

**AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA WANPRESTASI  
DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN PADA  
PT. JENGGAWAH JAYA DI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Oleh :

**SHOFIA AQILAH**

NIM : 980710101235

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2004**



Disetujui  
Membaca  
13 1 JAN 2005

3  
Ritsas  
346.02  
AQ1  
a

**AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA WANPRESTASI  
DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN  
PADA PT. JENGGAWAH JAYA JEMBER**



**AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA WANPRESTASI  
DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN  
PADA PT. JENGGAWAH JAYA JEMBER**

Oleh:

**SHOFIA AQILAH**  
NIM. 980710101235

Pembimbing :

**Hj. HARDININGSIH, S.H.**  
NIP. 130 256 854

Pembantu Pembimbing :

**ISWI HARIYANI, S.H.**  
NIP. 131 759 755

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2004**

**MOTO**

*"Lakukanlah apa yang menjadi kewajiban kita"*

**(Schiller)**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ibunda Hj Erning Subaichah dan ayahanda H Abdussalaam (almarhum) yang selalu memberikan kasih sayang serta doanya.
2. Alma Mater yang kebanggakan.
3. Bapak dan Ibu guru yang telah memberikan bimbingan dan ilmu kepada penulis.

**PERSETUJUAN**

Dipertahankan dihadapan panitia penguji pada:

hari : Selasa,  
tanggal : 22,  
bulan : Juni,  
tahun : 2004.

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

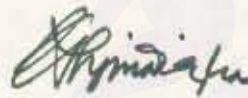
**PANITIA PENGUJI**

KETUA,



Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.  
NIP. 130 674 837

SEKRETARIS,



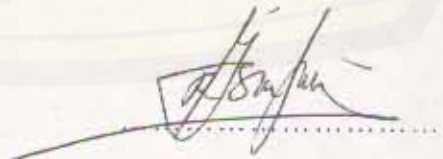
I.G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. Hj. HARDININGSIH, S.H. :  
NIP. 130 256 854



2. ISWI HARIYANI, S.H. :  
NIP. 131 759 755



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

“AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN PADA PT. JENGGAWAH JAYA JEMBER”.

OLEH :

SHOFIA AQILAH  
NIM : 980710101235

Pembimbing

Hj. HARDININGSIH, S.H.  
NIP. 130 256 854

Pembantu Pembimbing

ISWI HARIYANI, S.H.  
NIP. 131 759 755

Mengesahkan,

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

Dekan,



  
KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.  
NIP : 130 808 985

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **"AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN PADA PT. JENGGAWAH JAYA JEMBER"** berhasil penulis selesaikan. Karya skripsi ini ditulis guna memenuhi salah satu syarat dan tugas untuk menyelesaikan program sarjana hukum pada fakultas hukum Universitas Jember.

Karya tulis ini sedikit banyak telah mengungkapkan tentang akibat hukum bagi pekerja borongan pada PT Jenggawah Jaya yang melakukan wanprestasi. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

- 1) Ibu Hj. Hardiningsih, S.H. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
- 2) Ibu Iswi Hariyani, S.H. selaku pembantu pembimbing atas kesabaran dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
- 3) Ibu Hj. Sa'adiyah Teruna, S.H. selaku ketua penguji.
- 4) Bapak I.G.A.N Dirgha, S.H. selaku sekretaris penguji.
- 5) Bapak I Wayan Yasa, S.H. selaku ketua jurusan perdata dan Bapak Nanang Suparto, S.H. selaku sekretaris jurusan perdata.
- 6) Bapak Kopong Paron Pius, S.H, S.U, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember,
- 7) Bapak Hardiman, S.H. selaku Pembantu Dekan I, Bapak Multazam Muntahaa, S.H., selaku Pembantu Dekan II, dan Bapak Totok Sudaryanto, S.H, M.S., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember
- 8) Bapak I Ketut Suandra, S.H. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan saran selama penulis kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember.



- 9) Bapak atau Ibu dosen serta seluruh staf karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember.
- 10) Bapak H. Ir. Erlambang Budi Darmanto, MM. Selaku pimpinan PT Jenggawah Jaya.
- 11) Ibu Yani Zubaidah, Amd, S.E, selaku sekretaris di PT. Jenggawah Jaya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
- 12) Kakak-kakakku Eva May Farida dan Khusnul Wafiq serta adikku Heny fajryah Novianti yang selalu memberi dukungan dan perhatiannya.
- 13) Keluarga Besar Bani Munten yang selalu memberi dukungan moral pada penulis.
- 14) Mas Uwik, terimakasih atas segala bantuan dan dorongan.
- 15) Teman- teman di Yogya: Veni, mas Unggul dan mas Dwi, terimakasih atas persahabatan yang terjalin.
- 16) Nila, Liya, Ira, Titik, Ica, Indri, Ida, Mbak Yanti, Uul dan Mia, terimakasih atas dukungannya.
- 17) Adik-adik tercinta: Heni, Rina, Enik, Nia, Hayuk, Sofi, Alfa, Neneng, Yulia, Dyah, Nung, Ninik dan Dewi, terimakasih banyak atas segala keceriaannya.
- 18) David, Adam, Dwi, Antok, Nunik, Aziz dan Soni bantuan kalian sangat berarti dalam kelancaran skripsi ini.
- 19) Dewi, Hermawan dan Ipunk terimakasih atas kekompakan kalian.
- 20) Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tulisan ini menambah hasanah pengetahuan dan memberi manfaat bagi semua pihak.

Jember, Juni 2004

Penulis

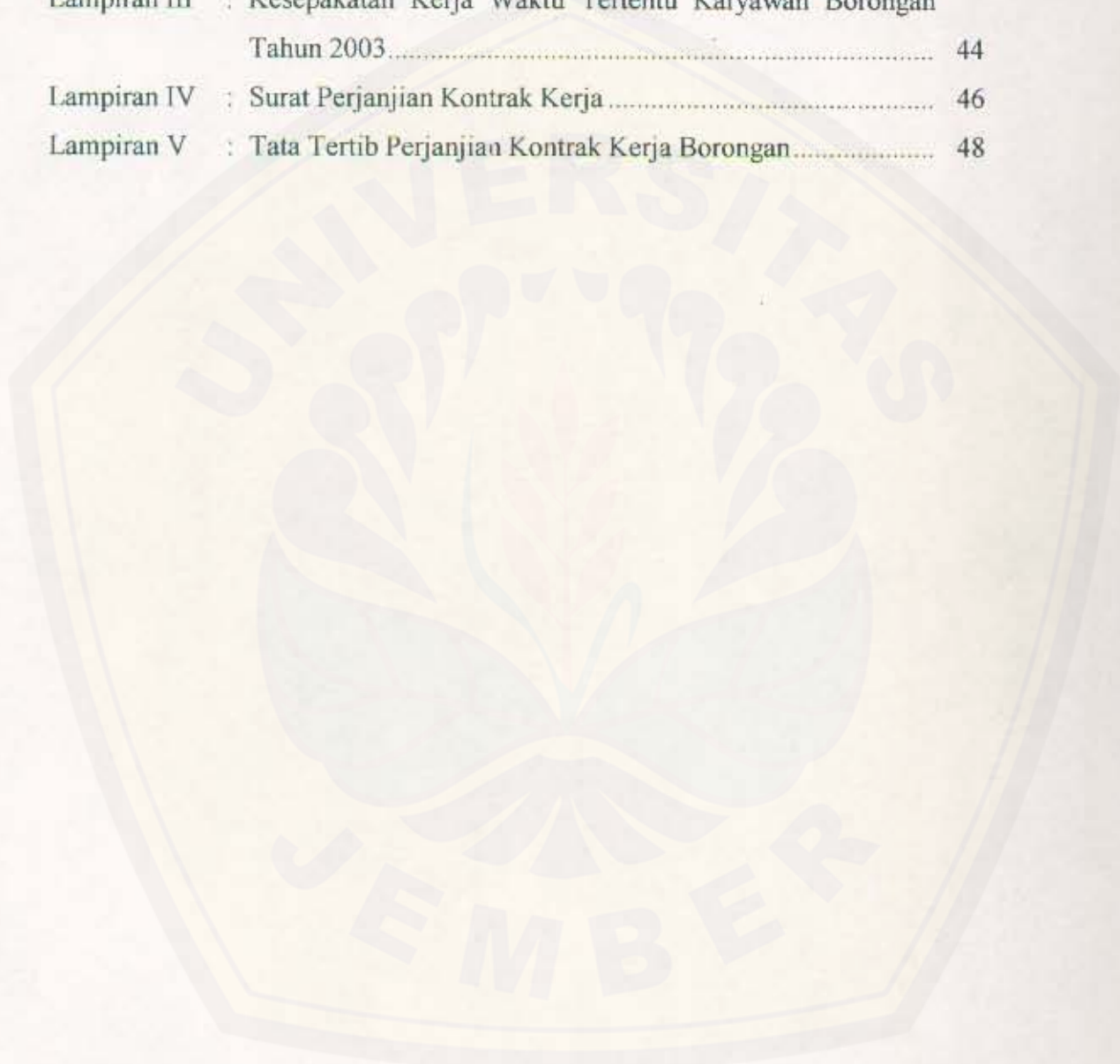
DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL.....                                    | i       |
| HALAMAN PEMBIMBING.....                               | ii      |
| HALAMAN MOTO.....                                     | iii     |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....                              | iv      |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                              | v       |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                               | vi      |
| KATA PENGANTAR.....                                   | vii     |
| DAFTAR ISI.....                                       | ix      |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                  | xi      |
| RINGKASAN.....  | xii     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                              |         |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                       | 1       |
| 1.2 Ruang Lingkup.....                                | 3       |
| 1.3 Rumusan Masalah.....                              | 3       |
| 1.4 Tujuan Penulisan.....                             | 3       |
| 1.4.1 Tujuan Umum.....                                | 3       |
| 1.4.2 Tujuan Khusus.....                              | 4       |
| 1.5 Metodologi.....                                   | 4       |
| 1.5.1 Pendekatan Masalah.....                         | 4       |
| 1.5.2 Sumber Data.....                                | 4       |
| 1.5.3 Metode Pengumpulan Data.....                    | 5       |
| 1.5.4 Analisa Data.....                               | 5       |
| <b>BAB II FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI</b>  |         |
| 2.1 Fakta.....  | 6       |
| 2.2 Dasar Hukum.....                                  | 7       |
| 2.3 Landasan Teori.....                               | 9       |
| 2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja.....                    | 9       |
| 2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja Borongan.....       | 10      |
| 2.3.3 Sifat dan Bentuk Perjanjian Kerja Borongan..... | 10      |

|   |    |
|---|----|
| 2.3.4 Jenis dan Isi Perjanjian Kerja Borongan.....  | 12 |
| 2.3.5 Berakhirnya Perjanjian Borongan .....   | 16 |
| 2.4 Pengertian Akibat Hukum .....   | 17 |
| 2.5 Pengertian Wanprestasi .....  | 17 |
| 2.6 Pengertian Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Borongan .....                          | 19 |
| <b>BAB III PEMBAHASAN</b>   |    |
| 3.1 Hal yang Melatarbelakangi Pekerja Melakukan Kerja Borongan di PT. Jenggawah Jaya..... | 21 |
| 3.2 Hak-Hak dan Kewajiban-Kewajiban dari Masing-Masing Pihak di PT. Jenggawah Jaya .....  | 26 |
| 3.3 Akibat Hukum Pekerja Yang Melakukan Wanprestasi di PT. Jenggawah Jaya .....           | 32 |
| <b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>  |    |
| 4.1 Kesimpulan .....  | 38 |
| 4.2 Saran .....   | 38 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | 40 |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>  |    |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| Lampiran I   | : Surat Konsultasi .....  | 42 |
| Lampiran II  | : Surat Keterangan Penelitian.....                                      | 43 |
| Lampiran III | : Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Karyawan Borongan<br>Tahun 2003..... | 44 |
| Lampiran IV  | : Surat Perjanjian Kontrak Kerja .....                                  | 46 |
| Lampiran V   | : Tata Tertib Perjanjian Kontrak Kerja Borongan.....                    | 48 |



## RINGKASAN

Penulis dalam skripsi ini mengambil judul "AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA YANG WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN PADA PT. JENGGAWAH JAYA DI JEMBER. Hal ini berdasarkan pada pembangunan yang sedang dilaksanakan bangsa Indonesia dewasa ini adalah pembangunan manusia Indonesia seluruhnya. Hakekat dari pembangunan ini merupakan upaya terpenuhinya kebutuhan materiil dan spirituil dan kebutuhan pokok manusia, maka kebutuhan pekerjaan merupakan hal yang pokok karena dengan bekerja orang akan dapat memenuhi segala kebutuhan tersebut, begitu juga dengan para pengusaha yang sangat membutuhkan tenaga kerja dalam proses pengembangan usaha mereka.

Permasalahan yang dibahas oleh penulis dalam skripsi ini adalah tentang latar belakang pekerja melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya, Hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak, dan akibat hukum bagi pekerja yang melakukan wanprestasi.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui hal-hal yang melatarbelakangi pekerja melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya, Hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak, dan akibat hukum bagi pekerja yang melakukan wanprestasi.

Metode dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan dengan mengumpulkan data sekunder, yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal yang melatarbelakangi pekerja melakukan kerja borongan di PT Jenggawah Jaya adalah suatu perjanjian kerja borongan yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak serta berisi tentang sanksi-sanksi tertentu jika salah satu pihak melakukan wanprestasi atau tidak melakukan sesuai dengan isi perjanjian.

Hak hak dari pengusaha merupakan kewajiban dari pihak pekerja dan begitu pula sebaliknya, kewajiban-kewajiban dari perusahaan merupakan hak-

hak dari pekerja borongan. dalam perjanjian kerja borongan tersebut selain berisi tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak, juga mengatur tentang akibat hukum apabila salah satu pihak tidak memenuhi prestasi.

Bentuk-bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja pada PT. Jenggawah Jaya adalah:

- 1) tidak melakukan apa yang telah ditentukan dalam perjanjian;
- 2) terlambat dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian;
- 3) kesalahan suatu pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian

Akibat hukum bagi pekerja borongan yang melakukan wanprestasi pada PT. Jenggawah Jaya adalah:

pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya akan diberi sanksi administrasi berupa:

- a. Surat peringatan
- b. Pemutusan hubungan kerja

Supaya tidak terjadi wanprestasi, maka hendaknya para pekerja dalam membuat suatu perjanjian kerja borongan harus meneliti atau mencermati terlebih dahulu apakah pekerjaan tersebut tidak menyulitkannya baik dari segi waktu maupun dari segi kapasitas kerja sehingga dalam bekerja nantinya dapat dilaksanakan dengan baik dan begitu pula dengan pihak perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya dalam memberikan suatu pekerjaan kepada pihak pekerja harus disesuaikan dengan tenaga para pekerja, artinya menyuruh pekerja untuk melakukan pekerjaan dalam batas yang wajar sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik, selain itu hendaknya pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah mereka sepakati bersama.

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

FAKULTAS IFT Jember  
UNIVERSITAS JEMBER

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan yang sedang dilaksanakan bangsa Indonesia dewasa ini adalah pembangunan manusia Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini terutama ditujukan kepada rakyat kecil yang merupakan golongan terbesar dari masyarakat Indonesia. Hakekat pembangunan untuk rakyat banyak inilah yang merupakan upaya untuk terpenuhinya kebutuhan material dan spiritual dan kebutuhan pokok manusia, maka kebutuhan pekerjaan merupakan hal yang pokok karena dengan bekerja orang akan dapat memenuhi segala kebutuhan tersebut. Begitu juga dengan para pengusaha yang juga sangat membutuhkan mereka sebagai tenaga kerja didalam rangka proses pengembangan usaha mereka. Jadi, dalam hal ini ada semacam hubungan timbal balik yang menguntungkan antara kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja, sehingga secara otomatis terdapat hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Dalam rangka terjadinya hubungan kerja tersebut, terlebih dahulu dibuat suatu perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang pada hakekatnya adalah suatu perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas-formalitas dari peraturan hukum yang ada dan tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demi kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atas beban masing-masing pihak secara timbal balik. (Rutten, dalam Patrick 1994:46-47)

Perjanjian ialah "suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal" (Subekti, 2001:1)

Perjanjian kerja berongan ini merupakan salah satu dari jenis perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang

dijelaskan dalam pasal 1320 bahwa perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. kecakapan dalam membuat sesuatu;
3. adanya suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Suatu perjanjian menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian. Prestasi merupakan suatu kewajiban yang dimiliki oleh pihak yang mengerjakan sesuatu atau dinamakan debitur (dalam hal ini adalah tenaga kerja), sedangkan pihak yang mempunyai hak untuk pemenuhan prestasi tersebut dinamakan kreditur (dalam hal ini adalah pengusaha atau perusahaan). Apabila salah satu pihak tidak melakukan prestasi atau kewajiban yang telah diperjanjikan, maka ia dikatakan telah melakukan wanprestasi. Wanprestasi yaitu tidak memenuhi prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Pada pokoknya sejak perikatan atau perjanjian itu berlaku, kemudian salah satu pihak tidak memenuhi prestasinya maka ia dinyatakan telah lalai atau wanprestasi. Pihak yang telah melakukan wanprestasi tersebut akan menerima akibat hukumnya yang berupa hukuman atau sanksi yang berupa membayar ganti kerugian yang diminta oleh pihak yang lain serta berkewajiban untuk mengerjakan sesuatu seperti yang telah diperjanjikan.

Berkaitan dengan masalah wanprestasi atau tidak dipenuhinya prestasi terhadap perjanjian yang telah disepakati oleh debitur yang dalam hal ini adalah pekerja, dengan tidak memenuhi atau melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga pihak pengusaha atau perusahaan beranggapan sebagai wanprestasi yang harus ada sanksi-sanksi tertentu atau akibat hukum bila melanggarnya, maka penulis mencoba untuk membahas mengenai **“AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA BORONGAN PADA PT. JENGGAWAH JAYA DI JEMBER”**



## 1.2 Ruang Lingkup

Penulis dalam penulisan skripsi ini memberikan batasan-batasan pembahasan, yaitu :

1. hal yang melatarbelakangi pekerja melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya;
2. hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak;
3. akibat hukum dari pekerja yang melakukan wanprestasi.

Ruang lingkup penulisan skripsi ini dapat ditinjau dari dua bidang, yaitu bidang hukum perdata yang membahas tentang wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja borongan di PT. Jenggawah Jaya dan bidang hukum perburuhan yang membahas mengenai pekerja borongan pada PT. Jenggawah Jaya.

## 1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang di kemukakan dalam skripsi ini adalah:

1. apa yang melatarbelakangi pekerja melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya ?
2. apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak ?
3. apa akibat hukum bagi pekerja yang melakukan wanprestasi ?

## 1.4 Tujuan Penulisan

### 1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan yang hendak di capai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. untuk memenuhi salah satu syarat pokok yang bersifat akademis guna mencapai gelar Sarjana Hukum yang berlaku pada Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. untuk mengembangkan pemikiran guna mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni sehingga dapat bermanfaat bagi siapa saja yang berkepentingan.

### 1.4.2 Tujuan khusus

1. untuk mengkaji dan menganalisa mengenai hal hal yang melatar belakangi pekerja melakukan kerja borongan;
2. untuk mengkaji dan menganalisa tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak;
3. untuk mengkaji dan menganalisa tentang akibat hukum dari pekerja borongan yang melakukan wanprestasi.

## 1.5 Metodologi

### 1.5.1 Pendekatan Masalah.

Memperoleh suatu pembahasan sesuai dengan apa yang terdapat didalam penulisan sebagai bahan analisis, penulisan skripsi ini menggunakan suatu metode pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan dengan mengumpulkan data sekunder, kemudian di kaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai data yang mempunyai kekuatan mengikat sehingga berguna sebagai dasar untuk memecahkan suatu permasalahan yang di kemukakan. (Soemitro, 1990:97)

### 1.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. sumber Data Primer: yaitu data yang bersifat pokok yang di peroleh secara langsung berupa keterangan-keterangan dan penjelasan-penjelasan dari pihak-pihak yang terkait di PT. Jenggawah Jaya,
2. sumber Data Sekunder: yaitu data yang bersifat tambahan yang di peroleh dari berbagai sumber kepustakaan berupa buku-buku literatur, peraturan-peraturan yang secara umum mengatur masalah yang di bahas dalam skripsi ini.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini penulis menggunakan cara:

1. Studi kepustakaan,

Yaitu "suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi skripsi ini (Soemitro, 1990:24) yaitu UU no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerdara yaitu tentang perjanjian dan wanprestasi.

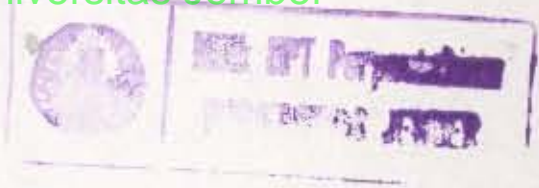
2. Wawancara atau *interview*,

Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau berdialog secara langsung yang dilakukan secara sistematis dan terinci kepada pihak-pihak yang terkait.

### 1.5.4 Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah normatif deskriptif, yaitu suatu metode yang membandingkan ketentuan perundang-undangan yang baik dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, yang diperoleh dengan cara pengumpulan data hasil penelitian lapangan, studi kepustakaan, untuk selanjutnya di tuangkan dalam bentuk uraian yang logis.(Soemitro,1990:69)

Penulisan skripsi ini menarik suatu kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu dengan menggunakan pengetahuan yang bersifat umum yang digunakan untuk menilai pengetahuan yang bersifat khusus.



## BAB II

### FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Fakta

PT Jenggawah Jaya adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tembakau setengah jadi yang artinya bahwa pengolahan tembakau tersebut melalui beberapa tahap, tahap pertama disebut dengan pengebiran, yaitu dilakukan dengan cara membuka daun-daun tembakau lembar perlembar, tahap kedua disebut dengan fermentasi atau yang disebut dengan stapel, yaitu penyimpanan daun-daun tembakau pada ruangan khusus, tahap ketiga disebut dengan sortasi, yaitu proses pewarnaan daun tembakau, dan tahap keempat yaitu pengepakan, yaitu proses pengepakan tembakau yang akan di kirim atau di pasarkan untuk di ekspor keluar negeri yang terletak di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1970 dengan nama CV. Erna Jaya, oleh almarhum H. Moehamad Toekiman dengan bidang usaha perdagangan palawija. Pada tahun 1972 CV. Erna Jaya memperluas usaha dengan perdagangan tembakau *Bees Naa Oogst* dengan menyewa dua gudang tembakau sebagai tempat penyimpanan sekaligus tempat proses produksi. Sejak tahun 1975 CV. Erna Jaya menjadi perusahaan koordinasi pemasaran PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) untuk ekspor tembakau *Bees Naa Ooghts*.

CV. Erna Jaya pada tahun 2002 diubah menjadi PT. Jenggawah Jaya yang bergerak dalam bidang ekspor tembakau dengan tujuan pemasaran negara-negara seperti Brazil, Kanada, Amerika, Jerman dan Singapura.

PT. Jenggawah Jaya mempunyai kurang lebih 360 pekerja yang terbagi atas beberapa status pekerja, yaitu pekerja tetap yang berjumlah 20 orang dan pekerja tidak tetap yang berjumlah 340 orang. Pekerja tetap yaitu pekerja pimpinan dan pekerja bulanan tetap. Pekerja tidak tetap adalah pekerja borongan.

PT. Jenggawah Jaya telah memberikan syarat-syarat tertentu bagi setiap calon pekerja, syarat-syarat tersebut antara lain:

1. surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
2. menunjukkan surat berkelakuan baik dari Kepolisian Negara;
3. menyerahkan surat lamaran yang di tujukan kepada pimpinan PT. Jenggawah Jaya.
4. batas usia minimal 19 tahun

Pekerja yang telah diterima oleh PT. Jenggawah Jaya terikat dalam perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban serta sanksi-sanksi dari masing masing jika terjadi wanprestasi. Pekerja yang sudah mengadakan perjanjian kerja tersebut wajib menaati peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dan bila ada pekerja yang melakukan pelanggaran atas pelaksanaan peraturan tersebut, maka bagi pekerja tersebut akan di kenai sanksi- sanksi tertentu yang telah tertera dalam perjanjian yang telah mereka sepakati.

## 2.2 Dasar Hukum

### A. Kitab Undang-undang Hukum Perdata

#### 1. Pasal 1233

“Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

#### 2. Pasal 1234

“Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, atau untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”

#### 3. Pasal 1313

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih”

## 4. Pasal 1320

Untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan empat syarat:

- i. sepakat mereka yang mengikatkan diri,
- ii. kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
- iii. suatu hal tertentu,
- iv. suatu sebab yang halal.

## 5. Pasal 1337

“Suatu sebab yang halal adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”.

## 6. Pasal 1338

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.”

## 7. Pasal 1601

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.

## B. Undang-undang no 13 Tahun 2003,

Pasal 1 ayat (2),

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang-barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pasal 1 ayat (3).

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain

## C. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep-105/Men/2000,

Pasal 22

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah;

- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih 7 bulan upah.

## 2.3 Landasan Teori

### 2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1 ayat (2) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

“Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut pasal 1 ayat (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Tenaga kerja bisa juga diartikan berupa :“Seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan hukum dengan menerima upah” (Soepomo,1992:28).

Pengertian lain tentang tenaga kerja juga diartikan sebagai “Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja yang sedang mencari pekerjaan, yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga”.(Simanjuntak dalam Sendjun,1990:3)

Berdasarkan pengertian-pengertian tenaga kerja tersebut diatas, maka terdapat unsur-unsur tenaga kerja, yaitu:

- 1) orang yang melakukan pekerjaan;
- 2) berdasarkan hubungan kerja atau diluar hubungan kerja;
- 3) menghasilkan barang atau jasa;
- 4) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

### 2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja Borongan

Menurut pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata :

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 di tentukan.

Pemborongan pekerjaan juga bisa diartikan sebagai :

“Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga tertentu yang telah di tentukan” (Djumialdji,1991:1)

Ketentuan perjanjian kerja borongan dalam suatu hubungan hukum menjelaskan bahwa : Suatu perjanjian antara seseorang (pihak yang memborongkan perusahaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga borongan (Subekti,1979:29).

Definisi-definisi tersebut tidak menyebutkan bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik dalam suatu jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tersebut.

### 2.3.3 Sifat dan Bentuk Perjanjian Kerja Borongan.

Perjanjian kerja borongan bersifat konsensual artinya perjanjian kerja borongan itu ada atau lahir sejak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak yaitu yang memborongkan dengan pihak pemborong mengenai pembuatan suatu karya dan harga borongan atau kontrak.

Sepakat adalah suatu persesuaian paham dan kehendak antara kedua belah pihak tersebut apa yang dikehendaki oleh pihak yang pertama adalah yang dikehendaki oleh pihak yang lain. Meskipun tidak sejurusan tetapi secara timbal balik, kedua belah pihak itu bertemu satu sama lain(Subekti,2001:26).



Adanya kata sepakat tersebut menjelaskan bahwa perjanjian borongan mengikat kedua belah pihak, artinya pihak satu tidak dapat membatalkan perjanjian kerja borongan yang telah mereka sepakati bersama tanpa persetujuan pihak lainnya. Jika perjanjian kerja dibatalkan atau diputuskan secara sepihak, maka pihak lain dapat menuntutnya.

Perjanjian borongan bentuknya bebas, artinya perjanjian pemborongan dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.

Perjanjian borongan dengan harga borongan kecil, biasanya dibuat secara lisan, sedangkan apabila perjanjian pemborongan menyangkut harga borongan yang agak besar maupun yang besar, biasanya perjanjian borongan dibuat secara tertulis baik dengan akta di bawah tangan maupun dengan akta autentik (akta notaris).

Perjanjian pemborongan pada proyek-proyek pemerintah seperti proyek perbaikan jalan raya, pembangunan gedung-gedung, pembuatan jembatan, dan lain sebagainya biasanya dibuat secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk formulir-formulir tertentu. Perjanjian yang dibuat dengan formulir-formulir tertentu disebut dengan perjanjian standar. Perjanjian pemborongan dibuat dengan perjanjian standar, karena hal ini menyangkut keuangan Negara yang besar jumlahnya dan untuk melindungi keselamatan umum. Arti perjanjian standart adalah perjanjian yang dibuat berdasarkan peraturan standart atau yang sesuai dengan peraturan baku yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Peraturan standar untuk perjanjian pemborongan yaitu: AV 1941 (singkatan dari *Algemene Voorwarden Voor de Unitvoering bij anneming van open bare werken in Indonesia*) artinya syarat-syarat umum untuk pelaksanaan pemborongan pekerjaan umum di Indonesia.

AV 1941 terdiri dari 3 (tiga) bagian :

1. bagian kesatu tentang syarat-syarat administrasi;
2. bagian kedua tentang syarat-syarat bahan;
3. bagian ketiga tentang syarat-syarat teknis.

Cara menyertakan peraturan standart (AV 1941) dalam perjanjian pemborongan sebagai perjanjian standart adalah sebagai berikut :

- 1) dengan penunjukan yaitu dalam perjanjian standart yang dimuat ketentuan yang menunjuk peraturan standar;
- 2) dengan menandatangani yaitu peraturan standar dirumuskan dalam perjanjian standar (Djumialdji, 1995:6)

#### 2.3.4 Jenis dan Isi Perjanjian Kerja Borongan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengenal adanya dua macam perjanjian pemborongan, yaitu:

1. perjanjian pemborongan dimana pemborong hanya melakukan pekerjaan saja;
2. perjanjian pemborongan dimana pemborong selama melakukan pekerjaan juga menyediakan bahan-bahannya (materialnya)(Djumialdji,1995:8-9).

Perbedaan kedua macam perjanjian pemborongan tersebut dalam hal resiko kalau terjadi *overmacht* atau keadaan memaksa. Dalam perjanjian pemborongan dimana pemborong hanya melakukan pekerjaan saja, apabila pekerjaan itu musnah sebelum di serahkan, maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kesalahannya saja. Dalam perjanjian pemborongan dimana pemborong selain melakukan pekerjaan juga menyediakan bahan-bahannya, apabila pekerjaan itu musnah sebelum di serahkan, maka pemborong bertanggung jawab baik karena kesalahannya,maupun bukan karena kesalahannya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah lalai menerima pekerjaan tersebut.(Djumialdji,1995:9)

Isi dari perjanjian borongan didalam kitab Undang-undang Hukum Perdata tidak ditentukan, maka para pihak yang telah membuat perjanjian tersebut harus sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengandung pengertian:

1. orang bebas membuat perjanjian maupun tidak membuat perjanjian.
2. orang bebas menentukan isi dari perjanjian .
3. orang bebas menentukan bentuk dari perjanjian
4. orang bebas menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian tersebut.

Kebebasan tersebut diatas, dibatasi yaitu:tidak dilarang dengan undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, hal ini sesuai dengan yang disebutkan dalam pasal 1337 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. (Djumialdji,1995:9)

Keppres nomor 16 tahun 1994 mengenai isi perjanjian borongan ditentukan sebagai berikut:

1. akta bawah tangan isinya terserah pada yang memborongkan (tidak diatur dalam keppres 16 tahun 1994);
2. surat perintah kerja (SPK), yang isinya sekurang-kurangnya harus memuat pasal 22 ayat (1) Keppres 16 tahun 1994.

Pihak yang memerintahkan dan yang menerima perintah pelaksana pekerjaan serta ditandatangani oleh kedua belah pihak.

- a. pokok pekerjaan yang harus dilaksanakan;
  - b. harga tetap dan pasti serta syarat-syarat pembayarannya;
  - c. persyaratan dan spesifikasi teknis;
  - d. jangka waktu penyelesaian atau penyerahan;
  - e. sanksi dalam hal penyelesaiannya tidak memenuhi kewajibannya.
3. Surat perjanjian pemborongan atau kontrak isinya sekurang-kurangnya harus memuat (pasal 22 ayat(3) keppres 16 tahun 1994):
    - a. pokok yang diperjanjikan dengan uraian yang jelas mengenai jenis dan jumlahnya;
    - b. harga yang tetap dan pasti, serta syarat-syarat pembayarannya;
    - c. persyaratan dan spesifikasi yang jelas dan terperinci;
    - d. jangka waktu penyelesaian atau penyerahan, dengan disertai jadwal waktu penyelesaian atau penyerahan yang pasti serta syarat-syarat

- penyerahannya;
- e. jaminan teknis atau hasil pekerjaan yang dilaksanakan;
  - f. sanksi dalam hal rekanan jika ternyata tidak memenuhi kewaibannya;
  - g. penyelesaian perselisihan;
  - h. status hukum;
  - i. hak dan kewajiban para pihak yang terkait di dalam perjanjian yang bersangkutan;
  - j. penggunaan barang dan jasa hasil produksi dalam negeri secara tegas dirinci dalam lampiran kontrak. (Djumialdji, 1995:9-10)

Surat perjanjian borongan atau kontrak yang jangka waktunya lebih dari 1(satu) tahun dapat memuat rumusan mengenai penyelesaian harga kontrak (*price adjustment*). Dalam surat perjanjian borongan atau kontrak dapat dimuat ketentuan mengenai pembayaran uang muka yang sebelumnya telah ditetapkan dalam dokumen lelang.

Dalam hal rekanan golongan ekonomi lemah memperoleh pekerjaan pengadaan barang atau jasa dengan kelonggaran 10% (sepuluh persen) maka dalam surat perjanjian borongan atau kontrak dicantumkan bahwa:

1. pekerjaan tersebut harus dilaksanakan sendiri oleh rekanan yang ditunjuk dan dilarang diserahkan kepada pihak lain;
2. apabila ketentuan sebagaimana dimaksud dalam peraturan (a) dilanggar, maka kontrak pengadaan barang atau jasa tersebut dibatalkan dan rekanan golongan ekonomi lemah yang bersangkutan dikeluarkan dari daftar rekanan golongan ekonomi lemah dan DRM (Daftar Rekanan Mampu).

Pengadaan barang atau jasa apabila yang terpilih adalah rekanan yang tidak termasuk golongan ekonomi lemah, maka dalam surat perjanjian pemborongan atau kontrak dicantumkan bahwa:

- a. rekanan wajib bekerja sama dengan rekanan golongan ekonomi lemah setempat, antara lain dengan subkontraktor atau leveransir barang, bahan dan jasa;

- b. dalam melaksanakan huruf (a), rekanan yang terpilih tetap bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan tersebut
- c. bentuk kerja sama tersebut adalah hanya untuk sebagian pekerjaan saja dan tidak dibenarkan untuk mensubkontrakkan lebih lanjut dan atau mensubkontrakkan seluruh pekerja;
- d. membuat laporan periodik mengenai pelaksanaan ketetapan sebagaimana dimaksud dalam huruf a termasuk pelaksanaan pembayarannya dan disampaikan kepada kantor atau satuan kerja atau pemimpin proyek atau pemimpin bagian proyek yang bersangkutan;
- e. apabila rekanan yang bersangkutan tidak melaksanakan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, disamping kontrak akan batal, rekanan yang bersangkutan dikeluarkan dari DRM (Daftar Rekanan Mampu)

Persamaan dan perbedaan antara Surat Perintah Kerja (SPK) dengan surat perjanjian borongan atau kontrak adalah:

1. Persamaannya:

Bahwa Surat Perintah Kerja (SPK) mempunyai kedudukan yang sama dengan surat perjanjian borongan atau kontrak

2. Perbedaannya:

Surat Perintah Kerja (SPK), hanya memuat ketentuan-ketentuan secara garis besar saja, sedangkan surat perjanjian borongan atau kontrak memuat ketentuan-ketentuan yang rinci, lengkap dan dilampiri rencana-rencana dan syarat-syarat kerja (RKS)

Surat perjanjian kerja perlu mendapat perhatian khusus sebab dalam praktek ada juga istilah surat perjanjian borongan atau kontrak. Surat keputusan (*gunning*) sebagai yang ditunjuk untuk melaksanakan pengadaan barang dan atau jasa.

Surat perjanjian kerja tersebut diatas berisi perintah dari yang memborongkan agar pemborong segera melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu, biasanya dalam jangka waktu sebulan. Mengenai isi Surat

Perjanjian Kerja yang mempunyai kedudukan yang sama dengan Surat Perjanjian borongan atau Kontrak namun kedudukan Surat Perjanjian Kerja ini tetap tidak sama dengan Surat Perjanjian borongan atau Kontrak.

### 2.3.5 Berakhirnya Perjanjian Borongan.

Perjanjian borongan dapat berakhir dalam hal-hal sebagai berikut:

1. perjanjian telah diselesaikan oleh pemborong setelah masa pemeliharaan selesai atau dengan kata lain pada penyerahan kedua dan harga borongan telah dibayar oleh pihak yang memborongkan;

Perjanjian borongan mengenal adanya 2 macam penyerahan yaitu:

- a. penyerahan pertama yaitu : penyerahan pekerjaan fisik setelah selesai 100%;
- b. penyerahan kedua yaitu penyerahan pekerjaan setelah masa pemeliharaan selesai. (Djumialdji, 1996:14)

2. pembatalan perjanjian borongan, menurut pasal 1611 KUHPerdara, menyebutkan bahwa:

Pihak yang memborongkan, jika dikehendakinya demikian, boleh menghentikan pemborongannya, meskipun pekerjaannya telah dimulai, asal ia memberikan ganti rugi sepenuhnya kepada si pemborong untuk segala biaya yang telah dikeluarkannya guna pekerjaannya serta untuk keuntungan yang terhilang karenanya.

3. kematian pemborong, menurut pasal 1612 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa:

pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong

4. kepailitan;
5. pemutusan perjanjian borongan;
6. pemutusan perjanjian borongan ini karena adanya wanprestasi, pemutusan perjanjian borongan ini untuk waktu yang akan datang akan tetap di bayar;
7. persetujuan kedua belah pihak. (Djumialdji, 1995:20-22)

#### 2.4 Pengertian Akibat Hukum

Hubungan hukum dalam suatu perbuatan akan menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum berarti sesuatu yang menjadi kesudahan atau hasil dari suatu pekerjaan, keputusan, persyaratan, atau keadaan yang mendahuluinya, berakibat atau berkesudahan, sedangkan mengakibatkan adalah menyebabkan atau menimbulkan peristiwa atau keadaan tertentu, mendatangkan akibat, sedangkan akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan dari hubungan hukum (Sudarsono, 2002:24)

Lebih lanjut dijelaskan bahwa akibat hukum ialah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu yang oleh hukum yang bersangkutan sendiri telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum ( Halim,1998:30).

#### 2.5 Pengertian Wanprestasi

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda yaitu wanprestatie yang artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun yang timbul karena undang-undang. Tidak di penuhi kewajiban itu ada dua kemungkinan ukurannya, yaitu:

1. karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun kelalaian;
2. karena keadaan yang memaksa atau *forcemajeure*, jadi diluar kemampuan debitur, debitur tidak salah (Muhammad, 1992:20).

Arti lain dari wanprestasi adalah :

keadaan wanprestasi itu tidak selalu bahwa seorang debitur tidak dapat memenuhi sama sekali seluruh prestasi melainkan dapat juga dalam hal seorang debitur tidak tepat waktunya untuk memenuhi prestasi atau dalam memenuhi prestasi tidak dengan baik, berdasarkan uraian itu, dapat dikatakan bahwa bentuk wanprestasi itu ada tiga, yaitu:

1. tidak memenuhi prestasi sama sekali;
2. memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya;
3. memenuhi prestasi tetapi tidak baik.(Suprpto,1984:43).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa wanprestasi merupakan perkataan dari keadaan suatu prestasi, dan prestasi dalam hukum perjanjian berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian (Projodikoro, 2000:49)

Wujud wanprestasi dalam suatu perjanjian berupa tiga macam, yaitu:

1. pihak berwajib sama sekali tidak melaksanakan janji;
2. pihak berwajib terlambat dalam melaksanakannya;
3. pihak berwajib melaksanakannya tetapi tidak secara yang semestinya atau tidak dengan sebaik-baiknya (Djumialdji, 1993:44).

Wanprestasi secara umum adalah apabila si berhutang atau debitur tidak melakukan apa yang dijanjikannya, ia alpa atau lalai atau ingkar janji, atau ia juga melanggar perjanjian, bila ia melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukannya. Wanprestasi tersebut dapat berupa empat (4) macam, yaitu:

- 1) tidak melakukan yang disanggupi apa yang di lakukannya;
- 2) melakukan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikannya;
- 3) melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
- 4) melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya (Subekti, 2001:45).

Pengertian wanprestasi pada dasarnya adalah sama, yaitu seseorang dalam hal ini adalah debitur tidak memenuhi kewajibannya atau tidak memenuhi prestasinya terhadap seseorang yang lain yaitu kreditur.

Menentukan apakah seorang debitur bersalah melakukan wanprestasi perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana debitur dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi.

Seorang debitur dikatakan dalam keadaan wanprestasi, perlu diperhatikan apakah dalam perkataan itu ditentukan tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi atau tidak. Dalam hal tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi tidak ditentukan, kreditur perlu



memperingatkan debitur supaya ia memenuhi prestasi. Tetapi dalam hal telah ditentukan tenggang waktunya, menurut ketentuan pasal 1233 Kitab Undang-undang Hukum Perdata debitur dianggap lalai dengan lewatnya tenggang waktu yang telah ditetapkan dalam perikatan.

Debitur dalam hal ini perlu diberi peringatan baik secara lisan maupun tertulis yang isinya menyatakan bahwa debitur wajib memenuhi prestasi dalam waktu yang ditentukan. Jika dalam waktu itu debitur tidak memenuhinya, debitur dinyatakan telah lalai atau wanprestasi.

Peringatan tertulis dapat dilakukan secara resmi dan dapat juga dilakukan secara tidak resmi. Peringatan tertulis secara resmi dilakukan melalui pengadilan negeri yang berwenang yang kemudian disebut *Sommatie*. Pengadilan negeri dengan perantara juru sita menyampaikan surat peringatan tersebut kepada debitur yang disertai berita acara penyampaiannya. Peringatan tertulis tidak resmi misalnya melalui surat tercatat, telegram, atau disampaikan sendiri oleh kreditur kepada debitur dengan tanda terima. Surat peringatan tersebut dinamakan *Ingebreke Stelling*.

## 2.6 Pengertian Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Borongan

Perjanjian kerja borongan seperti juga halnya dengan perjanjian-perjanjian pada umumnya, sangat mengandung resiko untuk terjadinya suatu wanprestasi, sebagai akibat dari wanprestasi tersebut, maka pihak yang menderita kerugian dapat melakukan tuntutan terhadap pihak yang wanprestasi ke pengadilan.

Perjanjian kerja borongan merupakan perjanjian yang ditentukan waktunya, maka bila semua pekerjaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak untuk diselesaikan, maka perusahaan wajib memenuhi prestasinya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati tadi, begitu pula sebaliknya. Perjanjian kerja borongan tersebut termasuk perjanjian timbal balik, oleh karena itu wanprestasi dapat dilakukan oleh pihak perusahaan maupun pekerja, wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja adalah sebagai berikut:

1. jika pekerja tersebut terlambat dalam melakukan pekerjaannya,
2. jika pekerja tersebut memberikan pekerjaannya kepada pihak lain tanpa sepengetahuan perusahaan maka pekerja tidak dapat melanjutkan pekerjaannya atau batas maksimal denda telah dilampaui, maka pihak perusahaan dapat membatalkan perusahaan tersebut;
3. jika kesalahan pekerja adalah dalam hal hasil kerjanya, maka ganti ruginya adalah biaya untuk memperbaikinya.

Wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha, yaitu:

- 1) apabila perusahaan tidak dapat memberikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya,
- 2) apabila perusahaan tidak dapat memberikan upah atau gaji yang layak pada pekerjanya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya,
- 3) apabila perusahaan tidak memberikan hak-hak kesejahteraan para pekerja dan keluarganya.

### BAB III PEMBAHASAN

#### 3.1 Hal yang Melatarbelakangi Pekerja Melakukan Kerja Borongan di PT. Jenggawah Jaya.

Hal yang melatarbelakangi pekerja dalam melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya Jember tidak lain adalah karena adanya suatu perjanjian kerja borongan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya dan pihak pekerja borongan yaitu: CV. Utama Jaya.

Suatu perjanjian yang di buat oleh kedua belah pihak yang berkepentingan dapat dikatakan sah dan berlaku mengikat para pihak secara hukum, apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang terdiri atas:

1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang membuat perjanjian tersebut.

Yang dimaksudkan dengan kesepakatan adalah kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan, apa yang dikehendaki pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain (Subekti, 2001:17) . Dalam hal ini pihak PT Jenggawah Jaya sebagai pihak pertama dengan CV. Utama Jaya sebagai pihak kedua

2. Adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Kecakapan yang dimaksud adalah para pihak yang membuat perjanjian harus telah memenuhi syarat kecakapan sebagaimana telah ditentukan oleh undang-undang, dalam hal ini pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu telah berumur 21 tahun atau belum 21 tahun tetapi telah dan pernah kawin, tidak termasuk orang yang sakit ingatan atau bersifat pemboros yang oleh karena itu oleh pengadilan diputuskan dibawah pengampuan.

3. Adanya suatu hal tertentu

Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan (Subekti 1990:19).

Barang yang dimaksud dalam perjanjian atau obyek dalam perjanjian adalah sesuatu yang konkret dan telah disesuaikan jenisnya.

4. Adanya suatu sebab yang halal.

Sebab yang halal yang dimaksud adalah suatu perjanjian haruslah berisi suatu perjanjian tertentu yang mana isi perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan. (Subekti 1990:21).

Dalam pasal 1337 Kitab Undang-undang Hukum perdata menyebutkan bahwa :

“Suatu sebab yang halal adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.”

Selain adanya syarat sahnya suatu perjanjian , terdapat juga dalam perjanjian tersebut asas-asas atau beberapa asas yang penting, asas- asas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini mempunyai arti bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian apa saja, walaupun belum atau tidak diatur oleh undang-undang.namun dalam asas ini tetap dibatasi yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kepentingan umum dan kesusilaan (Muhammad, 1992:82).

2. Asas itikad baik

Setiap orang yang membuat suatu perjanjian harus dibuat dengan itikad baik subyektif dan itikad baik obyektif. Itikad baik subyektif diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum yang terletak dalam setiap batin seseorang pada waktu dalam melakukan suatu perjanjian tersebut. Itikad baik obyektif adalah pelaksanaan perjanjian harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang

dirasakan sesuai dengan yang patut di masyarakat (Muhammad, 1992:85).

### 3. Asas konsensualisme

Perjanjian itu terjadi (ada) sejak tercapainya kata sepakat antar pihak-pihak. Dengan kata lain perjanjian itu sudah ada atau sah sejak saat kata sepakat antara para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian (Muhammad, 1992:86).

Perkataan konsensualisme berasal dari perkataan latin *consensus* yang berarti sepakat. Asas konsensualisme bukanlah berarti untuk suatu perjanjian disyaratkan adanya kesepakatan. Ini adalah suatu semestinya, suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, berarti kedua belah pihak sudah setuju atau bersepakat mengenai sesuatu hal.

Arti asas konsensualisme ialah pada dasarnya adalah perjanjian atau perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas (Subekti,2001:15).

### 4. Asas kekuatan mengikat

Merupakan asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Asas ini berarti bahwa perjanjian dibuat untuk ditaati oleh pihak-pihak yang membuatnya. Dalam hukum positif Indonesia asas ini dilihat dalam pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah akan mengikat pihak-pihak yang membuatnya sebagai undang-undang (Muhammad, 1992:86).

Perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak itu sah dan mempunyai kekuatan hukum, maka didalamnya harus memuat hal-hal yang tersebut diatas atau syarat sahnya beserta asas-asas yang berlaku dalam suatu perjanjian.

Selain hal-hal yang tersebut diatas, ternyata masih ada unsur-unsur lain dari perjanjian kerja yang harus dipenuhi bagi mereka yang membuat

perjanjian tersebut. Suatu perjanjian kerja baru ada manakala didalam perjanjian tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yang berupa unsur-unsur kerja yaitu:

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja yang telah mereka sepakati. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada dasarnya wajib melaksanakan sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan itu untuk dilakukan sendiri atau menyuruh orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja, hal ini diatur dalam pada pasal 4 Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

Ketentuan tersebut diatas bisa disebut *When Do Not Work, Do Not Get Pay*. Maksud dari kalimat tersebut adalah jika seseorang tidak mau bekerja, maka berarti seseorang tersebut tidak berhak untuk mendapatkan upah. Walaupun demikian didalam pelaksanaannya, jika seseorang atau pihak pekerja sewaktu-waktu akan melaksanakan pekerjaan sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja akan tetapi berhalangan, maka ketentuan tersebut dapat dikesampingkan, yaitu dalam pelaksanaannya ternyata pekerjaan tersebut diwakilkan atau digantikan oleh orang lain. Sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari pihak lain yaitu majikan.

b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk dibawah perintah orang lain, si majikan atau si pemberi kerja. Adanya ketentuan

tersebut menunjukkan bahwa seorang dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut, haruslah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian ataupun peraturan Perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Pekerjaan yang dilakukan selama hidup dari pekerja itu, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut disamping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan kehendak majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu seenaknya saja, akan tetapi harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapat upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya, jika seseorang tersebut bertujuan untuk mendapat manfaat bagi diri si pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah, maka unsur ke empat dalam surat perjanjian itu yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa walaupun ketiga unsur telah terpenuhi akan tetapi unsur ke empat tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan dari perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib untuk dibayar oleh majikan untuk perjanjian itu (M.G Root dalam Djumiadi,1992:28-32).

Pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya berupa pembayaran atas upah. Dalam hal menguraikan tentang upah adalah merupakan kewajiban yang esensial dari majikan. Juga merupakan suatu hubungan kontraktual antara penerima kerja yaitu si buruh dengan pemberi kerja yaitu si majikan.

Jadi, hal yang melatarbelakangi pekerja borongan dalam melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya dengan pihak perusahaan adalah suatu perjanjian borongan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak tersebut. Perjanjian borongan pada PT. Jenggawah Jaya meliputi pekerjaan pada bidang: pengebiran, fermentasi, sortasi, dan pengepakan.

### **3.2 Hak-Hak dan Kewajiban-Kewajiban dari Masing-Masing Pihak di PT. Jenggawah Jaya.**

Terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara buruh dengan pihak perusahaan yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak yang lainnya dan begitu pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya. (Djumialdji, 1997:30).

Perjanjian kerja yang dibuat di PT Jenggawah Jaya juga akan mengakibatkan bahwa masing-masing pihak akan terikat dengan perjanjian kerja tersebut dan disitulah timbul hak-hak dan kewajiban-kewajiban.

Hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan biasanya dapat kita lihat dalam perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan tenaga kerja. Isi perjanjian kerja yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat (Soepomo, 1992:59).

Secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak



majikan yang berpangkal dalam melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, seringkali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam hak pihak yang lainnya dan pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak yang lain (Soepomo, 1992:60).

Sebelum membicarakan mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban perusahaan dan pekerja di PT. Jenggawah Jaya, maka akan dibicarakan terlebih dahulu mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban perusahaan dan tenaga kerja pada umumnya.

Hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut dibagi sebagai berikut :

a. Kewajiban-kewajiban pihak pekerja (tenaga kerja)

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan :

Dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bisa dikesampingkan.

2. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan :

Buruh dalam melakukan pekerjaannya wajib mentaati perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan dan kewajiban mana ditetapkan antara lain ditujukan untuk peningkatan tata tertib dan ketenangan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda :

Jika pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaan, akibat kesengajaannya atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Atas kejadian tersebut, resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari si pekerja.

b. Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan

1. Kewajiban untuk berbuat atau untuk tidak berbuat sesuatu

Kewajiban majikan itu harus dilaksanakan sebijaksana mungkin,

yaitu:

- a. apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya;
  - b. apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan.
- Dalam pasal 1602 v KUHPerdato Jo PP No. 21 Th 1959 tentang istirahat tahunan yaitu bahwa pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bias diberikan secara teratur dan di pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.
3. Kewajiban megurus perawatan dan pengobatan.
- Pasal 1602 x menentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang bertempat tinggal padnya menderita sakit atau kecelakaan.
4. Kewajiban memberikan surat keterangan.
- Hal ini wajib dilakukan dan sangat penting agar si pekerja mempunyai bukti surat pengalaman kerja, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian yang pernah ia miliki.
5. Kewajiban majikan untuk memperlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.
6. Kewajiban membayar upah.
- Dalam suatu hubungan kerja kewajiban yang paling utama bagi pihak majikan adalah membyar upah buruh sebagai hasil jerih payah buruh selama melakukan pekerjaan bagi majikan.
- Pembayaran upah tersebut harus tepat pada waktunya sebagai akibat langsung dari pelaksanaan perjanjian kerja. Ketentuan ini ditegaskan dalam pasal 1602 KUHPerdato yang berbunyi : “ Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan “.

Hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja borongan pada PT. Jenggawah Jaya adalah :

1. Hak pekerja borongan

Dalam hal ini hak pekerja borongan berupa :

- a. jaminan kecelakaan kerja, yang diberikan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja atau kecelakaan yang berhubungan dengan kerja atau penyakit akibat kerja;
- b. jaminan kematian, diberikan apabila tenaga kerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja dan masih dalam ikatan dengan proyek yang menjadi peserta JAMSOSTEK.

2. Kewajiban pekerja borongan

Kewajiban pekerja borongan terdapat pada lampiran perjanjian kontrak kerja borongan, yaitu:

- 1) menaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan;
- 2) menaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya yang menyangkut tentang ketenagakerjaan;
- 3) menyimpan rahasia perusahaan atau jabatan dengan sebaik-baiknya;
- 4) melaksanakan tugasnya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- 5) bekerja dengan jujur, tertib, hemat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan;
- 6) memelihara dan meningkatkan keutuhan,kekompakan, persatuan dan kesatuan karyawan;
- 7) menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- 8) memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas dan kewajibannya maupun yang berlaku secara umum;
- 9) segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui adanya hal-hal yang membahayakan/mengganggu kelancaran atau merugikan

- perusahaan terutama di bidang keamanan, keuangan dan material;
- 10) menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan baik untuk kepentingan perusahaan;
  - 11) menyerahkan kembali kepada perusahaan semua surat-surat dan barang-barang milik perusahaan yang dibawa setelah tidak ada hubungan kerja aktif dengan perusahaan;
  - 12) memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin;
  - 13) menjaga keselamatan diri dan teman sekerja serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.

Hak- hak dan kewajiban-kewajiban PT. Jenggawah Jaya tersebut adalah:

- a. Hak PT. Jenggawah Jaya Jember.
  - 1) memberhentikan atau memecat pekerja borongan sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama.
  - 2) memperoleh hasil pekerjaan dari pekerja borongan sesuai dengan yang disepakati bersama.
  - 3) memindah dan memutasi pekerja borongan ke sub bagian lain.
- b. Kewajiban PT. Jenggawah Jaya tersebut adalah :
  - 1) mendaftarkan tenaga kerjanya termasuk pekerja borongan dalam keanggotaan JAMSOSTEK sebelum menjalankan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja borongan;  
PT. Jenggawah Jaya mendaftarkan tenaga kerjanya termasuk tenaga kerja borongan dalam JAMSOSTEK meliputi :
    - a) jaminan kecelakaan kerja, yang diberikan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja atau kecelakaan yang berhubungan dengan kerja atau penyakit akibat kerja, hal ini sesuai dengan pasal 8 Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- b) Jaminan kematian, yang diberikan apabila pekerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja dan masih dalam ikatan dengan proyek yang menjadi peserta JAMSOSTEK, hal ini sesuai dengan pasal 12 Undang Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 2) memberikan kesempatan libur istirahat tahunan yang diberikan dalam peringatan hari raya umat beragama, misalnya hari raya idul fitri, hari natal, hari raya nyepi, dan lain- lain;
- 3) memberikan waktu istirahat kerja,  
Pada PT. Jenggawah Jaya dalam satu hari kerja terdapat dua(2) kali waktu istirahat kerja, yaitu: pada pukul sembilan (9) pagi dan pada pukul dua belas (12) siang, masing-masing selama tiga puluh (30) menit, jam kerja pada PT. Jenggawah Jaya mulai jam 08.00-15.00 WIB.
- 4) membayar upah pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan dan tepat pada waktunya, yaitu Rp. 1000.000 per sepuluh (10)hari kerja untuk 10(sepuluh) orang pekerja borongan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai hak dan kewajiban pekerja borongan maupun PT. Jenggawah Jaya maka dapat kita ketahui bahwa apa yang menjadi hak pekerja borongan merupakan kewajiban dari perusahaan, begitu pula sebaliknya apa yang menjadi kewajiban pekerja merupakan hak perusahaan.

Pelaksanaan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak baik pihak PT. Jenggawah Jaya sebagai pihak pertama maupun pihak pekerja sebagai pihak kedua tidak selalu dalam keadaan baik, pada waktu tertentu terjadi wanprestasi atau tidak terpenuhinya suatu prestasi yang dilakukan oleh salah satu pekerja borongan yang bernama Uswatun, wanprestasi yang dilakukan oleh Uswatun terjadi pada tanggal 3 desember 2003 pada proses pengepakan, yaitu dia tidak melakukan pengepakan yang seharusnya dilakukannya sehingga menghambat proses pengiriman tembakau kepada

calon pembeli, hal ini sangat merugikan pihak perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya.

### 3.3 Akibat Hukum Pekerja Yang Melakukan Wanprestasi di PT. Jenggawah Jaya

Pelaksanaan suatu perjanjian tidak terlepas dari kemungkinan terjadinya wanprestasi oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja borongan. Apabila pekerja tidak melakukan apa yang dijanjikan maka dikatakan ia telah melakukan wanprestasi, dikatakan seorang pekerja tersebut telah alpa, atau lalai atau ingkar janji atau melanggar perjanjian, apabila seorang pekerja tersebut melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukannya. Perkataan wanprestasi berasal dari bahasa Belanda yang berarti prestasi buruk. (Subekti, 2001:45)

Wanprestasi (kelalaian/kealpaan) seorang pekerja secara umum dapat berupa empat (4) macam, yaitu:

1. tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya,
2. melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak seperti yang dijanjikannya,
3. melaksanakan apa yang diperjanjikannya tetapi terlambat,
4. melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.(Subekti, 2001:45)

Kelalaian atau kealpaan si pekerja tersebut sebagai pihak yang wajib melaksanakan sesuatu, diancamkan beberapa sanksi atau hukuman

Sanksi atau hukuman tersebut yang timbul karena adanya pekerja sebagai pihak yang melaksanakan sesuatu ada 4 macam yaitu :

**Pertama** : membayar kerugian yang diderita oleh pihak pertama (perusahaan) atau dengan singkat dinamakan ganti rugi. Dalam istilah ganti rugi dapat dikenali tiga unsur : biaya, rugi dan bunga yang dalam bahasa Belanda disebut : *Kosten, Schaden en interesten*. (Subekti, 2001:47)

Biaya atau *Kosten* adalah : segala pengeluaran atau pengongkosan yang nyata sudah dikeluarkan oleh satu pihak (Subekti, 2001:47). Dalam hal ini adalah PT. Jenggawah Jaya.

Rugi adalah kerugian karena kerusakan barang-barang perusahaan yang diakibatkan oleh kelalaian pihak pekerja. (Subekti, 2001:47).

Bunga adalah kerugian yang berupa kehilangan keuntungan (bahasa belanda = *Winstderving*), yang sudah dibayangkan serta dihitung oleh perusahaan (Subekti, 2001:47).

*Code Civil* (dalam bahasa Prancis) memperinci ganti rugi itu dalam dua unsur yaitu *dommages et interest*. *Dommages* meliputi apa yang kita namakan biaya dan rugi sebagaimana telah kita bicarakan diatas, sedangkan *interest* adalah sama dengan bunga dalam arti kehilangan keuntungan.

**Kedua**, pembatalan perjanjian, bertujuan membawa kedua belah pihak kembali kepada keadaan sebelum perjanjian dibuat. Jika suatu pihak sudah menerima sesuatu dari pihak yang lain, baik itu barang maupun uang, maka harus dikembalikan.

Hal perjanjian dibatalkan maka kedua belah pihak dibawa dalam keadaan sebelum perjanjian diadakan. Pembatalan itu berlaku surut sampai detik dilahirkannya perjanjian. Apa yang sudah terlanjur diterima oleh satu pihak harus dikembalikan pada pihak yang lainnya. (Subekti, 2001:47)

**Ketiga**: peralihan risiko sebagai sanksi ketiga atas kelalaian seorang debitur atau pekerja disebutkan dalam pasal 1237 ayat (2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu risiko adalah kewajiban untuk memikul kerugian jika terjadi diluar kesalahan salah satu pihak yang menimpa barang yang menjadi obyek perjanjian itu. (Subekti, 2001:48)

**Keempat**: membayar biaya perkara jika sampai diperkarakan didepan hakim, hal ini tersimpul dalam pasal 181 ayat 1 HIR yang menyatakan bahwa "Pihak yang dikalahkan diwajibkan untuk membayar perkara" (Subekti, 2001:48)

Akibat hukum bagi pekerja atau debitur yang telah melakukan

wanprestasi adalah hukuman atau sanksi hukum yang berupa:

- 1) debitur diwajibkan membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur (pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata);
- 2) apabila perikatan itu timbal balik, kreditur dapat menuntut pemutusan atau pembatalan perikatan melalui hakim (pasal 1266 Kitab Undang-undang Hukum Perdata);
- 3) dalam perikatan untuk memberikan sesuatu, resiko beralih kepada debitur sejak terjadi wanprestasi (pasal 1237 ayat (2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata);
- 4) debitur diwajibkan memenuhi perikatan jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan disertai pembayaran ganti kerugian (pasal 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata);
- 5) debitur wajib membayar biaya perkara jika diperkarakan dimuka pengadilan negeri, dan debitur dinyatakan bersalah (Muhammad,2000:204).

Bentuk-bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja pada PT. Jenggawah Jaya (wawancara, 28 Desember 2003), yaitu:

a) Wanprestasi tidak melakukan yang telah ditentukan dalam perjanjian.  
Pekerja yang dianggap melakukan wanprestasi seandainya ia tidak melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak yang tertera dalam suatu perjanjian yang telah ditetapkan. Misalnya dalam perjanjian ditetapkan bahwa pekerja borongan melakukan pengepakan tetapi pekerja tersebut tidak melakukan pengepakan.

b) Wanprestasi karena keterlambatan pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Pekerja dianggap telah melakukan wanprestasi seandainya ia terlambat dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah di tetapkan. Misalnya dalam proses pengepakan tersebut perusahaan telah menentukan dalam waktu dua hari seorang pekerja tersebut harus dapat menyelesaikan satu pengepakan atau satu bal, tetapi dalam kenyataannya, pekerja tersebut



tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya .

- c) Wanprestasi dalam hal adanya suatu kesalahan pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Misalnya dalam proses menimbang, seorang pekerja salah atau lalai dalam menimbang tembakau.

Akibat hukum bagi pekerja yang melakukan wanprestasi pada PT. Jenggawah Jaya Jember (wawancara, 28 Desember 2003) adalah:

Terhadap kelalaian atau kealpaan seorang pekerja (sebagai pihak yang wajib melakukan sesuatu), diancamkan beberapa sanksi atau hukuman, yaitu:

pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya akan diberi sanksi administrasi berupa:

- a. surat peringatan, yang dimaksud dengan surat peringatan disini adalah surat yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan untuk memberikan teguran atau peringatan kepada pekerja yaang telah melakukan wanprestasi atau ingkar janji.
- b. pemutusan hubungan kerja , maksudnya adalah jika terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja dan telah diberi surat peringatan oleh pihak perusahaan sebanyak tiga kali dalam waktu dua minggu tetapi pihak pekerja tetap tidak mengindahkan, maka pihak perusahaan dalam hal ini PT. Jenggawah Jaya akan menindak tegas dengan memberi surat pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan salah satu tindakan tegas dari pihak perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya sebagai akibat hukum bagi pekerja borongan yang wanprestasi, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Jenggawah Jaya disertai dengan uang pesangon.

Sesuai dengan ketentuan yang ada dalam KUHPerdata pada pasal 1603 angka 12 huruf o tentang alasan-alasan majikan memutuskan kerja terhadap pekerjanya yang menyebutkan bahwa "apabila ia karena sengaja atau

sembrono telah menjadi tak mampu melakukan pekerjaannya” dan isi perjanjian kerja borongan, maka bila pekerja melakukan wanprestasi terutama dalam hal keterlambatan dalam melakukan pekerjaan atau prestasi yang telah ditentukan, maka dikenai sanksi. Terhadap hal tersebut PT. Jenggawah Jaya akan memberi peringatan berupa teguran secara lisan dan bila telah diberi peringatan hingga tiga kali dalam jangka waktu dua minggu pekerja tetap tidak memenuhi prestasinya, pihak PT. Jenggawah Jaya berusaha menyelesaikan dengan jalan damai melalui musyawarah untuk mufakat. Apabila dengan jalan damai tidak dapat diselesaikan, pekerja tersebut akan diberi sanksi seperti tersebut diatas, yaitu: pemutusan hubungan kerja, hal ini sesuai dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Jenggawah Jaya kepada Uswatun (wawancara 28 desember 2003). Akibat telah melakukan wanprestasi Uswatun diberi sanksi berupa pemutusan hubungan kerja yang disertai dengan uang pesangon berupa dua bulan upah, hal ini sesuai dengan pasal 22 huruf b Kep-105/Men/2000.

Uswatun yang melakukan wanprestasi oleh pihak perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja yang disertai dengan uang pesangon berupa dua bulan upah, hal ini sesuai dengan pasal 22 huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-105/MEN/2000 dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan, yaitu: “masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun dua bulan upah”. sanksi tersebut diberikan kepada Uswatun karena pada hari atau kesempatan sebelumnya, Uswatun telah atau pernah melakukan wanprestasi dengan melakukan kesalahan atau kelalaian yang sama yaitu: tidak melakukan pengepakan yang seharusnya dilakukannya pada hari itu. Kelalaian tersebut pernah dilakukan oleh Uswatun sebanyak tiga kali dan pada saat itu pihak perusahaan telah mengingatkannya dengan memberi surat peringatan sebanyak tiga kali dalam tenggang waktu dua minggu kepadanya tetapi pekerja tersebut (Uswatun) tidak mengindahkan akhirnya perusahaan menindak tegas

dengan memberikan surat pemutusan hubungan kerja.

Diatas telah dirinci bentuk-bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja borongan berikut contoh konkretnya, selama masa penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT Jenggawah Jaya, tidak terdapat wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya.





## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

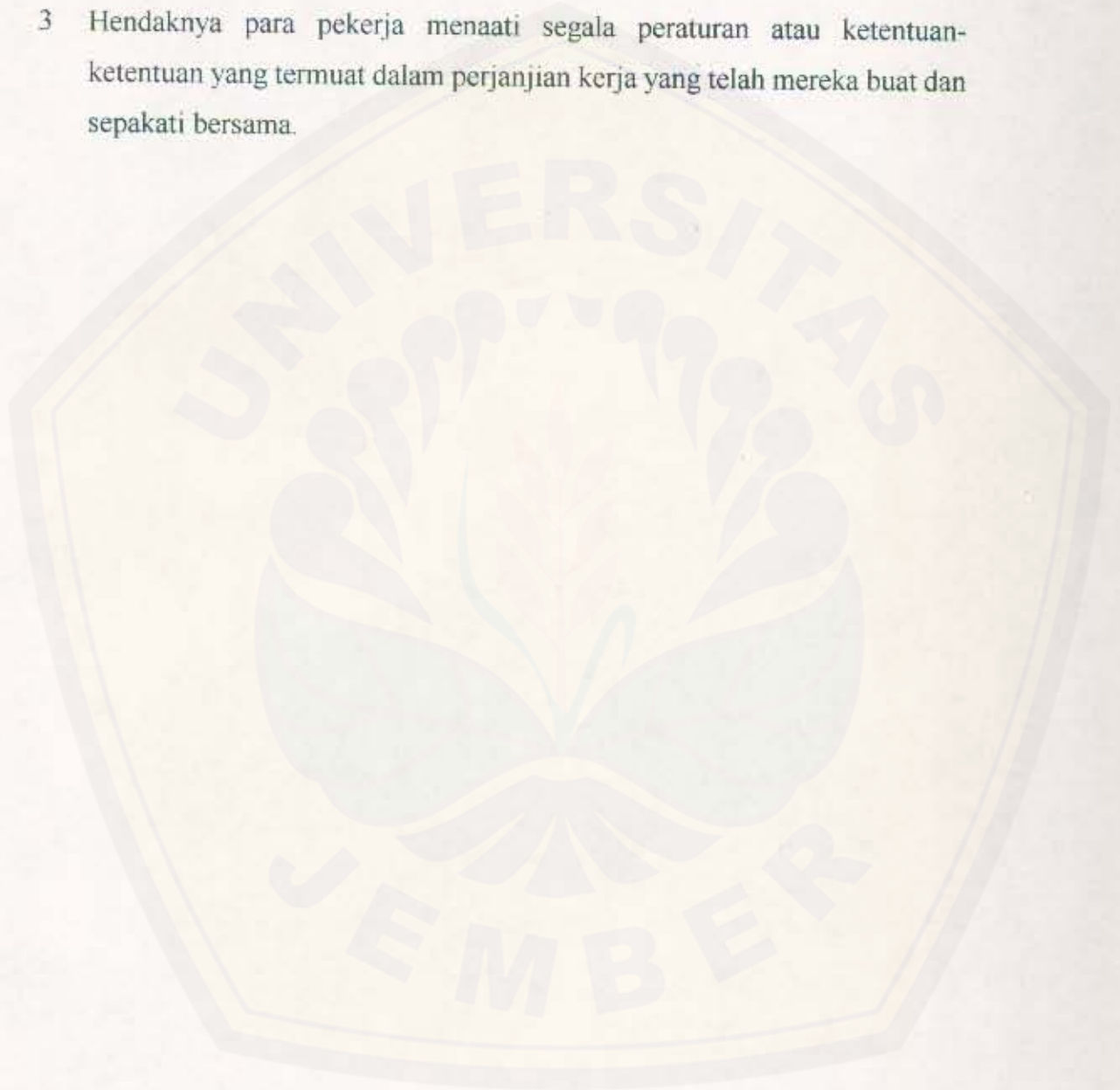
1. Hal yang melatar belakangi pekerja melakukan kerja borongan di PT. Jenggawah Jaya adalah perjanjian kerja borongan yang telah dibuat sebelumnya oleh kedua belah pihak yaitu PT. Jenggawah Jaya sebagai pihak pertama dan para pekerja sebagai pihak kedua.
2. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak pada PT. Jenggawah Jaya, hak-hak pekerja merupakan kewajiban-kewajiban perusahaan yaitu PT. Jenggawah Jaya dan begitu pula sebaliknya kewajiban-kewajiban pekerja merupakan hak-hak PT. Jenggawah Jaya.
3. Akibat hukum pekerja yang tidak melakukan prestasinya di PT. Jenggawah Jaya adalah :  
pekerja yang tidak melakukan prestasinya akan diberi sanksi administrasi berupa surat peringatan dan atau pemutusan hubungan kerja yang disertai dengan uang pesangon sesuai dengan pasal 156 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan diatas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak pekerja dalam membuat suatu perjanjian kerja borongan haruslah di teliti dahulu atau di cermati terlebih dahulu apakah pekerjaan tersebut tidak menyulitkannya baik dari segi waktu maupun dari segi kapasitas kerja sehingga dalam bekerja nanti, dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak akan terjadi wanprestasi dikarenakan pekerjaan tersebut terlalu menyulitkan bagi pekerja.

- 2 Hendaknya hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak , baik itu pihak pekerja maupun pihak perusahaan harus berjalan seimbang, dalam arti menguntungkan kedua belah pihak tanpa ada yang merasa di rugikan.
- 3 Hendaknya para pekerja menaati segala peraturan atau ketentuan-ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja yang telah mereka buat dan sepakati bersama.



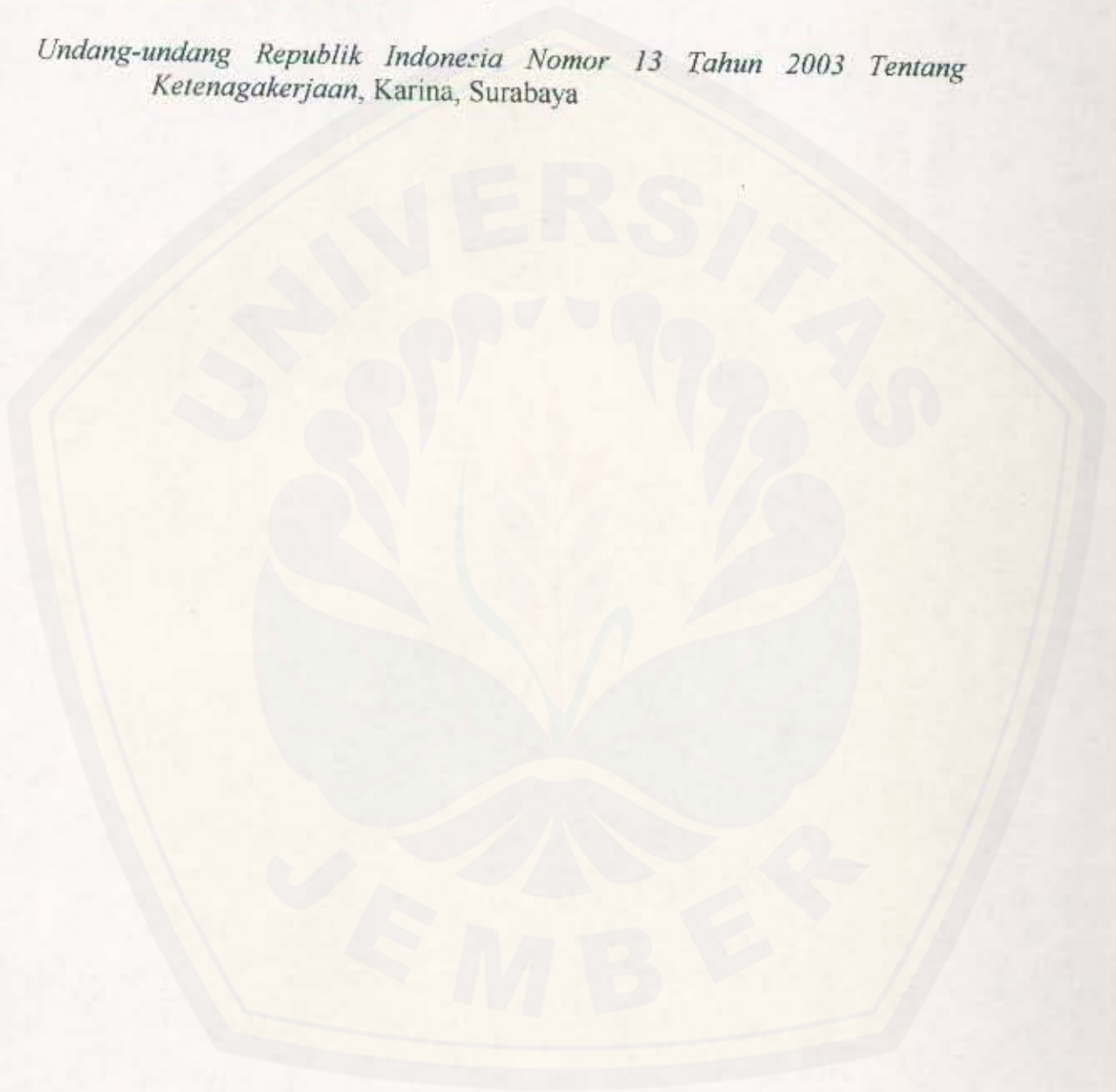
## DAFTAR PUSTAKA

- Djumialdji, Fx. 1991. *Perjanjian Pemborongan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- ..... 1996. *Hukum Bangunan, Dasar-Dasar Hukum Dalam Proyek dan SDM*. PT. Rineka Pustaka. Jakarta.
- Djumiadi, 1992. *Hukum Perburuhan. Perjanjian Kerja*. CV. Rajawali. Jakarta
- Halim, Ridwan. 1988. *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*. Ghalia Pustaka. Jakarta
- Harahap, M Yahya. 1982. *Segi-segi Hukum Perjanjian*. Alumni. Bandung.
- Muhammad, Abdulkadir. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. PT. Citra aditya. Bandung.
- Soepomo, Iman. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta.
- Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Intermedia. Jakarta
- ..... 1988. *Aneka Perjanjian* PT. Intermedia. Jakarta.
- ..... 2001. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. PT. Pratinia Paramita. Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hannitijo. 1990. *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Pustaka. Jakarta.
- Patrik, Purwahid. 1994. *Dasar-dasar Hukum Perikatan. Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Undang- Undang*. Mandar Maju. Semarang
- Projodikoro, Wirjono, 2000, *Asas- asas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Semarang

Satrio, J. 1992. *Hukum Perikatan. Perikatan pada Umumnya*. Alumni. Bandung.

..... 1994. *Hukum Perikatan. Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Karina, Surabaya





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121  
☎ (0331) 335462 - 330482 Fax. 330482

Nomor : 4883 /J25.1.1/TP.9/2003  
Lampiran :  
Perihal : KONSULTASI

Jember, 4 Nopember 2003

Yth. Pimpinan PT. Jenggawah Jaya  
di  
J E M B E R

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat  
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : SHOFIA AQILLAH  
NIM : 98071010235  
Program : S 1 Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Jawa IV-P/2 Jember.  
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah "Akibat Hukum Pekerja  
Warpresiasi Dalam Perjanjian Kerja Borongan  
Pada PT Jenggawah Jaya Di Jember".

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,  
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan  
penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian Kejur./..Perdata...
- Yang berkepentingan



**PT. "JENGGAWAH JAYA" 43**

Jl. Achmad Yani No. 85 Telp. (0331) 757146, 331917, 333752 Fax. 757146  
E-mail : jenggawahjaya@telkom.net.id  
jenggawahjaya@binanusa.net.id

**JENGGAWAH - JEMBER**

SAHA : EXPORTIR TEMBAKAU BES. NO./VO., PERKEBUNAN, EXPEDISI, GENERAL TRADE, etc

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Shofia Aqilah

Alamat : Kranji RT.005 RW.004 Paciran Lamongan 62264

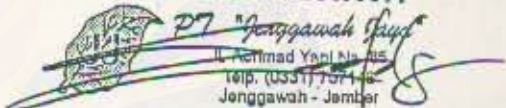
Pendidikan : SI Fakultas Hukum Universitas Jember

Telah melaksanakan Penelitian pada Perusahaan kami dalam rangka menyelesaikan tugas akhir penyelesaian Skripsi.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Februari 2004

PT. JENGGAWAH JAYA

  
PT. "Jenggawah Jaya"  
Jl. Achmad Yani No. 85  
Telp. (0331) 757146  
Jenggawah - Jember

( Ir. H. M. Erlambang BD, MM )

DIREKTUR

PT. JENGGAWAH JAYA

**KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU KARYAWAN BORONGAN  
TAHUN 2003**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Ir. H. M. Erlambang B.D.M., MM.  
Jabatan : Direktur PT. Jenggawah Jaya  
Alamat : Jalan Letjen Sutoyo No. 75 Jember  
Dan selanjutnya disebut Pihak Kesatu
2. Nama : H. Sueb  
Jabatan : Direktur CV. Utama Jaya  
Alamat : Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember  
Dan selanjutnya disebut Pihak Kedua

Menyatakan, bahwa baik Pihak Kesatu maupun Pihak Kedua bersepakat untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan di bawah ini sebagai berikut :

**PASAL 1  
STATUS HUBUNGAN KERJA**

1. Pihak Kedua bersedia bekerja pada Pihak Kesatu selama tahun 2003, dan tidak diperbolehkan mewakili atau menggantikan pekerjaannya kepada orang lain.
2. Kesepakatan kerja waktu tertentu ini selama tahun 2003 dimulai tanggal 20 Januari 2003 sampai dengan 31 Desember Tahun 2003.
3. Pihak Kedua yang telah bekerja penuh selama tahun 2003 (2) yang memenuhi persyaratan penerimaan yang ditentukan oleh Pihak Kesatu akan diberi prioritas pertama untuk dipekerjakan kembali pada tahun berikutnya, bila formasinya masih memungkinkan dan kondisinya dinilai baik.
4. Pihak Kedua yang diputuskan hubungan kerjanya oleh Pihak Kesatu karena melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan, tidak akan diberi kesempatan untuk diterima kembali bekerja pada tahun berikutnya.

**PASAL 2**

1. Pihak Kedua akan dibayar upahnya secara borongan oleh Pihak Kesatu menurut SKB Mentan dan Menaker RI. No. 216/Kpst/TU.410/3/96 tanggal 1 April 1996  
Kep. 50/Men/96
2. Tarif pengupahan di Ayat (1) dilampirkan pada kesepakatan kerja ini.

**PASAL 3**

Apabila produksi tidak mencapai target sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Kesatu, Pihak Kedua akan memberi ganti rugi seperti yang terlampir.

**PASAL 4**

1. Pedoman teknis pelaksanaan kerja diberikan oleh Pihak Kesatu untuk dilaksanakan oleh Pihak Kedua.
2. Pedoman tersebut di ayat (1) dilampirkan pada kesepakatan kerja ini untuk dipahami dan dihayati oleh kedua belah pihak agar pelaksanaan dapat berjalan lancar.

**PASAL 5**

Apabila Pihak Kedua mendapat kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, maka kepada Pihak Kedua diberlakukan ketentuan-ketentuan pada peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No. PER-03/MEN/1994 tanggal 23 Agustus 1994 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas dan Tenaga Kerja Borongan.

**PASAL 6**

1. Pihak Kedua akan mentaati segala ketentuan-ketentuan yang berlaku di PT. Jenggawah Jaya termasuk mentaati segala perintah atasannya yang bertindak atas kuasa Pihak Kesatu.
2. Ketentuan-ketentuan di ayat (1) adalah tata tertib atau disiplin kerja dilengkapi pula dengan sanksi-sanksinya yang dilampirkan pada Kesepakatan Kerja ini.

**PASAL 7**

1. Bilamana terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan Kesepakatan Kerja ini, maka kedua belah pihak akan menyelesaikannya secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Ketentuan-ketentuan di ayat (1) tidak dapat dicapai kesepakatan bersama, kedua belah pihak bersepakat untuk meminta bantuan atau jasa-jasa baik dari Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

**PASAL 8**

1. Apabila dalam Kesepakatan Kerja ini ternyata ada hal-hal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, maka kedua belah pihak harus tunduk kepada ketentuan-ketentuan Peraturan Perusahaan Karyawan Tetap dan Borongan PT. Jenggawah Jaya.
2. Ketentuan lain yang belum diatur dalam Kesepakatan Kerja ini akan dilengkapi oleh Pihak Kesatu dengan berpedoman kepada ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Demikian Kesepakatan Kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan sorhani tanpa ada unsur paksaan dari manapun.

Jember, 20 Januari 2003  
PT. JENGGAWAH JAYA JEMBER

Pihak Kedua

H. Sueb

Pihak Kesatu

Ir. H. M. Erlambang B.D.M., MM.

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA****No. 01/Kont/SDM/V/2003****PEKERJAAN BORONGAN PENGEMASAN TEMBAKAU  
PT. JENGGAWAH JAYA**

Pada hari ini Senin Tanggal 20 Januari, yang bertandatangan dibawah ini:

1. Ir. H.M Erlambang BD,MM. : Direktur PT. Jenggawah Jaya, alamat Jalan Letjen Sutoyo No. 75 Jember, dalam hal ini bertindak dan atas nama PT. Jenggawah Jaya. Selanjutnya disebut Pihak Kesatu.
2. H. Sueb : Direktur CV. Utama Jaya, alamat Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Dalam hal ini bertindak atas nama CV. Utama Jaya. Selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua.

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sepakat untuk mengadakan perjanjian bersama di bidang pekerjaan sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal di bawah ini :

**Pasal 1****LINGKUP PEKERJAAN**

Pihak Kesatu memberikan tugas kepada Pihak Kedua dan Pihak Kedua menerima dan menyanggupi pelaksanaan tersebut berupa pengepakan tembakau untuk 10 (orang) pekerja.

**Pasal 2****WAKTU DAN PELAKSANAAN PEKERJAAN**

1. Pelaksanaan pekerjaan pada pasal 1 diatas dilakukan selama proses pengiriman tembakau tahun 2003 termasuk hari Minggu.
2. Pekerjaan insidentil lain yang diperlukan Pihak Kesatu.

**Pasal 3****BIAYA DAN PEMBAYARAN**

Jumlah biaya borongan yang akan dibayar oleh Pihak Kesatu sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) setiap bulan. Pelaksanaan pembayaran dilaksanakan setiap sepuluh hari sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) / sepuluh hari.

**Pasal 4****FORCE MAJUERE**

Apabila masa pekerjaan terjadi force majuere yang dibuktikan dengan berita acara dari Pihak Kedua kepada Pihak Kesatu, maka pihak Kedua akan dibebaskan dari denda.

Adapun yang dikategorikan dalam force majuere sebagai berikut :

1. Bencana alam, banjir, gempa bumi, angin topan dan sebagainya.
2. Hujan terus menerus sehingga Pihak Kedua menunda dan tidak dapat melanjutkan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian.
3. Tindakan Pihak Kesatu yang menyebabkan Pihak Kedua menunda pekerjaan tersebut.
4. Bila terjadi peristiwa tersebut maka Pihak Kedua diwajibkan membuktikan kepada Pihak Kesatu secara tertulis dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender.

**Pasal 5****PERTANGGUNG JAWABAN**

Pihak Kedua bertanggung jawab terhadap pekerja bila terjadi kecelakaan kerja dengan segala akibatnya.

**Pasal 6**  
**MASA BERLAKU**

1. Perjanjian ini berlaku selama tahun 2003 terhitung mulai 20 Januari 2003 sampai dengan 31 Desember 2003.
2. Perjanjian ini dapat diperpanjang atau diputuskan atas persetujuan tertulis dari kedua belah pihak dengan memberitahukan terlebih dahulu paling lambat 1 (satu) bulan sebelumnya.

**Pasal 7**  
**PERSELISIHAN**

1. Apabila timbul perselisihan akibat pelaksanaan perjanjian kerja ini, kedua belah pihak akan menyelesaikan dengan musyawarah.
2. Apabila dengan musyawarah perselisihan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak, maka akan diupayakan melalui jalur hukum dengan memilih domisili yang telah ditetapkan yaitu Pengadilan Negeri Jember.

**Pasal 8**  
**LAIN-LAIN**

Apabila di kemudian hari terdapat hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini atas persetujuan kedua belah pihak akan ditetapkan dalam suatu perjanjian tersendiri yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja sama ini.

**Pasal 9**  
**PENUTUP**

Perjanjian ini dibuat dan ditanda tangani dalam rangkap 6 (enam), 2 (dua) diantaranya bermaterai cukup masing-masing untuk Pihak Kesatu dan Pihak Kedua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Ditetapkan : PT. Jenggawah Jaya Jember  
Pada Tanggal : 20 Januari 2003

Pihak Kedua

H. SUEB

Pihak Kesatu  
**PT. JENGGAWAH JAYA JEMBER**

**IR. H. M. ERLAMBANG B.D.M., MM.**

TATA TERTIB

## Lampiran Kontrak Borongan

1. Kewajiban Tenaga Kerja Borongan
  - a. Mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan.
  - b. Mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya yang menyangkut ketenaga kerjaan.
  - c. Menyimpan rahasia perusahaan atau jabatan dengan sebaik-baiknya.
  - d. Melaksanakan tugasnya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
  - e. Bekerja dengan jujur, tertib, hemat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
  - f. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan karyawan.
  - g. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
  - h. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas dan kewajibannya maupun yang berlaku secara umum.
  - i. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan baik untuk kepentingan perusahaan.
  - j. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui adanya hal-hal yang membahayakan atau mengganggu kelancaran atau merugikan perusahaan terutama di bidang keamanan, keuangan dan material.
  - k. Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua surat-surat dan barang-barang milik perusahaan yang dibawa setelah tidak ada hubungan kerja aktif dengan perusahaan.
  - l. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.
  - m. Menjaga keselamatan diri dan teman sekerja serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.
2. Larangan Tenaga Kerja Borongan
  - a. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan di bawah ini merupakan kesalahan berat adalah sebagai berikut :
    - 1) Pada saat hubungan kerja atau perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan.
    - 2) Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik, memakai obat-obatan terlarang lainnya dan berjudi di tempat kerja.
    - 3) Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
    - 4) Melakukan tindak kejahatan misalnya mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang-barang terlarang baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
    - 5) Melakukan penganiayaan (antara lain pemukulan, berkelahi dan sebagainya), menghina secara kasar atau mengancam bawahan, teman sekerja, atasan, pimpinan atau keluarganya.
    - 6) Mempengaruhi, membujuk pimpinan atau bawahan, teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum yang berlaku.
    - 7) Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik perusahaan.
    - 8) Dengan sengaja atau kecerobohannya merusak, merugikan atau membiarkannya diri atau temannya dalam keadaan bahaya.
    - 9) Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha, keluarganya, yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan perusahaan.
    - 10) Membawa atau menggunakan barang-barang milik perusahaan tanpa ijin pimpinan perusahaan.
  - b. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan di bawah ini dan termasuk kesalahan ringan adalah sebagai berikut :
    - 1) Menolak dan menaati perintah atas penugasan yang layak walaupun telah diperingatkan.
    - 2) Dengan tidak sengaja atau kelalaiannya mengakibatkan dirinya tidak dapat menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
    - 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan.
3. Sanksi
  - a. Karyawan yang tidak memenuhi kewajiban akan dikenakan sanksi atau hukuman berupa :
    - 1) Surat peringatan
    - 2) Pemutusan Hubungan Kerja
  - b. Pelanggaran terhadap ketentuan larangan, Perusahaan dapat mengambil tindakan
    - 1) Diputuskan kerjanya tidak dengan hormat tanpa mendapatkan ganti rugi dari perusahaan.
  - c. Tenaga Borongan tidak masuk kerja dalam waktu sedikit-dikitnya 6 (enam) hari kerja berturut-turut tanpa disertai keterangan yang jelas dan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha, karyawan dianggap mengundurkan diri.