

Bab 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, dapat disampaikan beberapa kesimpulan.

Pertama, *Joint Operating Body* (JOB) merupakan bentuk kerja sama di bidang migas yang pengaturannya terdapat dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1971 Tentang Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (PERTAMINA) Pasal 12 yang intinya menyatakan bahwa PERTAMINA dapat mengadakan kerja sama dengan pihak lain dalam bentuk Kontrak Production Sharing. Hal ini memberikan kemungkinan bagi PERTAMINA untuk mengusahakan blok migas dengan asistensi atau bersama-sama dengan perusahaan minyak/kontraktor asing dalam bentuk Kontrak Production Sharing, dimana dalam bentuk-bentuk kerja sama migas, kerja sama antara PERTAMINA dengan kontraktor dengan porsi modal 50:50 dengan PERTAMINA sebagai Operator disebut *Joint Operating Body* (JOB). Sebenarnya JOB yang lahir dari sebuah kontrak bagi hasil adalah salah satu varian dari *joint venture* atau usaha patungan ala PERTAMINA/Negara Indonesia, oleh karena dalam usaha melakukan eksplorasi dan produksi migas dibutuhkan dana yang sangat besar dan akan sulit bagi PERTAMINA apabila sendirian dalam mengusahakannya. Sehingga bentuk Kontrak Bagi Hasil yang didalamnya terdapat pengaturan mengenai JOB, menjadi salah satu pilihan kerja sama perusahaan minyak dan gas bumi. Perusahaan eksplorasi dan produksi migas secara bersama-sama dirasa menguntungkan bagi PERTAMINA karena akan terjadi pembagian risiko dan biaya.

Namun lebih lanjut, dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1971 dan aturan lainnya termasuk Undang-Undang Migas No. 22 Tahun 2001 tidak terdapat definisi

mengenai JOB yang dapat menjelaskan lebih detail mengenai status hukum JOB tersebut.

Kedua, JOB bukan merupakan badan hukum, hal ini dapat disimpulkan dari **Putusan Mahkamah Agung No. 07/PK/N/1999 tanggal 14 Mei 1999 dalam kasus DAITO KOGYO Co. Ltd - PT. BINA BARAGA UTAMA vs. PT. Bangun Prima Graha Persada**, dimana dinyatakan bahwa sebuah *Joint Operation* bukanlah badan hukum sehingga JOB tidak dapat bertindak di muka pengadilan. Gugatan dan tuntutan terhadap Joint Operation harus dibuat atau ditujukan kepada para pendiri Joint Operation. Demikian juga bila Joint Operation mengajukan gugatan maka yang mengajukan gugatan adalah pendiri Joint Operation yang berkepentingan, sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Agung RI No. 302 K/PDT/2004 tanggal 2 Februari 2006.

Kendati untuk tujuan mempermudah operasional JOB, JOB diberikan kewenangan oleh para pendirinya sebagai pendukung hak dan kewajiban dengan bisa membuat dan menandatangani perjanjian, namun dalam hal bertindak di muka persidangan tetap kembali kepada para pendirinya, bukan JOB tersebut. Hal ini merupakan risiko dari para pendiri JOB. Namun, pihak ketiga juga memiliki risiko bila berhubungan hukum dengan JOB, karena perjanjian atau kontrak yang ditandatangani adalah antara pihak ketiga dengan JOB. Bila timbul permasalahan dari perjanjian tersebut maka pihak ketiga itu harus jeli bahwa yang bisa dituntut bukanlah JOB, melainkan para pendirinya. Bila karena ketidaktahuannya (awam hukum) maka bisa saja pihak ketiga itu menuntut pada JOB, hal mana akan berakibat tuntutan tidak dapat diterima, karena sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung No. 07/PK/N/1999 tanggal 14 Mei 1999, JOB tidak dapat dituntut ke muka persidangan.

5.2 Saran

Adanya ketentuan dalam kontrak JOB yang memberikan kewenangan kepada JOB untuk membuat dan menandatangani perjanjian dengan pihak lain, dan bahkan

diperbolehkan memiliki kekayaan, menimbulkan asumsi bahwa JOB adalah badan hukum. Walaupun kesepakatan antara para pihak pendiri JOB untuk memberikan kewenangan tersebut kepada JOB dimungkinkan berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara, akan tetapi berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI No. 07/PK/N/1999 tanggal 14 Mei 1999, secara tegas dinyatakan JOB hanyalah badan kerja sama dan bukan badan hukum, sehingga membawa konsekuensi hukum bahwa JOB tidak bisa bertindak selayaknya badan hukum.

Atas uraian di atas, maka disarankan agar status JOB diperjelas apakah melalui revisi ketentuan dalam UU Migas ataukah ketentuan yang dikeluarkan oleh BPMIGAS sebagai badan pengawas kegiatan JOB yang mempertegas mengenai kedudukan JOB tersebut, sehingga keragu-raguan terhadap status hukum JOB bisa menjadi hilang dan tidak merugikan para pihak yang terkait dengan JOB khususnya pihak ketiga.