secara alamiah sampai dengan mencapai jumlah ideal.

Kebijakan strategis dalam pengelolaan dan pembinaan TKBM sejalan dengan arah kebijakan pengelolaan pelabuhan kedepan dengan peralatan yang semakin modern, pembinaan TKBM bukan hanya sekedar menjadikan buruh terampil namun harus menjadikan TKBM sebagai tenaga skil atau operator alat, yang sangat memerlukan pendidikan dan pelatihan secara intensive dan terus

menerus. Sitem kerja bongkar muat merupakan sistem kerja borongan, sebelum membahas bentuk sistem kerja borongan, terlebih dahulu mengetahui definisi bongkar muat menurut para ahli

Dirk Koleangan menyatakan bahwa pengertian kegiatan Bongkar Muat adalah sebagai berikut: Kegiatan Bongkar Muat adalah kegiatan memindahkan barang-barang dari alat angkut darat, dan untuk melaksanakan kegiatan pemindahan muatan tersebut dibutuhkan tersedianya fasilitas atau peralatan yang memadai dalam suatu cara atau prosedur pelayanan.<sup>33</sup>

Menurut F.D.C. Sudjatmiko, bongkar muat berarti pemindahan muatan dari dan ke atas kapal untuk ditimbun ke dalam atau langsung diangkut ke tempat pemilik barang dengan melalui dermaga pelabuhan dengan mempergunakan alat pelengkap bongkar muat, baik yang berada di dermaga maupun yang berada di kapal itu sendiri.<sup>34</sup>

Menurut R.P Suyono, pelaksanaan kegiatan bongkar muat dibagi dalam 3 (tiga) kegiatan, yaitu:<sup>35</sup>

- 1) *Stevedoring*  
*Stevedoring* adalah pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga / tongkang / truk atau memuat barang dari dermaga / tongkang / truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun ke dalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat atau alat bongkar muat lainnya.
- 2) *Cargodoring*  
*Cargodoring* adalah pekerjaan melepaskan barang dari tali/jala-jala di dermaga dan mengangkat dari dermaga ke gudang/lapangan penumpukan kemudian selanjutnya disusun di gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

---

<sup>33</sup> *Ibid*

<sup>34</sup> Sudjat Miko. 2015. *Pokok-pokok Pelayaran Niaga*. Jakarta: Cendana Pressindo halaman 154

<sup>35</sup> *Ibid*

3) *Receiving/Delivery*

*Receiving/Delivery* adalah pekerjaan memindahkan barang dari tempat penumpukan di gudang/lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

Definisi tenaga kerja bongkar muat diatur dalam Pasal 1angka 3Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Sistem kerja bongkar muat merupakan sistem kerja borongan dimana pekerja tidak memiliki waktu yang ditentukan dalam penyelesaian kegiatan kerja tersebut dan penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk penyelesaiannya dengan demikian hal ini ditujukan terhadap tenaga kerja borongan merupakan status tenaga kerja yang dikaitkan dengan cara penerimaan upah.

Telah diatur mengenai kegiatan tenaga kerja bongkar muat didalam kesepakatan bersama yang disepakati oleh Primer Koperasi tenaga kerja bongkar muat dengan pihak Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia Sumut diatur dalam Pasal 5 ketentuan khusus yang memuat tentang<sup>36</sup>:

- 1) Pekerjaan bongkar muat ikan segar, sayur mayur didermaga umum dan log di Dermaga khusus tjipta rimba djaja dilaksanakan oleh tenaga kerja bongkar muat yang khusus untuk itu.

---

<sup>36</sup> Kesepakatan Bersama APBMI dengan Primkp TKBM Nomor:DPW-SEK/015XII/2017. 254/UPA/III-AC-2017. “tentang pembayaran biaya bagian tenaga kerja bongkar muat” Pada Kamis. 26 februari 2018.

- 2) Pekerjaan bongkar muat atau muat *bag cargo* tidak dibenarkan menggunakan gancu dengan alasan apapun, penggunaan gancu oleh tenaga kerja bongkar muat yang mengakibatkan kerugian pihak pertama akan diclaim sejumlah biaya kerugian yang dialami oleh Perusahaan bongkar muat termasuk biaya *rebagging* digudang penerima akibat kondisi karung yang robek dengan melampirkan berita acara *rebagging* dan kwitansi biaya *rebagging*.
- 3) Pemetakan di atas truck ataupun dump truck harus dikerjakan oleh tenaga kerja bongkar muat yang terdaftar dan tidak dibenarkan dialihkan terhadap pekerja lain.
- 4) Tidak ada biaya tambahan untuk pekerjaan yang dilaksanakan diluar kesepakatan.
- 5) Apabila ada borongan In bag di atas 15.000 ton, perusahaan bongkar muat bisa berkoordinasi dengan pihak UUJBM bila ada permintaan untuk bekerja 24 jam dan harus dipenuhi oleh UUJBM.
- 6) Untuk kegiatan bongkar muat kendaraan kapal Roro, supir, operator disediakan oleh pemilik barang/ perusahaan bongkar muat
- 7) Pekerjaan di terminal dedicated bert/ terminal TCK, UPP PT PUSRI Belawan, PT Semen Padang Belawan, Terminal mobil dan pipanisasi.

Dapat dilihat dari isi kesepakatan bersama yang diperbuat oleh pihak Primer koperasi Tenaga kerja Bongkar Muat dengan pihak Asosiasi perusahaan bongkar muat Sumatera Utara (APBMI-SUMUT), mengenai Pasal 13 tentang

Kegiatan Lainnya, hal ini berkaitan dengan kegiatan kerja bongkar muat barang di pelabuhan Belawan antara lain:

- 1) Kegiatan Bongkar muat *general cargo* (tiga mata rantai – non mekanik)
- 2) Kegiatan Bongkar muat *general cargo* (tiga mata rantai – mekanik)
- 3) Kegiatan bongkar muat dua mata rantai/*truck lossing*
- 4) Kegiatan bongkar muat semen & inti sawit (*In bag*) dengan *trucklossing*.
- 5) Kegiatan bongkar muat pupuk, semen (*In jumbo bags*) yang termasuk *sweeping* berupa kemasan.
- 6) Kegiatan bongkar muat curah kering pupuk (*In bags*) dengan *truck lossing*
- 7) Kegiatan bongkar muat curah kering beras.
- 8) Kegiatan bongkar muat curah kering dan sejenisnya menggunakan alat mekanik *Grabe + hopper* dengan *truck lossing* pakai *crane* kapal.
- 9) Kegiatan bongkar muat curah kering gula menggunakan alat mekanik *Grabe + hopper* dengan *truck lossing* pakai *crane* kapal.
- 10) Kegiatan bongkar muat curah kering dan sejenisnya menggunakan alat mekanik *Grabe + hopper* dengan *truck lossing* pakai *crane* kapal pakai HMC.
- 11) Kegiatan bongkar muat curah kering gula, beras dan sejenisnya menggunakan alat mekanik *Grabe + hopper* dengan *truck lossing* pakai *crane* kapal



- 12) Kegiatan bongkar muat curah kering dan sejenisnya menggunakan alat mekanik *Grabe* tanpa *hopper* dengan *truck lossing* pakai *crane* kapal.
- 13) Kegiatan bongkar muat besi tua, getah lump dan sejenisnya dengan *truck lossing full* mekanik (alat angkut kapal).
- 14) Kegiatan bongkar muat besi tua, getah lump dan sejenisnya dengan *truck lossing full* mekanik (alat angkut tongkang).
- 15) Kegiatan bongkar muat besi tua, getah lump dan sejenisnya dengan *truck lossing non* mekanik (alat angkut kapal/tongkang).
- 16) Kegiatan bongkar muat mekanik *truck lossing* melalui tongkang
- 17) Kegiatan bongkar muat tali gaek.
- 18) Kegiatan bongkar muat *rabbaging* di palka.
- 19) Kegiatan bongkar muat kayu logs di dermaga umum
- 20) Kegiatan bongkar muat R/D menggunakan *froklift* (mekanik).
- 21) Kegiatan bongkar muat mobil, truck, alat-alat berat khusus M3 melaluikapal umum dan tongkang /LCT pakai *crane*.
- 22) Kegiatan bongkar muat curah kering pakai *In bags* pakai *conveyor/mopec* dan pemetakan didalam truk(*truck lossing*).
- 23) Kegiatan bongkar muat aspal dalam drum dengan *truck lossing*.
- 24) Kegiatan bongkar muat *container* di dermaga konvensional.
- 25) Kegiatan bongkar muat kendaraan dari kapal Roro.
- 26) Kegiatan bongkar muat ternak dan sejenisnya.

- 27) Pekerjaan yang dihitung sesuai tarif *extra gang* harian terdiri dari *shifting, lashing chocking, cleaning, preparing space, trimming, cancel gang* dihitung.
- 28) Jam tunggu/*cancel gang* yang tidak dibayar oleh perusahaan bongkar muat bila karena adanya gangguan cuaca, alam, kerusakan kapal & crane kapal/ darat serta keterlambatan kapal.
- 29) Pekerjaan bongkar kayu *logs* (kayu bulat) di dermaga khusus
- 30) Pekerjaan bongkar muat batubara di dermaga khusus.
- 31) Pelaksana bongkar muat barang yang berubah susunan dan bentuk sehingga menimbulkan kesulitan, maka kepala sektor, team monitoring, perusahaan bongkar muat, KRK/TKBM, serta pemilik barang akan mengadakan *survey* bersama dan dibuat berita acara oleh PBM, TKBM dan ditanda tangani team monitoring dan pemilik barang dalam rangka pengenaan tarif *extra gang* ataupun tambahan biaya lainnya.
- 32) Untuk pekerjaan stuffing dihitung berdasarkan tarif receiving menurut jenis barangnya.

Jenis kegiatan kerja bongkar muat barang mengenai hal tersebut menjadikan sistem kerja borongan yang diawasi oleh pengawas setiap masing-masing kegiatan bongkar muat.

Tata cara pemutusan kontrak yang dilakukan oleh para pihak, disamping penentuan pemutusan kontrak tidak lewat pengadilan, biasanya ditentukan juga prosedur pemutusan kontrak oleh para pihak tersebut. Sering ditentukan dalam

kontrak bahwa sebelum diputuskan suatu kontrak, haruslah terlebih dahulu diperingatkan kepada pihak yang tidak memenuhi prestasinya untuk melaksanakan kewajibannya. Peringatan ini bisa dilakukan dua atau tiga kali. Bila peringatan tersebut masih tidak diindahkan, maka salah satu pihak dapat langsung memutuskan kontrak tersebut.

Konflik bisnis dalam kontrak komersil sering kali berawal dari kesalahan mendasar dalam proses terbentuknya kontrak dengan berbagai faktor atau penyebab antara lain, karena ketidakpahaman terhadap proses bisnis yang dilakukan (dikarenakan orientasi mencari keuntungan semata), ketidakmampuan mengenali mitra bisnisnya (dikarenakan hanya tertarik kepada performa atau penampilan fisik saja) dan tidak adanya *legal cover* yang melandasi proses bisnis (rendahnya apresiasi hukum para pelaku bisnis dalam melindungi bisnis mereka).

## **B. Bentuk Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)**

### **Upaya Karya Pelabuhan Belawan**

Perjanjian adalah suatu peristiwa yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, Perjanjian adalah peristiwa ketika seseorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Istilah dari perjanjian sering juga diistilahkan dengan kontrak atau (*contracts*) dalam bahasa Inggris dan (*woveerenkomst*) dalam bahasa Belanda. pengertian yang lebih luas sering dinamakan juga dengan istilah Perjanjian. Kontrak dan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan

berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintesis*) Mengenai definisi perjanjian secara umum dapat dilihat di Pasal 1313 KUHPerdara, suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja.

Ketentuan-ketentuan perjanjian yang terdapat di dalam KUHPerdara akan dikesampingkan apabila dalam suatu perjanjian para pihak telah membuat pengaturannya sendiri. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menegaskan: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam hal ini perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUHPerdara Pasal 1320 yaitu:

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

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

Dalam hal ini akan dijelaskan lebih rinci maksud dari Pasal 1320 di atas, yaitu sebagai berikut:

“Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri, dimana sepakat maksudnya adalah bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian, dengan kata lain mereka saling menghendaki sesuatu secara timbal balik. Adanya kemauan atas kesesuaian oleh kedua belah pihak yang membuat perjanjian, jadi tidak boleh hanya karena kemauan satu pihak saja, ataupun terjadinya kesepakatan oleh karena tekanan salah satu pihak yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak.”

Menurut Subekti, yang dimaksud dengan kata sepakat adalah persesuaian kehendak antara dua pihak yaitu apa yang dikehendaki oleh pihak satu juga dikehendaki oleh pihak lain dan kedua kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dan dijelaskan lebih lanjut bahwa dengan hanya disebutkannya “sepakat” saja tanpa ada tuntutan sesuatu bentuk cara (formalitas) apapun seperti tulisan, pemberian tanda atau panjer dan lain sebagainya, dapat disimpulkan bahwa bilamana itu atau mengikatlah perjanjian itu atau berlakulah ia sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Kesepakatan itu artinya tidak ada paksaan, tekanan dari pihak manapun, betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak. Berpedoman kepada ketentuan Pasal 1321 KUHPerdara bahwa tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena:

- 1) Kekhilafan atau kekeliruan (*dwaling*);
- 2) Pemerasan/Paksaan (*dwang*);
- 3) Penipuan (*bedrog*).

Dari Pasal ini dapat disimpulkan bahwa terjadinya kata sepakat antara masing-masing pihak harus diberikan secara bebas atau tidak boleh ada paksaan, kekhilafan dan penipuan.

Subjek hukum terbagi dua, yaitu manusia dan badan hukum. Menurut Pasal 1329 KUH Perdata “setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, jika ia oleh Undang-Undang tidak dinyatakan cakap ”. jadi menurut ketentuan Pasal ini, semua orang dianggap mampu atau cakap untuk mengikatkan diri dalam suatu persetujuan. Hal ini memberikan kebebasan bagi setiap orang untuk melakukan perbuatan hukum yang dinyatakan oleh undang-undang.<sup>37</sup>

Lahirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang didasari dengan perjanjian umum hal tersebut disebabkan oleh adanya azas konsensualitas bahwa suatu perjanjian dan perikatan yang timbul telah lahir sejak detik tercapainya kesepakatan, Azas konsualitas ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sahnya perjanjian, dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara para pihak, yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan perjanjian merupakan sumber perikatan.

Hubungan kerja terhadap tenaga kerja bongkar muat tersebut berawal dari kesepakatan bersama yang dilakukan oleh pihak DPW Asosiasi perusahaan bongkar muat Indonesia (APBMI) dengan Primer koperasi TKBM upaya karya pelabuhan, berdasakan pengertian di atas, perjjajian umum hanya dijadikan sebagai dasar dari kesepakatan bersama, melihat data dalam kesepakatan bersama, hal ini bukanlah menjadi pokok dalam perjjajian kerja terhadap pekerja bongkar muat.

---

<sup>37</sup> R. Joni Bambang, *Op. Cit.*, halaman 106

Hubungan kerja didalam Hukum Ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003, bahwa kesahan suatu perjanjian kerja harus memenuhi empat persyaratan sebagai berikut:<sup>38</sup>

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

Perjanjian Kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan sepanjang pekerjaan tersebut, diperlukan oleh pemberi kerja. ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat, perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Sekalipun demikian dalam rangka memberi kepastian hukum kepada pekerjadan pemberi kerja, perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi dengan dua jennis perjanjian kerja, kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-Undang tersebut adalah:<sup>39</sup>

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b) Pernjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pengertian perjanjian PKWT dan PKWTT tersebut didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004;

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu ataupun pekerja tertentu.

---

<sup>38</sup> R. Joni Bambang, *Op. Cit.*, halaman 113

<sup>39</sup> Zaeni Asyhadie. 2013. Hukum Kerja. Jakarta: Rajawali Pers. halaman 56

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Sistem Borongan pekerjaan yang dapat disebut (*outsourcing*), hal tersebut diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai *outsourcing*. Bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Akan tetapi adanya kecendrungan beberapa perusahaan untukmemperkerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing*, pada saat ini umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi dengan menggunakan sistem *outsourcing* tersebut.<sup>40</sup>

Pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan, sehingga beberapa praktisi hukum Ketenagakerjaan banyak mengkritik sistem *outsourcing*, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan, oleh karena itu dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari *outsourcing* ini.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan pihak penyedia jasa pekerja maupun pihak perusahaan pemberi kerja, agar pekerja atau buruh yang

---

<sup>40</sup> Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. halaman 132



bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan, dengan ini syarat-syarat yang harus dipenuhi:<sup>41</sup>

- 1) Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
- 2) Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 3) Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut, mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
- 4) Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Segi Pelaksanaan *outsourcing* secara persfektifnya, lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan, untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengolahan dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisiensi dan produktif. Dalam kaitan itu dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecendrungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian

---

<sup>41</sup> Andrian Sutedi, *Op Cit.*, halaman 225

kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain, yang kemudian disebut perusahaan penerima kerjaan.<sup>42</sup>

Guna untuk memperketat kegiatan praktik *outsourcing* didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakannya dengan persyaratan yang sangat ketat yaitu sebagai berikut:

- 1) Perjanjian borongan harus dibuat secara tertulis.
- 2) Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan harus memenuhi syarat:
  - a) Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
  - b) Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung.
  - c) Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Adanya penyerahan sebagian pekerjaan *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan didalam perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui:

- 1) Pemborongan pekerjaan

Pemborongan pekerjaan,yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lain pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum yaitu:<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> *Ibid*

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

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat bagi kerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak terpenuhi, demi hukum status hubungan kerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tertentu, terganutng pada bentuk perjanjian kerja semula (Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- 2) Perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP).

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, halaman 224

Penyedia jasa merupakan kegiatan pengusaha memasok tenaga kerja kepada pihak pemberi kerja untuk untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja.

Hubungan hukum dalam melakukan pekerjaan (*overeenkomsten aan het werk te doen*) tidak hanya dapat dilakukan melalui perjanjian kerja (*arbeids overeenkomst*), namun dapat juga dilakukan melalui perjanjianmelakukan jasa-jasa (*overeenkomst tot het verrichten van enkelediensten*) atau perjanjian pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*). Bahkan, pada beberapa peraturan perundang-undangan dan dalam perkembangan praktik berikutnya dikenal hubungan hukum melakukan pekerjaan bentuk lainnya (*innominaat contract*), berdasarkan Perjanjian kemitraan (*partnership agreement*) dengan berbagai macam varian, perjanjian korporasi (*business relationship*), perjanjian pelayanan publik (*publiekrechtelijk verhouding* atau *social relationship*) yang kesemuanya pada hakikatnya adalah bentuk-bentuk perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan oleh dan di antara dua pihak atau lebih.

Masing-masing bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan tersebut berbeda syarat dan ketentuan serta konsekuensi hukumnya. Demikian juga, berbeda substansi hak-hak dan kewajiban para pihak secara bertimbal-balik, serta jika terjadi *dispute* berbeda cara penyelesaian perselisihannya (*case by case*).

Hubungan hukum, dengan ketentuan hukum dan bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini (khususnya, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003). Hampir seluruh isinya hanya mengatur perjanjian perburuhan saja,

yakni: Perjanjian kerja atau hubungan kerja, yang lebih dikenal dengan disebutkan hubungan industrial. Bahkan dapat dikatakan tidak ada ketentuan yang mengatur hubungan hukum melakukan pekerjaan bagi Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK), walaupun Undang-Undang Jaminan Sosial (Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992) telah mengamanatkan untuk mengatur jaminan soasial tenaga kerja (jamsostek) bagi TKLHK tersebut.

Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK) terhadap ketentuan dimaksud tidak operasional, karena belum terbit peraturan pelaksanaannya seperti yang diamanatkan didalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992. Sedangkan bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja yang disebut pekerja/buruh diatur secara detail dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, baik jenis perjanjian kerjanya, syarat-syarat hubungan kerjanya, sampai apa hak/kewajibannya para pihak, serta bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihannya (*industrial relation disputes settlement*).

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum melakukan pekerjaan yang didasarkan atas perjanjian kerja, yang unsur-unsurnya, meliputi adanya pekerjaan, ada perintah, dan ada upah serta waktu tertentu (Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 jo Pasal 1601a BW).

Definisi pekerjaan adalah pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, khususnya jenis pekerjaan dan di mana tempat pekerjaan dilakukan Pasal 54 ayat 1 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Adanya perintah yang tidak menimbulkan tanggung-

jawab langsung, atau *vicarious liability* Pasal 1603b BW. Artinya, jika pekerja melakukan pekerjaan sesuai ketentuan dan standar (*intra vires*) dan ternyata hasilnya tidak sesuai yang diharapkan, maka tidak ada tanggung-jawab pekerja/buruh atas hasil pekerjaan.

Upah dapat disebut dengan imbalan dari “majikan“ sebagai *contra prestasi* dari pekerjaan yang dilakukan yang harus sesuai dengan standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan pada Pasal 1 angka 30 jo Pasal 90 ayat 1 dan Pasal 91 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Pelabuhan Belawan menerapkan sistem upah borongan berdasarkan tonasi barang, prinsip upah borongan adalah lebih cepat lebih baik, bila pekerjaan bongkar muat dapat diselesaikan lebih cepat maka TKBM mendapatkan upah yang lebih tinggi dari standar upah rata-rata. Penerapan sistem upah borongan dapat memotivasi TKBM untuk bekerja lebih giat, kondisi riil kinerja bongkar muat TKBM pelabuhan Belawan saat ini telah memenuhi bahkan melampaui standar kinerja yang disepakati terkecuali untuk jenis barang tertentu yang bersifat kasuistis.

Kesejahteraan Seluruh TKBM terdaftar setiap tahunnya mendapatkan perlengkapan K3 berupa pakaian kerja, sepatu, helmet, sarung tangan, masker, tunjangan hari Raya (THR) dan peranan program Jamsostek yang mencakup (empat) komponen yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Perawatan Kesehatan (JPK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JK), walaupun saat ini nilai santunan jaminan hari tua dan jaminan kematian masih relatif kecil,

hal tersebut dikarenakan tidak seimbangnya antara jumlah TKBM dengan kemampuan membayar premi berdasarkan standar upah minimum.<sup>44</sup>

waktu kerja dan waktu Istirahat dapat dikatakan waktu tertentu, yaitu waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pola WKWI (waktu kerja dan waktu Istirahat) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan Pasal 77 ayat 2 dan Pasal 79 ayat 2 huruf a dan huruf b jo Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Dengan istilah tenaga kerja bongkar muat (TKBM) dapat di jelaskan, bahwa TKBM adalah merupakan salah satu jenis TKLHK. Lebih spesifik lagi, TKBM adalah salah satu bentuk hubungan hukum atau perjanjian melakukan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan yang *nota bene* bukan hubungan kerja, sehingga tidak *discover* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Peraturan dan ketentuan mengenai TKBM tersebut sejak awal memang diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan mengenai Kepelabuhanan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan, pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2001.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor. KM 14 Tahun 2002 (Kepmenhub) disebutkan, bahwa TKBM adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan (Pasal 1 angka 16 Kepmenhub).

---

<sup>44</sup> *Ibid*

Para TKBM ini bernaung dibawah Koperasi TKBM yang dulunya diwadahi dengan Yayasan Usaha Karya (YUKA). Pembentukan Koperasi TKBM berawal dari Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dan Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor:UM 52/I/9-89, KEP.103/BW/89, 17/SKD/BLK/VI/1989 tentang Pembentukan dan Pembinaan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (SKB-1989) yang merupakan pelaksanaan dari Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tentang Kebijakan Kelancaran Arus Barang Untuk Menunjang Kegiatan Ekonomi.<sup>45</sup>

SKB-1989 tersebut dicabut dan (saat ini) digantikan dengan Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang kelembagaan Koperasi dan UKM Nomor AL.59/II/12-02, No.300/BW/2002 - No.113/SKB/Dep-S/VIII/2002 tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi TKBM di Pelabuhan tertanggal 27 Agustus 2002 (SKB-2002).

Sebagai tindak lanjut dari SKB-1989 tersebut, terbit Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri TenagaKerja Nomor: INS.2/HK.601/Phb-89 dan Nomor: INS-03/Men/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang Pembentukan Koperasi di Tiap Pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA), yang sebelumnya mengelola TKBM.

Walaupun anggota Koperasi, akan tetapi para buruh TKBM itu bukan dan tidak merupakan “karyawan” dari Koperasi TKBM. Praktik pelaksanaan

---

<sup>45</sup> Anonim “*Status Hukum Bongkar Muat*” [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), diakses 12 Maret 2018 pada pukul 13.00WIB



pekerjaan mendapat bagian dari upah borongan ketika datang dan bekerja, dan bayarannya sesuai tarif yang ditentukan Menteri Perhubungan Pasal 2 jo Pasal 4 ayat (4) dan Lampiran III Kepmenhub Nomor 25 Tahun 2002.

Mereka tidak terikat dengan daftar hadir (*presensi*) dan tidak ada waktu kerja yang ditentukan, karena tidak dapat dipastikan setiap hari ada pekerjaan. Demikian juga, tidak ada perintah atas pelaksanaan pekerjaan borongan, kemudian risiko serta tanggung-jawabnya langsung terhadap pekerjaan tersebut (*strict liability*).<sup>46</sup>

Tenaga Kerja Bongkar Muat tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas. Dalam arti, hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM dan/atau perusahaan lainnya (termasuk Perusahaan Penyedia Jasa Bongkar Muat) bukan merupakan hubungan kerja, karena memang juga tidak ada perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Oleh karena itu –hal ini (lebih mendekati) pada hubungan hukum pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*). Bentuk hubungan hukum (Pemborongan Pekerjaan oleh TKBM) semacam ini tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (*labour law*).

Guna mencermati hal tersebut terhadap bentuk pelaksanaan kerjan ini agak mengarah seperti “*outsourcing*” yang dalam (Pasal 64) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya, walau hakikatnya bukan *outsourcing* hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM lebih tepat disebut sebagai hubungan hukum korporasi (*corporate law*), karena setiap buruh TKBM adalah

---

<sup>46</sup> *Ibid*,

anggota (*owners*) Koperasi TKBM, dan setiap mereka hanya-boleh menjadi buruh bongkar muat dengan syarat dan ketentuan harus tergabung dalam keanggotaan Koperasi TKBM.

Perjanjian yang dibuat secara tertulis serta diketahui oleh beberapa pihak, perjanjian yang ditanda tangani oleh para pihak yang bersangkutan, perjanjian dengan diketahui PUK F, SPTI – K SPSI TKBM PELABUHAN BELAWAN, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Medan, Otoritas Pelabuhan Belawan untuk melegalisir dan/atau tandatangan para pihak dan perjanjian yang diketahui dihadapan PT. PELINDO PELABUHAN BELAWAN.

Para Pihak dalam kesepakatan bersama ini adalah Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dan Primer koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat dimana kedua belah pihak adalah merupakan Badan hukum yang bertindak untuk dan atas nama Organisasi Pelabuhan. KUHPerdara mengatur mengenai pihak-pihak dalam perjanjian di dalam Pasal 1315, Pasal 1340, Pasal 1317 dan Pasal 1318. Sebagai gambaran momentum lahirnya Kesepakatan Bersamaantara Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dengan Primer Koperasi TKBM dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Prakontrak meliputi tahap negosiasi, yaitu tahap komunikasi dua arah untuk mencapai kesepakatan sebagai akibat adanya perbedaan yang dilatarbelakangi perbedaan kepentingan<sup>47</sup>. kemudian tahap *Memorandum of Understanding* (MoU) yaitu pembuatan dokumen yang memuat saling pengertian diantara para pihak sebelum perjanjian

---

<sup>47</sup> Salim HS. 2011. "*Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*". Jakarta: Sinar Grafika. halaman. 42

dibuat, isi MoU harus dimasukkan kedalam kontrak sehingga mempunyai kekuatan mengikat.<sup>4</sup>

b. Kontrak (Penyusunan Kontrak) meliputi:

- 5) penulisan naskah awal
- 6) perbaikan naskah
- 7) penulisan naskah akhir
- 8) selanjutnya diakhiri dengan penandatanganan kontrak

c. Pascakontrak meliputi:

- 4) Pelaksanaankontrak,
- 5) Penafsiran kontrak dan
- 6) tahap penyelesaian sengketa.

Tercapainya kata sepakat yang tertuang ke dalam kesepakatan bersama. berdasarkan sistematik adanya kegiatan TKBM. Hasil dari wawancara dari bapak anda yudas selaku Ketua Bidang tariff/jasa kepelabuhan.

Pihak utama dam membuat kesepakatan bersama yaitu:

3. DPW Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI MEDAN) merupakan salah satu Organisasi Pelabuhan hal nya sebagai Pembeli jasa.
4. Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan Organisasi ekonomi yang mandiri dibentuk oleh TKBM, guna menata administrasi operasional dan kesejahteraan TKBM, lebih tepatnya sebagai Penyedia jasa.

Pihak yang terkait dalam pelaksanaan Bongkar Muat serta memiliki kewenangan dalam pengesahan dari hasil kesepakatan bersama.<sup>48</sup>

5. PT. Pelindo I Cabang Belawan merupakan Badan Usaha Milik Negara, mengenai kepelabuhanan tepatnya sebagai Penyedia Fasilitas.
6. Otoritas Pelabuhan peran sebagai wakil pemerintah sebagai konsensi atau bentuk lainya kepada BUP untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dalam kegiatan perjanjian.
7. PUK-F.SPTI-K.SPSI berperan dalam pelaksanaan pengawasan pekerjaan bongkar muat barang di Pelabuhan.
8. Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai lembaga resmi dalam menjalurkan tenaga kerja.

### **C. Kendala dan Upaya Hukum Terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat**

#### **1. Kendala Kegiatan pemanfaatan tenaga kerja Bongkar Muat**

Kendala merupakan faktor yang membatasi, dan atau adanya kendala yang timbul karena suatu peristiwa hukum yang dapat menimbulkan upaya hukum, dengan antara pihak-pihak yang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan hukum. Dalam hal ini yang menjadi kendala pelaksanaan kegiatan yang ditimbulkan oleh adanya faktor/hambatan yang berhubungan dengan hak-kewajiban yang telah ditetapkan dengan kesepakatan para pihak, sehingga menjadikan keharusan dalam pelaksanaan:

- a. Faktor Internal

---

<sup>48</sup> Anda Yuddas “*Pihak terkait Kesepakatan Bersama Kegiatan Bongkar Muat*”, wawancara: Senin 12 Maret. Pukul 13.00 WIB

- 1) Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan sebagai buruh pelabuhan dalam pelaksanaan kegiatan bongkar muat, tkbm dalam pelaksanaannya sebagian besar banyak dimanfaatkan oleh perusahaan bongkar muat ataupun perusahaan yang berhubungan dengan kegiatan bongkar muat, namun demikian amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, maka dalam sistem bentuk kerja tkbm harus terlaksana sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memiliki kepastian dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Kurangnya Upaya Hukum yang pasti terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat, sehingga pihak-pihak perusahaan yang terkait dalam bongkar muat mengendalikan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh maka seharusnya ada perjanjian yang khusus antara penyedia kerja dengan pekerja, Tidak adanya bentuk hukum yang pasti terhadap tenaga kerja bongkar muat, yang dimaksud dengan adanya perjanjian terhadap tenaga kerja bongkar muat, yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap bagian jenis-jenis perjanjian seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, *outsourcing*(alih daya), Perjanjian Komersil, sehingga apabila adanya suatu konflik dalam kegiatan tenaga kerja bongkar muat baik antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, ataupun kerusakan terhadap barang yang diberlakukan ketentuan dari kesepakatan bersama, ataupun laporan kepada disnaker apabila adanya

suatu perselisihan antara pekerja dan perusahaan, sebelum laporan kepada diskaker biasanya dilakukan terlebih dahulu melalui musyawarah.

b. Faktor Eksternal

- 1) Ekonomi juga sebagian besar menjadi pengaruh dikalangan Tenaga Kerja Bongkar Muat sehingga pekerja tidak memikirkan ataupun mengutamakan kepentingan yang berhubungan dengan hukum, karena pekerja/ buruh lebih mengutamakan hal-hal yang mengenai upah.
- 2) Adanya kelemahan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Perhubungan mengenai Kegiatan Bongkar Muat, kelemahan serta kekurangan yang terkait dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan menteri perhubungan maka itulah alasan yang menjadi faktor penghambat dalam ketentuan hukum yang pasti.

Pelabuhan Belawan Dan Proses Kepabeanan Hambatan-hambatan pada pelaksanaan kegiatan bongkar muat di pelabuhan Belawan secara umum adalah dapat dilihat dari 2 aspek:<sup>49</sup>

- a. Hambatan secara yuridis, meliputi hambatan-hambatan yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang diterbitkan baik secara langsung atau tidak langsung dapat mengakibatkan kerugian bagi para pihak antara lain, misal Mengenai konflik adanya buruh yang tidak diperbolehkan

---

<sup>49</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Anda yudas, selaku ketua bidang tarif/jasa kepelabuhan DPW APBMI SUMUT dikantor PT.PELIDO CABANG I Belawan, pada hari Jumat, tanggal 10 januaris 2018, jam 14.00 WIB.

masuk kerja, dengan itu pekerja menuntut uang PHK, sebagaimana uraian tersebut di atas, menurut kami harus dikembalikan kepada hubungan hukumnya, yakni sebagai anggota Koperasi TKBM, yang nota bene hubungan hukum korporasi. Dengan perkataan lain, karena TKBM bukan hubungan kerja dan tidak didasarkan pada perjanjian kerja umumnya, maka tidak dapat diselesaikan menurut ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan hak pesangon.

- b. Hambatan secara teknis, meliputi hambatan-hambatan yang ditemukan pada saat proses pelaksanaan pemenuhan pekerjaan (kewajiban) sesuai dengan apa yang dituangkan dalam kesepakatan bersamamelaksanakan kewajibannya meliputi kegiatan: sebelum kapal sandar, pada saat kapal sandar/proses pembongkaran dimana proses pembongkaran yang dilakukan dengan tidak hati-hati, pada saat kapal selesai bongkar adanya yang telah melewati batas toleransi dan aktifitas Pergudangan yang tidak maksimal Terhadap hambatan-hambatan tersebut di atas apabila salah satu pihak dalam hal ini adalah selaku pelaksana dalam kontrak berkewajiban memenuhi semua pekerjaan yang telah disepakati bersama pihak lain untuk melakukan penuntutan baik dalam bentuk ganti rugi atau tuntutan ke Pengadilan Negeri.

## **2. Upaya Hukum terhadap Kendala Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Upaya Karya Pelabuhan**

Upaya hukum dalam Sistem kerja bongkar muat yang merupakan sitem kerja borongan tanpa waktu yang ditentukan, kemudian dari pada itu seharusnya ada batasan usia yang memang layak nya sebagai pekerja bongkar muat yang sesuai dengan undang-undang Ketenagakerjaan, halnya dari pada itu pemerintah merevisi Permenhub “Seharusnya pemerintah melindungi bukan malah mengeluarkan Permenhub yang hanya merugikan TKBM yang sudah berkiprah selama 25 tahun di pelabuhan,” kepastian dalam Hukum menerapkan keadilan,kesejahteraan pekerja TKBM.

- a) Hal yang dapat dikemukakan terhadap kendala secara yuridis maka munculah Upaya mengenai Kendala/hambatan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya uang pesangon terhadap pekerja yang ter-PHK, dengan ini dapat dilihat bahwa ada kecenderungan pada (unsur-unsur) hubungan kerja, terlebih apabila misalnya mereka tidak tergabung sebagai karyawan TKBM dan bukan anggota Koperasi TKBM, hal ini bisa saja diselesaikan/ditujukan dengan cara sesuai ketentuan hubungan kerja dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1601c BW. Tinggal melihat mana yang lebih memenuhi unsur yang paling mendekati *the most characteristic connection*

Berdasarkan Pasal 1601c BW, bilamana suatu hubungan hukum melakukan pekerjaan dapat dipastikan sebagai dan mengandung unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja maka dapat diberlakukan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Demikian juga apabila ada alasan PHK yang mewajibkan pengusaha membayar kompensasi atau istilah Saudara membayar



“uang PHK” uang pesangon/uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, tentunya pekerja/buruh berhak atas kompensasi uang PHK

Selain itu, apabila unsur-unsur hubungan kerja terpenuhi, namun hak pekerja/buruh tetap tidak diindahkan, maka tentu saja para buruh bongkar muat berhak menuntut sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Seharusnya dipertegas kembali mengenai tenaga kerja bongkar muat bongkar barang sehingga agar terbentuknya perjanjian khusus ataupun kepastian dalam bentuk perjanjiannya.

Pelaksanaan *outsourcing* maka tunduk pada aturan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2003, mengenai pengertian *outsourcing*. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

PKWT atau PKWTT maka tertuju pada aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu ataupun pekerja tertentu.

- b) Melakukan Upaya hukum terhadap kendala secara teknis yang dilakukan TKBM, biasanya ini terjadi diakibatkan kelalaian pekerja, akibat dari kerusakan alat dalam penyelesaian bongkar muat hambatan secara teknis ini, ada upaya hukum yang telah diperbuat didalam kesepakatan bersama dibagian hak dan kewajiban primer koperasi,

yaitu dengan memberikan sanksi/skorsing/phk kepada pekerja yang melanggar dan tidak mematuhi kesepakatan. Apabila ditempuh penyelesaian dengan penuntutan pengadilan,

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada pembahasan dalam skripsi ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan sistem pelaksanaan bongkar muat barang di pelabuhan Belawan dengan pelaksanaan kerja borongan yang mencapai target penyelesaian sesuai yang jumlah/volume barang, dimana kegiatan tersebut diawasi oleh pengawas Otoritas Pelabuhan (OP), serta diketuai/dimandor oleh ketua regu yang setiap masing-masing kegiatan bongkar muat tersebut, Tenaga kerja Bongkar muat barang yang bekerja dengan melakukan registrasi kepada Otoritas Pelabuhan karena merupakan sistem kerja bongkar muat seharusnya pekerja memiliki perlindungan hukum yang tetap, selama pekerja dapat bekerja.
2. Berdasarkan bentuk hubungan kerja yang seharusnya dibuat secara khusus terhadap TKBM ternyata tidak menggunakan perjanjian secara khusus, yang sebagaimana perjanjian pada umumnya, agar tercapainya kepastian hukum perjanjian bongkar muat barang juga mempunyai sifat konsensual artinya perjanjian pelaksanaan bongkar muat terbentuk apabila ada kata sepakat dari para pihak. Kesepakatan para pihak tersebut dapat disimpulkan dari perbuatan para pihak, yaitu dengan penyerahan barang yang akan dimuat kepada pihak perusahaan bongkar muat di gudang yang telah ditentukan apabila di dalam pelaksanaan perjanjian bongkar muat tidak sesuai jadwal yang telah disepakati

secara bersama, terjadinya pembatalan pemberangkatan kapal yang dilakukan oleh pihak tercarter yang merupakan pembatalan mendadak, banyaknya Perusahaan Bongkar Muat (PBM) di Pelabuhan belawan, sedangkan volume pekerjaan tetap dan kadang-kadang PBM lain tidak menggunakan acuan tarif APBMI (Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia), masih adanya birokrasi, yang menimbulkan ketidaktepatan waktu sehingga ketika akan mengikat perjanjian pihak pemakai jasa sudah pindah ke PBM lain, tidak adanya kesesuaian yang jelas antara kegiatan kerjanya sistem, yang ada pada perjanjian (lebih bersifat fleksibel) dan bisa berubah karena adanya hubungan yang baik antara pihak yang berkepentingan.

3. Berdasarkan kendala serta upaya hukum dalam pelaksanaan tenaga kerja bongkar muat barang, yang terjadi secara yuridis dan teknis dimana hal tersebut menjadi hambatan dalam kegiatan bongkar muat barang di Pelabuhan Belawan

## **B. Saran.**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sesuaikan sistem kerja TKBM dengan undang-undang ketenagakerjaan, dimana pihak penyedia jasa memiliki target usia serta keahlian khusus terhadap kegiatan tkbm, kemudian dari pada itu adanya pertegasan waktu yang tetap dalam penyelesaian sistem kerja tkbm.
2. Seharusnya pihak otoritas pelabuhan/penyedia jasa tidak hanya melakukan registrasi saja tetapi tetapkan kontrak khusus baik itu disebut perjanjian umum,

perjanjian *outsourcing*, perjanjian komersil, PKWT, PKWTT dan lain-lain memiliki tujuan yang pasti terhadap si pekerja, Karna jika dilihat dari bentuk isi/lampiran dari kesepakatan bersama pihak Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dengan Primer Koperasi itu mengarah ke dalam bentuk perjanjian *outsourcing* tetapi tidak seperti .Apabila ditinjau dari kegiatan/sistem bentuk kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat sesuai dengan sistem kerja Komersil, dimana pekerja hanya melakukan registrasi agar terdaftar sebagai pekerja, kemudian dari pada itu dapat dilihat dari penyediaan alat yang disediakan kepada pekerja.

3. Perihal terhadap kendala/hambatan yang pernah terjadi adanya pemutusan hubungan kerja tanpa uang pesangon, serta kendala menurut penulis ialah tanpa adanya perjanjian yang khusus ataupun yang pasti terhadap tkbm, sehingga penulis mengharapkan adanya upaya hukum yang dilakukan agar lebih di tinjau lagi terhadap kegiatan pelabuhan mengenai aturan-aturan terhadap tenaga kerja bongkar muat.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Andrian Sutedi. 2015. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya
- Lalu Husni. 2017. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia
- Suerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. 2015. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Sudjat Miko. 2015. *Pokok-pokok Pelayaran Niaga*. Jakarta: Cendana Pressindo
- Wawan Muhwan Hariri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zaeni Asyhadie. 2013. *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers

### B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Perseroan Terbatas

### C. Internet

1. Artikel, “*Outsourcing Dipandang dari Sudut Perusahaan Pemberi Kerja*”.[www.aprindo.or.id](http://www.aprindo.or.id), diakses Senin 12 Februari, Pukul 23.00 WIB
2. Anonim “*Status Hukum Bongkar Muat*”, [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), di akses Senin, 7 Maret 2018, pada pukul 13.00 WIB.

3. Gianto, dkk, “*Definisi Bongkar Muat*, *www. Pelaut.com*, diakses Rabu 9 Maret 2018, Pukul 15.00 WIB
4. Java Creativity, “*Pengertian Perjanjian kerja*,” melalui *www. perjanjiankerja.com*, diakses Pada, 11 desember 2017 pukul 12.15 WIB.
5. Sugiono, “*Tenaga kerja bongkar muat tkbm dan sumber daya manusia*”, *www.indii.co.id*, diakses Selasa 8 Maret 2018, Pukul 10.00 WIB