

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT KANDANG KARYA PERKASA
DI KABUPATEN SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Disusun Oleh:

GILANG MAHARDHIKA
C 100 120 092

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT KANDANG KARYA PERKASA
DI KABUPATEN SUKOHARJO**

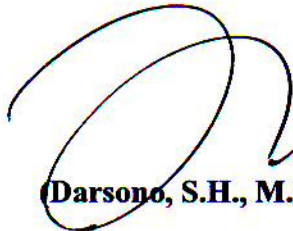
PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis oleh:

GILANG MAHARDHIKA
C 100 120 092

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing I



(Darsono, S.H., M.H.)

Pembimbing II



(Shalman Al Farizi, S.H., MKn)

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT KANDANG KARYA PERKASA
DI KABUPATEN SUKOHARJO**

Yang ditulis oleh:

GILANG MAHARDHIKA
C 100 120 092

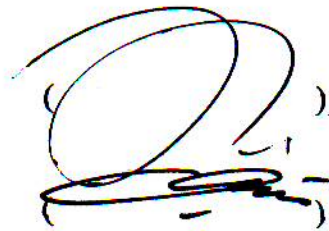
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 02 Mei 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Ketua : Darsono, S.H., M.H.

Sekretaris : Shalman Al Farizi, S.H., M.Kn

Anggota : Wardah Yuspin, S.H., M.Kn., Ph.D.



Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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 makalah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Surakarta, 20 April 2016

Penulis



GILANG MAHARDHIKA
C 100 120 092

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT KANDANG KARYA
PERKASA DI KABUPATEN SUKOHARJO**

Gilang Mahardhika
C.100.120.092
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
email: gilangmahardhika14@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak memuat hak dan kewajiban secara detail bagi pengusaha terhadap karyawan dan perlindungan hukum karyawan terhadap pengusaha jika perjanjian itu dilakukan secara lisan pada PT. Kandang Karya Perkasa di Kabupaten Sukoharjo. Metode penelitian ini melalui pendekatan yuridis normative dengan data primer berupa wawancara dan data sekunder berasal dari bahan-bahan pustaka. Metode pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan dengan pekerja sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 63 ayat (2) bahwa surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan : a. nama dan alamat pekerja/buruh, b. tanggal mulai bekerja, c. jenis pekerjaan; dan d. besarnya upah. Setelah memenuhi ketentuan itu maka pemilik perusahaan bisa memperkerjakan pekerja dan pemenuhan hak dan kewajiban juga perlindungan hukum pekerja.

***Kata kunci: perjanjian kerja lisan, ketentuan isi dari pasal 63 ayat (2),
perlindungan hukum pekerja***

ABSTRACT

Purpose of the research is to know process of a working employment agreement that is not containing rights and duties in detail of employer and employee and legal protection for employee against employer if the agreement is conducted verbally in PT. Kandang Karya Perkasa of Sukoharjo Regency. The research used juridical-normative one with primary data was collected from interview and secondary data was collected from literature. The data was analyzed qualitatively. Results of the research indicated that implementation of verbal employment agreement between employer and employee was in accordance with Act No. 13 of 2003 on Labor Affair of Article 63 paragraph (2) stating that assignment letter as intended in paragraph (1) shall at least contain information about: a. name and address of employee/labor; b. date of starting the job; c. type of work, and d. salary or wage. After the provision has been met, the employer may employ an employee and satisfy rights and duties and legal protection is prevailed.

Key words: verbal employment agreement, provision of article 63 paragraph (2), legal protection of labor

PENDAHULUAN

Suatu perikatan adalah suatu pengertian abstrak (dalam arti tidak dapat dilihat oleh mata), maka suatu perjanjian adalah suatu peristiwa atau kejadian yang konkrit. Kita memang dapat melihat adanya, dua orang atau pihak yang mengucapkan atau menulis janji-janji itu dan kemudian, sebagai tanda kesepakatan, perjabatangan tangan, atau menandatangani “surat perjanjian”.¹ Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, di sampingnya sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Perjanjian adalah suatu perbuatan, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.²

Perjanjian kerja antara PT Kandang Karya Perkasa dengan karyawan di perusahaan. Di dalam Perjanjian di sini yang dimaksud adalah perjanjian dimana pihak calon karyawan PT Kandang Karya Perkasa mengikatkan diri pada pihak perusahaan PT Kandang Karya Perkasa selaku majikan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai karyawan di PT Kandang Karya Perkasa dengan menerima upah sebagai kontra prestasi (imbalan jasa). Lazimnya, disebut dengan perjanjian perburuhan, seperti tercantum dalam Pasal 1601 a KUH Perdata yang berbunyi sebagai berikut “*Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu hal tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.*” Yang dimaksud dengan si buruh dalam hal ini adalah karyawan

¹Soebekti. 1988. *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*. Bandung. PT.Citra Aditya Bakti. Hal. 54.

²R. Setiawan. 1979. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Jakarta: Bina Cipta. Hal. 103.

PT Kandang Karya Perkasa sedangkan si majikan atau pengusahanya adalah PT Kandang Karya Perkasa sendiri.

Suatu perjanjian kerja yang berada di Perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa antara pengusaha dengan karyawan muncunya adanya kesenjangan antara pengusaha dengan pekerja terjadi disebabkan adanya perlakuan yang dirasa merugikan pekerja dalam hal ini adalah hak, kewajiban dan perlindungan hukum. Perusahaan yang sewenang-wenang cenderung memposisikan pekerja atau karyawannya sebagai buruh paksa. Yang dengan keinginan pengusaha memperoleh barang hasil produksi yang diinginkan. Namun pengusaha dengan sengaja lalai atau tidak memperhatikan hak yang dimiliki pekerja. Adapun hak yang harus didapatkan oleh pekerja adalah mendapatkan upah, dan diperlakukan atas dasar hubungan kerja dan berasaskan keadilan.

Posisi PT. Kandang Karya Perkasa secara vertikal merupakan majikan dari pekerja atau karyawan, yang dimana melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari PT. Kandang Karya Perkasa. Demikian ini memungkinkan adanya perlakuan PT. Kandang Karya Perkasa kepada pekerja atau karyawan Kandang Karya Perkasa berada dibawah kekuasaan perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa. Jika demikian, akan menyebabkan kesenjangan antara pengusaha dalam hal ini adalah PT. Kandang Karya Perkasa dengan pekerja atau karyawannya karena kelalaian pengusaha dalam memenuhi hak-hak, kewajiban, dan perlindungan hukum karyawannya.

Selanjutnya dengan adanya perjanjian kerja karyawan maka diharapkan akan terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan di suatu pihak dan

majikan (PT Kandang Karya Perkasa) dilain pihak dalam pelaksanaan perjanjian nanti. Perjanjian kerja karyawan di PT Kandang Karya Perkasa sebagai salah satu contoh bentuk perjanjian perburuhan sangat menarik untuk diteliti.

Perjanjian yang terjadi antara karyawan PT Kandang Karya Perkasa dengan PT Kandang Karya Perkasa dalam perjanjian kerja tersebut wajib dilaksanakan oleh para pihak. Oleh sebab itu majikan (PT Kandang Karya Perkasa) harus memenuhi kewajibannya dan buruh (karyawan PT Kandang Karya Perkasa) harus memberikan prestasinya. Mengenai pemilihan lokasi penelitian di PT Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo, sebab peneliti menilai sampai saat ini merupakan perusahaan yang sehat dan berkembang pesat. Serta perusahaan tersebut belum pernah terjadi protes dan aksi unjuk rasa dari para karyawannya. Sangat menarik untuk dilakukan penelitian skripsi karena dengan adanya perjanjian kerja tersebut bisa diketahui suatu gambaran yang jelas dan lengkap tentang bentuk dari perjanjian kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tersebut khususnya dalam wanprestasi serta resiko dan masalah-masalah yang timbul serta cara mengatasinya dalam pelaksanaan perjanjian kerja Pengusaha dengan Pekerja di PT. Kandang Karya Perkasa mengenai perusahaan property di wilayah Sukoharjo khususnya di PT. Kandang Karya Perkasa yang notabene berdiri di wilayah hukum Kabupaten Sukoharjo.

Kelancaran dari jalannya perusahaan juga tidak lepas dari suksesnya perjanjian kerja yang dibentuk antara pihak pimpinan perusahaan dengan karyawannya karena hal yang penting (*urgen*) dari isi perjanjian kerja tersebut adalah menyangkut hak dan kewajiban karyawan dalam mendapatkan kesejahteraannya selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak memuat hak dan kewajiban secara detail bagi pengusaha terhadap karyawan dan perlindungan hukum karyawan terhadap pengusaha jika perjanjian itu dilakukan secara lisan antara Pengusaha dan Pekerja di PT. Kandang Karya Perkasa Sukoharjo.

Metode penelitian ini melalui pendekatan naturalistik yang berdasarkan tingkat kealamiahannya tempat penelitian dengan data primer berupa wawancara dan data sekunder berasal dari bahan-bahan pustaka. Metode pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan Karyawan di PT. Kandang Karya Perkasa

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.³

Penjelasan mengenai perjanjian secara lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dengan wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).

³Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal.57

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), perjanjian kerja secara lisan diperbolehkan di mana pengusaha diwajibkan untuk membuat surat pengangkatan untuk karyawan tersebut. Pengusaha perlu memperhatikan perjanjian lisan ini karena pekerjaan yang dapat diselesaikan untuk waktu tertentu dan pengusaha hanya memperkerjakan pekerja/buruh hanya untuk waktu tertentu juga seperti yang disebutkan dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maka perjanjian kerja harus dibuat tertulis. Apabila perjanjian kerja secara lisan maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan status karyawan tersebut berubah menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut.⁴

Sementara itu, di dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja, surat pengangkatan tersebut harus memuat beberapa hal-hal yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa dalam melakukan suatu perjanjian kerja secara lisan dengan karyawannya, yang memuat antara lain: (a) Nama dan alamat kerja, (b) Tanggal mulai bekerja, (c) Jenis Pekerjaan, (d) Besarnya Upah, dan (d) Mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Berdasar penjelasan di atas maka perusahaan PT Kandang Karya Perkasa dalam bentuk perjanjian kerja menggunakan perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis telah memenuhi semua proses pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵

⁴Penjelasan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵Asnidar, Direktur PT. Kandang Karya Perkasa Sukoharjo, *Wawancara Pribadi*, Sukoharjo, tanggal 19 Maret 2016, pukul 10.00 WIB.

Disebabkan sudah menjadi dasar peraturan perusahaan itu sendiri dalam melakukan suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan secara lisan di dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja itu berlangsung dan perusahaan itu melakukan hubungan kerja berdasarkan suatu asas kepercayaan. Suatu asas kepercayaan adalah seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan di antara pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya di kemudian hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Dengan kepercayaan ini, kedua belah pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.⁶

Selanjutnya, dengan memiliki asas kepercayaan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan terhadap karyawan atau pekerja maka perjanjian kerja secara lisan dilaksanakan di perusahaan tersebut. Perjanjian kerja dilakukan secara lisan, pemilik perusahaan selalu memberikan nasihat, arahan dalam melakukan pekerjaan yang baik, dan pekerja mengerjakan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Meskipun perusahaan itu menggunakan perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis, perusahaan selalu menaati peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengacu di dalam Pasal 63 tentang besarnya upah. Jadi perusahaan tidak sewenang-wenang terhadap karyawan atau pekerja melainkan ingin memberikan perlindungan hukum dan kesempatan kerja terhadap pekerja.

⁶ Mariam Danus Badruzaman. 1983. *Perjanjian Kredit Bank*. Bandung: Alumni. Hal. 78.

Perlindungan Hukum Karyawan terhadap Pengusaha jika Perjanjian Dilaksanakan secara Lisan

Perlindungan hukum tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost production*).⁷

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁸

⁷Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Hal. 60.

⁸*Ibid.*

Mengenai hal ini perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa dalam memberikan suatu perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang bekerja di dalam perusahaan, sesuai dengan isi dari hak dan kewajiban yang dibuat oleh perusahaan tersebut, di mana perusahaan itu bertanggung jawab secara penuh kepada pekerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan, jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan oleh pekerja dari segi fisik badan maupun rohani, perusahaan akan memenuhi jika timbulnya kejadian tersebut diluar dugaan pekerja. Maka dari itu perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa pada saat melakukan breafing atau apel tiap pagi sering mengingatkan kepada pekerja untuk bekerja dengan hati-hati karena resiko pekerjaan selalu ada bagi karyawan oleh karena itu keselamatan kerja menjadi prioritas utama.

Berdirinya suatu perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa yang didirikan secara individu tanpa adanya kerjasama atau bantuan dengan orang lain, maka perusahaan dalam melakukan suatu perekrutan pekerja atau karyawan dengan menggunakan perjanjian kerja secara lisan melalui metode wawancara yang dilakukan oleh pemilik perusahaan. Dengan adanya itu tidak ada suatu pelaksanaan perjanjian kerja secara tertulis “hitam diatas putih” yang dilakukan oleh perusahaan, di mana perjanjian kerja tersebut yang dilakukan perusahaan banyak memiliki kelemahan atau tidak memiliki kekuatan hukum dalam melakukan perlindungan hukum terhadap karyawan atau pekerja oleh perusahaan, yang bisa berakibat adanya ketidak tanggung jawaban oleh perusahaan tersebut terhadap pekerja. Tetapi Perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa dalam melaksanakan perjanjian kerja berdasarkan suatu asas kebebasan mengadakan

perjanjian (*Partij Otonomi*), Asas Konsensualisme/Kesepakatan, Asas Kepercayaan, Asas Kekuatan Mengikat, Asas Persamaan Hukum, Asas Keseimbangan, Asas Moral, Asas Kepatutan, Asas Kebiasaan, Asas Kebebasan Mengadakan Perjanjian (*Partij Otonomi*) yang diberikan kepada pekerja. Meskipun perjanjian dilakukan secara lisan tetapi perusahaan memenuhi suatu asas yang bersangkutan mengenai hukum perjanjian kerja.⁹

Berdasarkan yang sering dialami oleh pemilik perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa itu sendiri akibat dari keteledoran atau kekuranghatian pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan juga ada perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang atau warga terhadap pekerja atau karyawan perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan pekerja antara lain: (1) Sopir dalam melakukan pengiriman alat bahan bangunan kepada konsumen, disebabkan kurang hati-hatian mengendarai mobil karena muatan yang berlebih berakibat menabrak pengendara motor, (2) Dalam pengerjaan proyek perumahan yang dimiliki perusahaan, pekerja melakukan pemasangan seng dan kurang hati-hati dan terkena tangan yang berakibat pendarahan dan harus dilarikan ke Rumah Sakit untuk dirawat, (3) Ketidaksengajaan pekerja menjalankan pekerjaannya, yang berakibat lelah dan haus pekerja meminum air aki yang dikira air putih berakibat pekerja keracunan dan bibir berbusa, (4) Pencurian sepeda motor yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan dalam memarkir kendaraan tanpa pengwasan oleh pekerja dan tidak melakukan kunci ganda kendaraannya, (5) Perbuatan pemalakan yang dilakukan

⁹Asnidar, Direktur PT. Kandang Karya Perkasa Sukoharjo, *Wawancara Pribadi*, Sukoharjo, tanggal 12 Maret 2016, pukul 10.00 WIB.

oleh preman atau penguasa daerah sekitar kepada pekerja dalam melakukan pengiriman barang bahan bangunan harus membayar upah kepada preman sebagai izin lewat daerahnya, dan (5) Pengendara/sopir lupa membawa surat-surat kendaraan bermotor karena tergesa-gesa melakukan pengiriman barang bahan bangunan, yang berakibat ditilang oleh pihak yang berwajib.

Kejadian-kejadian seperti itu yang dialami perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa, dan selalu mendapatkan bermacam-macam peristiwa yang tidak diduga yang bisa berakibat ruginya bagi pekerja atau karyawan jika mengalami kejadian atau peristiwa tersebut. Meskipun begitu karena di luar dugaannya maka perusahaan bertanggung jawab atas kejadian yang ditimbulkan, dan sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk melindungi karyawan atau pekerja yang telah bekerja di perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa. Pertanggung jawaban pemilik perusahaan dilakukan dengan cara:

Pertama, jika pekerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya terdapat adanya aksiden yang tidak terduga yang berakibat pekerja harus melakukan perawatan di rumah sakit. Maka perusahaan membiayai pengobatannya sampai pekerja itu sembuh total.

Kedua, jika terdapat perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh preman atau pengusaa yang merugikan pihak karyawan atau pekerja perusahaan, maka perusahaan melindungi pekerja dengan cara memanggil pihak yang berwajib, untuk melakukan penelusuran perbuatan tersebut.

Ketiga, kelalaian yang dilakukan pekerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang berakibat merugikan masyarakat. Maka menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melakukan ganti rugi tersebut.

Keempat, keamanan di dalam tempat kerja di perusahaan yang berakibat kerugian materiil maupun immateriil untuk pekerja atau konsumen, maka perusahaan mempertanggungjawabkan secara penuh atas kejadian tersebut.¹⁰

Meskipun perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa dalam menjalankan bisnisnya menggunakan perjanjian kerja secara lisan perusahaan tersebut melaksanakan apa yang tertera dalam hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja atau karyawan dan juga memberikan suatu perlindungan hukum secara penuh dengan tujuan untuk melindungi pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Pertama, tujuan PT Kandang Karya Perkasa adalah memberikan kemajuan dan memberikan ketenagakerjaan atau kesempatan kerja bagi masyarakat yang ingin membutuhkan suatu pekerjaan, yang dilakukan oleh perusahaan supaya memberikan kemajuan ekonomi, kesempatan kerja, juga keramaian atau kepadatan penduduk di daerah tersebut. Sebelum melakukan perjanjian kerja itu dilaksanakan maka pemilik perusahaan dengan pekerja atau karyawan, perusahaan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terlebih dahulu dan setelah itu perusahaan harus memuat mengenai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak yang akan dipenuhi. Dalam hal ini perusahaan dalam menjalankan usahanya menggunakan perjanjian kerja secara

¹⁰Asnidar, Direktur PT. Kandang Karya Perkasa Sukoharjo, *Wawancara Pribadi*, Sukoharjo, tanggal 12 Maret 2016, pukul 10.00 WIB.

lisan dengan melalui metode wawancara maka perusahaan harus memenuhi sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 63 Ayat (1 dan 2).

Kedua, kewenangan yang ada di dalam masing-masing pihak mengenai hak dan kewajiban tersebut sudah termuat di dalam *database* peraturan perusahaan, akan tetapi pemilik perusahaan tidak memberikan isi secara tertulis kepada pekerja atau karyawan mengenai hak dan kewajiban yang ada di dalam perusahaan tersebut melainkan pemilik perusahaan mengutarakannya dengan cara lisan inti dari hak dan kewajibannya untuk bekerja di perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa. Karena dasarnya suatu perusahaan itu menggunakan perjanjian kerja secara lisan maka pemilik perusahaan mengutarakan isi dari hak dan kewajibannya tersebut kepada pekerja atau karyawan pun dilakukan secara lisan. Jika pekerja atau karyawan ingin mengetahui isi dari hak dan kewajiban secara tertulis yang ada di dalam peraturan perusahaan maka pemilik perusahaan akan memberikan isi muatan dari hak dan kewajibannya tersebut. Untuk saat ini tidak ada pekerja atau karyawan yang merasa dirugikan atau perampasan mengenai hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan perjanjian kerja secara lisan, karena perusahaan memprioritaskan pekerja sesuai dengan hak dan kewajibannya atas dasar Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketiga, perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemilik perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa terhadap pekerja atau buruh yang bekerja di dalam perusahaan, sesuai dengan isi dari hak dan kewajiban yang ada didalam aturan

perusahaan atas dasar dari kesepakatan antar para pihak. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa untuk melindungi pekerja yang bekerja di perusahaan jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan oleh pekerja dari segi fisik badan maupun rohani, maka perusahaan akan bertanggungjawab atas semua kejadian tersebut. Perusahaan dalam melakukan perlindungan hukum terhadap karyawan atau pekerja berdasarkan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga dilakukan dengan cara pemeliharaan, keselamatan kerja dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan cara memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Saran

Pertama, bagi perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya di bidang properti agar memberitahukan isi dari hak dan kewajiban masing-masing pihak antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan dilakukan secara tertulis tidak dengan lisan agar bisa terbuka dan terpenuhi bagi masing-masing pihak. Perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa dalam menjalankan peraturan perusahaannya dengan perjanjian secara lisan sebaiknya tidak dipergunakan, karena dalam hal pembuktiannya sulit, banyak kelemahan, tidak memiliki kekuatan hukum, beban pembuktian dalam hukum perdata dibebankan pada kebenaran formil. Oleh sebab itu untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi

pekerja dan pengusaha sebaiknya perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa dalam menjalankan perjanjian kerja dibuat secara tertulis, terinci, tegas, mudah dipahami dan memiliki kekuatan hukum bagi masing-masing pihak.

Kedua, bagi pekerja di PT. Kandang Karya Perkasa sebaiknya untuk mendirikan adanya suatu serikat pekerja yang gunanya adalah untuk menyalurkan aspirasi pekerja dalam memperjuangkan haknya untuk mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan. Jika terjadi adanya suatu permasalahan pekerjaan di dalam perusahaan antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan sebaiknya penyelesaian tersebut dilakukan secara kekeluargaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Husni, Lalu. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Badruzaman, Mariam Danus. 1983. *Perjanjian Kredit Bank*. Bandung: Alumni.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Setiawan, R.. 1979. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Jakarta: Bina Cipta.

Soebekti. 1988. *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*. Bandung. PT.Citra Aditya Bakti.

Aturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan