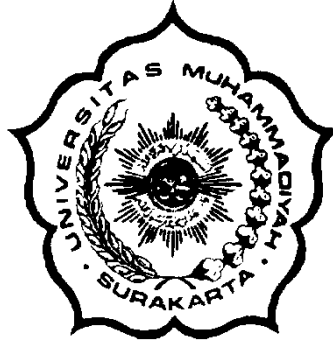


**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. DWI PRIMA  
SENTOSA DENGAN PEKERJA DALAM PELAKSANAAN  
PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM KONTRAK (PKWT)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

**Oleh:**

**YOGATAMA DWI KURNIAWAN**

**C 100 180 114**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. DWI PRIMA SENTOSA  
DENGAN PEKERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA  
DENGAN SISTEM KONTRAK (PKWT)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**YOGATAMA DWI KURNIAWAN**

**C 100 180 114**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Nuswardhani, S.H., M.S.**

**NIDN. 0606065702**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. DWI PRIMA SENTOSA  
DENGAN PEKERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA  
DENGAN SISTEM KONTRAK (PKWT)**

**OLEH**

**YOGATAMA DWI KURNIAWAN**

**C 100 180 114**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Selasa, 03 Januari 2023  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

**1. Nuswardhani, S.H., M.S**

**(Ketua Dewan Penguji)**

**2. Septarina Budiwati, S.H., CN., M.H**

**(Anggota I Dewan Penguji)**

**3. Fahmi Fairuzzaman, S.H., M.H., L.L.M**

**(Anggota II Dewan Penguji)**

()  
()  
()

**Dekan,**



  
**Prof. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H**  
**NIDN. 0026126801**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 04 Januari 2023

Penulis



**YOGATAMA DWI KURNIAWAN**

**C 100 180 114**

# **TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. DWI PRIMA SENTOSA DENGAN PEKERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM KONTRAK (PKWT)**

## **Abstrak**

Permasalahan dalam penelitian ini mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum di PT. Dwi Prima Sentosa, yang merupakan perusahaan produsen alas kaki yang berlokasi di Jawa Timur Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS dan pekerja ketika melaksanakan perjanjian kerja sistem kontrak, mengetahui peraturan sekaligus hak dan kewajiban antara PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS dengan pekerja ketika melaksanakan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Serta untuk mengetahui mekanisme menyelesaikan permasalahan jika salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan penelitian yaitu metode pendekatan melalui metode normatif, sebab pada penelitian ini yang hendak diteliti yaitu asas hukum, aspek hukum, kaidah hukum dan aturan hukum terhadap tanggung jawab hukum antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu deskriptif, dimana dalam perolehan data dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas dan terperinci terkait tanggungjawab hukum antara PT. Dwi Prima Sentosa dan pekerja. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa proses perjanjian kerja dengan sistem kontrak harus memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, syarat administrasi dan syarat hukum. Kesepakatan terjadi, jika kedua pihak menandatangani surat perjanjian kerja dengan sistem kontrak yang dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa. Kesepakatan tersebut menciptakan hubungan hukum antara PT Dwi Prima sentosa dengan pekerja untuk melaksakan hak dan kewajiban. Jika salah satu pihak melakukan pelanggaran tidak memenuhi hak dan kewajiban maka wajib bertanggungjawab atas wanprestasi, apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku maka wajib bertanggungjawab berdasarkan perbuatan melawan hukum.

**Kata Kunci :** perjanjian kerja dengan sistem kontrak, hubungan hukum, tanggung jawab hukum

## **Abstract**

Permasalahan dalam penelitian ini mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum di PT. Dwi Prima Sentosa, yang merupakan perusahaan produsen alas kaki yang berlokasi di Jawa Timur Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS dan pekerja ketika melaksanakan perjanjian kerja sistem kontrak, mengetahui peraturan sekaligus hak dan kewajiban antara PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS dengan pekerja ketika melaksanakan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Serta untuk mengetahui mekanisme penyelesaian permasalahan jika salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan penelitian yaitu metode pendekatan melalui metode normatif, sebab pada penelitian ini yang hendak diteliti yaitu asas hukum, aspek hukum, kaidah hukum dan hukum terhadap tanggung jawab hukum antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif, dimana dalam perolehan data dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas dan terperinci terkait tanggung jawab hukum antara PT. Dwi Prima Sentosa dan pekerja. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa proses perjanjian kerja dengan sistem kontrak harus memenuhi peraturan perundang- undangan yang berlaku, syarat

kewajiban dan syarat hukum. Kesepakatan terjadi, jika kedua pihak membuat surat perjanjian kerja dengan sistem kontrak yang dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa. Kesepakatan tersebut menciptakan hubungan hukum antara PT Dwi Prima sentosa dengan pekerja untuk melaksanakan hak dan kewajiban. Jika salah satu pihak melakukan pelanggaran tidak memenuhi hak dan kewajiban maka wajib bertanggungjawab atas wanprestasi, apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku maka wajib bertanggungjawab berdasarkan perbuatan melawan hukum.

**Keywords :** employment agreement, relation law, responsibility, liability, law

## 1. PENDAHULUAN

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama mengatur persoalan tenaga kerja kerjanya. Sebagai dampak kurang efektifnya pengawasan, banyak pengusaha yang kurang taat terhadap undang-undang ketenagakerjaan (Reni Suryani : 2018). Hal ini memberi penjelasan bahwa pekerja adalah faktor penting suatu perusahaan. Jalannya usaha suatu perusahaan sangat bergantung pada bagaimana didalamnya tenaga kerja tersebut bekerja. Adanya program perlindungan terhadap buruh tidak hanya memberikan keuntungan terhadap buruh tersebut, melainkan memberi keuntungan pada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kelangsungan terhadap produktivitas serta produk dapat terjamin. Urgensi buruh/pekerja serta diperlukannya memberi perlindungan terhadap pekerja.

PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS merupakan perusahaan produsen alas kaki terkenal di Indonesia serta suatu produsen sepatu merek internasional terbesar sejak didirikan pada tahun 2002. DPS memproduksi sepatu inovatif berdasarkan standar kualitas internasional dan tren global. Pabrik DPS berlokasi di tiga lokasi di Jawa Timur Indonesia (Mojokerto, Ngawi dan Caruban). DPS yang telah menggeluti industri sepatu selama 20 tahun sejak dimulai di Surabaya telah berkembang sebagai perusahaan sepatu terbaik yang memimpin industri sebagai mitra Moonstar, Yonex, merek Jepang, berdasarkan teknologi terbaik.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Memiliki makna bahwa *“tiap tenaga kerja mempunyai kesempatan tiada diskriminasi untuk mendapatkan suatu pekerjaan”* Maka, guna mencegah adanya deskriminasi, dibutuhkan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut memiliki tujuan guna memberikan jaminan dilangsungkannya sistem hubungan kerja secara damai sehingga pihak yang lemah tidak memperoleh atau terdapat intimidasi dari pihak yang kuat (Abdul Khakim : 2014).

PT Dwi Prima Sentosa dalam menjalankan perusahaannya membutuhkan pekerja. Pada umumnya, persoalan butuh atau pekerja lebih banyak identik dengan persoalan diantara majikan dan buruh, secara mikro sebenarnya berbagai faktor eksternal yang begitu memiliki pengaruh pada eksistensi kaum buruh atau pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya, misalnya perburuhan. Pada hubungan kerja, dibandingkan menggunakan pekerja tetap,

pengusaha kerap menyukai pemilihan pekerja menggunakan status pekerja kontrak (Asri Wiyani : 2009).

Ketika menjalankan suatu pekerjaan menggunakan sistem kontrak di PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS wajib dilakukan pada persetujuan diantara kedua pihak, yaitu pekerja dan pengusaha supaya kewajiban dan hak diantara pekerja dan pengusaha untuk memperoleh perlindungan didasarkan atas hukum yang ada. Para pengusaha memiliki kewajiban untuk memberi jaminan pada kesehatan serta keselamatan kerja (K3) untuk para pekerjanya sekaligus harus memberi gaji yang semestinya pada pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja, serta pekerja memiliki kewajiban untuk menjalankan pekerjaan serta wajib patuh terhadap seluruh peraturan di PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, sehingga dipastikan bahwa hubungan kerja antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja pasti dimulai dengan dibentuknya perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Sehingga, diantara PT. Dwi Prima Sentosa dan pekerja telah sepakat saling mengiikatkan diri serta menjalankan kewajiban beserta haknya yang sudah diatur didalam akta perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dari perusahaan yang berlaku terhadap kedua belah pihak. Jika seorang pihak baik pekerja atau pengusaha menjalankan suatu pelanggaran ketika melakukan perjanjian kerja sehingga harus tanggung jawab dengan cara membayar ganti kerugian didasarkan atas wanprestasi atau perbuatan melawan hukum.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian skripsi dengan judul “Tanggung Jawab Hukum Antara Pt. Dwi Prima Sentosa Dengan Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak (PKWT)”

## **2. METODE**

Ketika melaksanakan penelitian ini, penulis menggabungkan data data yang dibutuhkan, serta mempergunakan metode penelitian yang hendak dipergunakan untuk melaksanakan penelitian melalui metode, antara lain yaitu:

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif, karena dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah kaidah-kaidah hukum dan aturan hukum tentang tanggung jawab hukum antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak (Jonaedi E : 2018). Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu deskriptif yang berfungsi untuk menggambarkan dengan jelas tentang tanggung jawab hukum diantara pekerja dengan PT. Dwi Prima sentosa dalam pelaksanaan perjanjian kerja menggunakan sistem kontrak

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil Penelitian**

### 3.1.1 Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Dwi Prima Sentosa Dengan Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak.

Hasil penelitian terkait dengan tahap perjanjian kerja antar PT. Dwi Prima Sentosa terhadap pekerja perihal pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak diperoleh hasil sebagai berikut:

Sebelum Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja. Pertama adalah sebelum terjadinya kesepakatan, tahap awal mengenai proses perjanjian kerja antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja yaitu setiap pekerja harus mengirimkan surat lamaran pekerjaan kepada perusahaan yang dititipkan via pos satpam yang akan diberikan kepada pimpinan perusahaan atau dapat mengirimkan lamaran melalui website yang tersedia yaitu <https://dwiprimasentosa.com/>.

Calon pekerja ketika melamar pekerjaan diwajibkan menyertakan beberapa dokumen yang merupakan syarat utama yaitu: Surat lamaran pekerjaan; *Curriculum Vitae* (CV) atau Daftar Riwayat Hidup; Kartu Tanda Penduduk (KTP); Pas Foto Terbaru; Kartu Keluarga (KK); Ijazah terakhir; SKCK/Surat Keterangan Catatan Kepolisian; Surat pengalaman kerja/paklaring (jika ada).

Proses seleksi penerimaan karyawan melalui 4 (empat) tahapan diantaranya adalah tes kesehatan (*medical check up*), tes psikotes/tertulis, tes interview oleh HRD, dan yang terakhir adalah tes interview user.

Saat Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja. Apabila seluruh tahapan seleksi penerimaan karyawan sudah dilalui oleh calon pekerja dan dinyatakan diterima untuk bekerja maka wajib menandatangani surat perjanjian kerja kontrak (PKWT) yang dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa untuk pekerja. Diperoleh hasil berupa akta perjanjian kerja.

Setelah Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja. Setelah melakukan penandatanganan surat perjanjian kerja dengan sistem kontrak, maka kedua belah pihak yakni PT. Dwi Prima Sentosa selaku pemberi kerja yang diwakili oleh *Human Resource Department* dan penerima kerja telah dinyatakan sepakat untuk melaksanakan isi surat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Berdasarkan kesepakatan diatas akan menciptakan hubungan hukum diantara dua pihak yang menciptakan peraturan, kewajiban dan hak untuk dilaksanakan.

Pekerja wajib menjalankan kewajibannya yaitu melaksanakan pekerjaan dan berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan kesepakatan pada surat perjanjian kerja.

PT. Dwi Prima Sentosa memiliki kewajiban untuk memberikan gaji atau upah maupun tunjangan kepada para pekerja dan memiliki hak memperoleh hasil pekerjaan dari para pekerjanya. Proses menjadi pekerja kontrak yakni terhitung 1 tahun. Dalam masa kontrak tersebut akan ada penilaian yang mana akan menentukan kontrak kedepannya. Apabila calon pekerja dirasa mampu dan dapat bekerja dengan baik maka berdasarkan ketentuan dan syarat dapat ditambah menjadi 2 (dua) tahun dengan maksimal adalah 3 (tiga) tahun sebagai pegawai status kontrak.

### 3.1.2 Peraturan Serta Hak Dan Kewajiban Antara PT. Dwi Prima Sentosa Dengan Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak

Landasan hukum pendirian PT. Dwi Prima Sentosa berdasarkan SK. Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Tanggal 23 Agustus 2001, Nomor C-364.HT.03.02-Th. 2001.

Hak dan kewajiban PT. Dwi Prima Sentosa terhadap pekerja mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan staff HRD perusahaan dimana pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah lembur apabila jam kerja melampaui batas waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Perjanjian kerja kontrak menjelaskan bahwa pekerja menerima upah dari pengusaha yang dibayarkan pada setiap bulannya sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku yang dibayarkan pada setiap tanggal 10 bulan berjalan.

Golongan di PT. Dwi Prima Sentosa terdiri atas 2 (dua) golongan. Golongan pertama terdiri staff dan level di atasnya, sedangkan golongan kedua yaitu operator. Perihal sistem pengupahan terdapat perbedaan bahwa bagian operator pengupahan di cantumkan berdasarkan UMK daerah. Namun untuk staff ke atas gajinya di atas UMK daerah ditambah dengan tunjangan tetapi tidak di cantumkan di akta karena sistem pengupahannya berbeda.

Selain upah lembur ada pula pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) didasarkan pada besar jumlah satu kali gaji pekerja yang bersangkutan. Bilamana lama waktu pekerja ternyata belum cukup 1 (satu) tahun maka perhitungan THR dilakukan secara proporsional yang didasarkan pada berapa lama pekerja tersebut telah bekerja serta mencermati undang-undang yang diberlakukan.

Kemudian untuk jaminan keselamatan kerja dan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan yang diberi dari perusahaan untuk pekerja serta BPJS Kesehatan yang

terhitung sejak pekerja mulai bekerja. Pemberian BPJS Kesehatan oleh perusahaan tidak dibatasi hanya kepada pekerja akan tetapi juga meliputi keluarga dengan ketentuan maksimal 3 (tiga) anak. BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai alternatif yang diberikan perusahaan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja maka BPJS Ketenagakerjaan akan bertanggungjawab secara utuh bukan perusahaan.

Di samping itu, tunjangan yang diberikan PT. Dwi Prima Sentosa meliputi uang transportasi, uang makan, dan premi hadir. Ketiga tunjangan tersebut hanya diberikan kepada golongan staff ke atas. Selain golongan staff ke atas terkhusus bagian operator tidak memperoleh tunjangan tersebut dikarenakan golongan operator hanya menerima uang gaji berdasarkan UMK. Namun bagian operator tetap memperoleh uang lembur dengan perhitungan melebihi waktu kerja yang ditentukan pada akta perjanjian kerja.

### 3.1.3 Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak di PT. Dwi Prima Sentosa

Pertanggungjawaban apabila melakukan pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Dwi Prima Sentosa, maka pelanggaran tersebut dapat digolongkan atas perbuatan melawan hukum ataupun wanprestasi. Maka, pelanggaran tersebut harus dipertanggungjawabkan sebagai berikut:

#### a. Wanprestasi

Merupakan pelanggaran dalam melaksanakan hak dan kewajiban. Adapun contoh wanprestasi dari pekerja yakni tidak masuk tanpa keterangan, pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir, tidur ketika jam kerja, dan bekerja tidak sesuai prosedur yang ada. Pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan wanprestasi akan diberikan peringatan lisan dan surat peringatan tertulis. Untuk surat peringatan tertulis terdiri dari surat peringatan pertama, kedua dan ketiga yang diberikan sesuai atas berat/ringannya jenis pelanggaran yang dilakukan, kerugian/akibat yang timbul dari pelanggaran, dan pernah atau tidaknya pekerja yang bersangkutan melakukan pelanggaran.

Apabila pekerja yang melakukan pelanggaran telah mendapatkan surat peringatan pertama, namun mengulangi pelanggaran dalam jangka waktu surat peringatan pertama yang masih berlaku, maka akan diberikan surat peringatan kedua. Dalam jangka waktu surat peringatan kedua, apabila pekerja mengulanginya

lagi, sehingga diberikan surat peringatan ketiga. Jika setelah 3 kali memperoleh surat peringatan akan tetapi pegawai masih mengulangi pelanggaran, maka PT. Dwi Prima Sentosa akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

**b. Perbuatan Melawan Hukum**

Merupakan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Berkaitan dengan contoh perbuatan melawan hukum yaitu membongkar rahasia perusahaan, melakukan perjudian di lingkungan kerja, dengan sengaja membawa senjata tajam, dan berkelahi ataupun menimbulkan keributan di area perusahaan. Apabila telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum, maka PT. Dwi Prima Sentosa akan melakukan perundingan dengan pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum tersebut untuk memberikan pilihan kepada pekerja, yaitu dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dengan keterangan perbuatan yang telah dilakukan tanpa mendapatkan pesangon dan surat pengalaman kerja, atau pekerja mengundurkan diri secara baik-baik dengan tidak mendapatkan pesangon tetapi mendapatkan surat pengalaman kerja.

Apabila terjadi perselisihan antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja maka akan diselesaikan dengan bipartit tanpa adanya perwakilan dari serikat buruh ataupun pekerja. Bipartit tersebut dilakukan antara pihak PT. Dwi Prima Sentosa yaitu antara pihak manajemen dengan pekerja.

## **3.2 Pembahasan**

### **3.2.1 Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Dwi Prima Sentosa Dengan Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak**

**a. Sebelum Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja**

Sebelum terjadinya kesepakatan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Dwi Prima Sentosa, calon pekerja wajib menempuh beberapa tahap seleksi yang ditentukan PT. Dwi Prima Sentosa. Selain itu, calon pekerja harus melengkapi dokumen-dokumen sebagai syarat administrasi yang ditentukan oleh perusahaan, antara lain: Surat Lamaran Kerja; CV / Daftar Riwayat Hidup; Pas Foto Terbaru; KTP / Kartu Tanda Penduduk; KK / Kartu Keluarga; Ijazah Terakhir; SKCK / Surat Keterangan Catatan Kepolisian; Surat Pengalaman Kerja/Paklaring (apabila ada).

Selain itu, pekerja harus lolos dalam seluruh tahap seleksi penerimaan karyawan. Sebagai persyaratan hukum sebagai pedoman melaksanakan perjanjian

kerja antara pekerja dan PT. Dwi Prima Sentosa, adalah berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang termuat hal sebagai berikut ini:

- a) Persetujuan antara kedua pihak; Perjanjian kerja terlaksana dikarenakan adanya kesepakatan antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja yang ditandai dengan penandatanganan surat perjanjian kerja waktu tertentu yang menyatakan bahwa kedua belah pihak telah setuju untuk melaksanakan isi dari perjanjian kerja yang mengakibatkan hubungan hukum dan menciptakan peraturan serta kewajiban dan hak yang wajib dilaksanakan oleh dua pihak.
- b) Kecakapan atau kemampuan melaksanakan perbuatan hukum; Dua belah pihak yaitu PT. Dwi Prima Sentosa dan pekerja harus cakap bertindak dalam hukum. Pekerja yaitu dianggap telah dewasa, minimal usia 18 tahun, dan berakal sehat. Perusahaan dalam kondisi sehat yaitu memiliki surat pendirian berbadan hukum, dapat memberikan pekerjaan yang baik, memberikan upah dengan lancar sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan dapat melakukan kegiatan operasional setiap hari. Sehingga kedua belah pihak tersebut dapat melakukan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja dengan sistem kontrak.
- c) Adanya pekerjaan yang disepakati; Pada akta perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja kontrak yang dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa memuat suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh calon pekerja secara jelas.
- d) Pekerjaan yang disepakati tidak melanggar suatu ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa suatu pekerjaan tertentu yang tercantum dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja dengan sistem kontrak yang dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa tidak boleh merugikan pekerja, sehingga harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketertiban umum serta kesusilaan.

b. Saat Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja

Perjanjian kerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa berdasarkan asas kebebasan

berkontrak, yaitu PT. Dwi Prima Sentosa bebas menentukan isi perjanjian kerja. Ketentuan perjanjian tersebut dibatasi oleh suatu sebab yang halal yaitu Pasal 1320 ayat (4) KUHPerdara yaitu bahwa isi perjanjian kerja tersebut dilarang melanggar peraturan perundang-undangan yang diberlakukan, ketertiban umum, serta kesusilaan.

Isi perjanjian kerja waktu tertentu telah dibakukan oleh PT. Dwi Prima Sentosa yang terdiri dari hubungan kerja dan pekerjaan, diberlakukannya perjanjian kerja waktu tertentu, jam kerja dan hari kerja, pengupahan, tata tertib, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, uang kompensasi, jaminan, pemotongan upah untuk ganti rugi, dan keseluruhan perjanjian. Pekerja tidak dapat menambah, mengurangi atau mengganti isi perjanjian kerja yang telah dibuat oleh PT. Dwi Prima Sentosa. Selain itu, pekerja wajib memahami isi perjanjian/kontrak kerja.

Jikalau dua pihak setuju dalam menjalankan isi perjanjian kerja yang ditandai dengan menandatangani perjanjian kerja, sehingga asas konsensualisme dapat berlaku. Hal itu yang bermakna bahwa perjanjian terlaksana atas dasar persetujuan dua belah pihak sebagaimana telah diatur pada Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara.

c. Setelah Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja  
Setelah terjadinya kesepakatan, penandatanganan surat perjanjian kerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu PT. Dwi Prima Sentosa yang diwakili oleh HRD sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja merupakan bukti kesepakatan kedua belah pihak yang menimbulkan hubungan hukum antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja yang melahirkan kewajiban dan hak. Dalam pelaksanaannya dilarang berlawanan pada perjanjian kerja dan undang-undang yang berlaku di PT. Dwi Prima Sentosa.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, berlaku asas pacta sunt servanda yaitu mengikatnya perjanjian kerja diantara PT. Dwi Prima Sentosa dan pekerja yang mana berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara menjelaskan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan

itikad baik”. Maka, perjanjian kerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu oleh kedua belah pihak yang telah ditandatangani tersebut wajib ditaati dan dilakukan seperti peraturan perundang-undangan.

### 3.2.2 Peraturan Serta Hak Dan Kewajiban Antara PT. Dwi Prima Sentosa Dengan Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak

Landasan hukum pendirian PT. Dwi Prima Sentosa berdasar pada SK Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Tanggal 23 Agustus 2001, Nomor C-364.HT.03.02-Th. 2001.

Dibentuknya peraturan perusahaan harus berdasar pada pedoman dari peraturan perundang-undangan yang diberlakukan, yaitu UU. No. 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan. Berdasarkan makna Pasal 1 ayat (20) UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai Peraturan Perusahaan merupakan peraturan yang dibentuk dengan tekstual dari pengusaha yang berisi ketentuan perusahaan serta persyaratan kerja. Pasal 111 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki makna bahwa peraturan suatu perusahaan setidaknya harus memuat Kewajiban dan hak pengusaha; Kewajiban dan hak buruh/pengusaha; Persyaratan kerja; Peraturan perusahaan; kurun waktu peraturan perusahaan diberlakukan.

Berdasarkan Pasal 1338 KUHPdata yang menjelaskan bahwa kesepakatan antara pekerja dan PT. Dwi Prima Sentosa yang ditandai dengan tertandatanganinya surat perjanjian kerja mengakibatkan sebuah hubungan hukum seperti yang tertuang pada Pasal 50 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### 3.2.3 Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak di PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS

Jika terdapat suatu pelanggaran ketika melakukan pekerjaan diantara pekerja dengan PT. Dwi Prima Sentosa, sehingga pelanggaran itu digolongkan atas perbuatan melawan hukum ataupun wanprestasi. Penyelesaian tersebut dapat diselesaikan melalui upaya di luar pengadilan dengan melakukan musyawarah guna mencapai mufakat.

Musyawarah yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan pekerja yaitu perundingan bipartit. Jika melalui perundingan bipartit permasalahan tersebut tidak berhasil diselesaikan, maka dapat memanggil pihak ketiga sebagai mediator untuk

melakukan perundingan tripartit. Bilamana perundingan tripartit telah berhasil menyelesaikan perselisihan, maka hasil perundingan tripartit akan ditulis dalam Perjanjian Bersama dengan ditandatangani oleh para pihak. Namun, apabila permasalahan belum bisa terselesaikan, maka dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Wanprestasi

Wanprestasi yaitu lalai dalam melaksanakan atau tidak memenuhi kewajiban yang sudah ditentukan pada perjanjian yang dibentuk oleh kreditur dengan debitur.<sup>1</sup> Jika pihak pekerja/buruh secara nyata telah melanggar kewajiban dan hak, sehingga akan memperoleh Surat Peringatan. Adapun tingkat surat peringatan yaitu I, II dan III dibuat oleh HRD yang kemudian diberikan langsung kepada karyawan yang bersangkutan berdasarkan berat/ringannya pelanggaran yang dilakukan, kerugian/dampak yang ditimbulkan sebuah pelanggaran, pernah ataupun tidaknya pekerja melaksanakan pelanggaran tersebut.

Berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki makna bahwa “buruh/pekerja menjalankan pelanggaran ketentuan yang diatur didalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, ataupun perjanjian kerja bersama, pengusaha bisa menghendaki pemutusan hubungan kerja, terhadap buruh/pekerja yang berkaitan untuk diberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut” dengan enam bulan paling lama masa berlakunya.

Jika dengan cara musyawarah permasalahan belum dapat terselesaikan, maka pekerja dapat ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengajukan tuntutan dengan dasar wanprestasi. Pada ketentuan Pasal 1243 KUH Perdata, apabila PT. Dwi Prima Sentosa terbukti bersalah, maka wajib membayar ganti rugi atas dasar putusan pengadilan/hakim.

b. Perbuatan Melawan Hukum

Contoh perbuatan melawan hukum yang dilaksanakan pegawai/pekerja yakni mencuri aset di perusahaan. Perbuatan demikian memenuhi unsur-unsur sebagaimana Pasal 1365 KUHPerdata yaitu:

c. Perbuatan hukum; yaitu pekerja PT. Dwi Prima Sentosa.

---

<sup>1</sup> Subekti, 2007, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Arga Printing, hal. 146.

- d. Perbuatan tersebut menimbulkan kesalahan; yaitu pekerja melakukan pencurian, mabuk dll.
- e. Perbuatan itu mengandung unsur perbuatan melawan hukum; yaitu pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, tidak beritikad baik, dan merugikan PT. Dwi Prima Sentosa.
- f. Pekerja harus bertanggungjawab dengan memberikan ganti kerugian karena perbuatan yang dilakukannya.

Perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh pekerja di atas telah melanggar ketentuan akta perjanjian pada pasal 6 yang diklasifikasikan ke dalam perbuatan melawan hukum dan bisa diatasi dengan cara musyawarah. Jika musyawarah tidak bisa mengatasi masalah tersebut serta perusahaan merasa dirugikan atas perilaku pegawai/pekerja, sehingga PT. Dwi Prima Sentosa dapat memilih upaya hukum dengan cara mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasar pada perbuatan melawan hukum.

Untuk menyelesaikan suatu masalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh PT. Dwi Prima Sentosa, maka pihak pekerja dapat menyampaikan permasalahannya dan dilakukan secara musyawarah antara perusahaan dengan pekerja.

Jika musyawarah dirasa tidak membuahkan hasil, dengan demikian pekerja diperbolehkan mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebab telah melakukan perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata. Jika secara nyata telah bersalah, sehingga pihak yang melakukan perbuatan melawan hukum itu, diharuskan melakukan pembayaran ganti rugi yang didasarkan pada putusan pengadilan/hakim.

#### **4. PENUTUP**

Proses Perjanjian Kerja antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak. Sebelum Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja Semua calon pekerja diwajibkan melengkapi dokumen-dokumen sebagai syarat administrasi yang ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, calon pekerja diwajibkan menempuh tahapan seleksi yang ditentukan oleh PT. Dwi Prima Sentosa yang terdiri dari 4 tahapan yaitu tes kesehatan (*medical check up*), tes tertulis atau psikotes, tes wawancara HRD, dan tes wawancara *user*. Saat Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa terhadap buruh/pekerja Perjanjian perjanjian kerja waktu tertentu atau kerja sistem kontrak antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja dibuat secara tertulis yang pada hal ini

menerapkan asas kebebasan berkontrak. Setelah Terjadinya Kesepakatan Antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan Pekerja, Adanya kesepakatan antara PT. Dwi Prima Sentosa dengan pekerja, maka menimbulkan kewajiban beserta hak yang wajib dilakukan baik dari perusahaan maupun pegawai/pekerja, serta wajib mematuhi peraturan yang ada. Kedua pihak terikat pada suatu perjanjian kerja karena berlakunya asas *pacta sunt servanda*, merupakan penerapan dari Pasal 1338 KUHPerdata.

Peraturan Serta Hak Dan Kewajiban Antara PT. Dwi Prima Sentosa Dengan Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak. Dasar hukum pendirian PT. Dwi Prima Sentosa berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Tanggal 23 Agustus 2001, Nomor C-364.HT.03.02-Th. 2001. Pasal 111 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki makna, jika peraturan-peraturan suatu perusahaan setidaknya harus termuat hal antara lain yaitu Kewajiban serta hak oleh pengusaha, Kewajiban serta hak buruh atau pekerja, Persyaratan kerja, Peraturan perusahaan, Kurun waktu diberlakukannya aturan-aturan perusahaan. Berkenaan dengan kewajiban beserta hak yang telah ditetapkan didalam UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain Kewajiban serta hak pengusaha, Kewajiban serta hak pekerja, Tanggung jawab hukum. Hak PT. Dwi Prima Sentosa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan perjanjian kerja yaitu memperoleh hasil pekerjaan dari pegawai, berhak membuat peraturan perusahaan, dan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan kewajiban perusahaan terhadap pekerja adalah menjalankan isi perjanjian, yakni dengan memberi berbagai hak tenaga kerja kepada pegawai/pekerja sebagaimana pada aturan yang berlaku yang terdiri dari pemberian upah, pemberian tunjangan, serta pemberian cuti kepada karyawan.

Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak di PT. Dwi Prima Sentosa atau DPS. Jika terdapat suatu pelanggaran ketika menjalankan suatu pekerjaan diantara PT. Dwi Prima Sentosa dan pekerja, sehingga pelanggaran itu dapat digolongkan menjadi perbuatan melawan hukum atau wanprestasi. Jika pelanggaran tersebut karena hak dan kewajiban tidak terpenuhi, sehingga haruslah bertanggungjawab berdasar pada wanprestasi. Akan tetapi, jika pelanggaran yang dilaksanakan karena melanggar aturan yang diberlakukan sehingga harus bertanggungjawab berdasar PMH (perbuatan melawan hukum).

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

Abdul, Khakim. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra

- Asikin, Zainal. (1993) *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Asikin, Zainal. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Grafindo
- Bachtiar. (2021). *Mendesain Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Deepublish.
- Dimiyati, Khudzaifah dan Wardiono, Kelik, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Djulaeka dan Rahayu, Devi. (2020). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Efendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johny. (2018). *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenadamedia Group
- Fuadi, Munir. (2005). *Perbuatan Melawan Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- H. Manulang, Sendjun. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Husni, Lalu. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ctk. Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul (2014) *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Moegni, M.A. dan Djojodirdjo .(1976). *Perbuatan Melawan Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Midah, Agus, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Miru, Ahmadi. (2011). *Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum Bagi Konsumen di Indonesia, edisi 1*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mulyadi S. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Prinst, Darwin. (2000). *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra
- Rusli, Hardijan. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- S. Meliala, Djaja. (2012). *Hukum Perdata dalam Perspektif BW*. Bandung: Nuansa Aulia
- Sapardjaja, Komariah Emong. (2012) *Ajaran Sifat Melawan Hukum Material Dalam Hukum Pidana Indonesia*. Bandung: PT. Alumni.
- Soedjono, Wiwoho. (1987). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Bina Aksara
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Subekti. (2007). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Arga Printing

Tarigan, Vita Cita Emilia dan Hasibuan, Lidya Ramadhani. (2019) *Introduction Legal Research Methodology*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah

Wiyani, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Sinar Grafika,

## **JURNAL**

Anggraeny, Isdian dan Hidayah, Nur Putri. (2021). *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Dan Kenotariatan Vol. 5 No. 1.

Dameria, Rini, Busro, Achmad dan Hendrawati, Dewi. (2017). *Perbuatan Melawan Hukum Dalam Tindakan Medis Dan Penyelesaiannya Di Mahkamah Agung (Studi Kasus Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 352/PK/PDT/2010)*, Diponegoro Law Journal, Vol.6, No.1

Ismail, Najmi, Moch. Zainuddin. (2018). *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*. Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 1 No: 3

Noor, Muhammad. (2015). *Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan Dalam Pembuatan Kontrak*. Jurnal Pemikiran Hukum Islam Vol. 14, No. 1

Suryani, Reni. (2018). *Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja Pt.Latinusa Terhadap Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Vol 1, No 1, hal. 150-17.

Slamet, Sri Redjeki. (2013). *Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi*. Lex Jurnalica, Vol. 10 No. 2.

## **WEBSITE**

<https://dwiprimasentosa.com/profile/>, diakses pada tanggal 25 Maret 2022, Pukul 21:00 WIB

## **PERATURAN HUKUM**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Surat Perjanjian Kerja Kontrak

Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja