

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. SARI WARNA
ASLI DAN PEKERJA DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

BRIAN RAMA SUDARSONO PUTRA

C100150211

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

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. SARI WARNA ASLI DAN
PEKERJA DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

BRIAN RAMA SUDARSONO PUTRA
C100150211

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nuswardani', written in a cursive style.

(Nuswardani, S.H., S.U.)

HALAMAN PENGESAHAN

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. SARI WARNA ASLI DAN
PEKERJA DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN**

OLEH

BRIAN RAMA SUDARSONO PUTRA

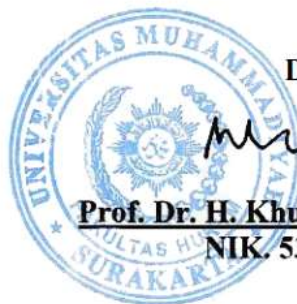
C100 150 211

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 24 April 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Nuswardani, S.H., S.U.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Darsono, S.H., M.Hum.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Andrea Luhur, P., S.H., M.Kn.
(Anggota II Dewan Penguji)


()
()



Dekan,



**Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimvati, S.H., M.Hum
NIK. 537/NIDN. 0727085803**

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, 24 April 2021

Penulis



Brian Rama Sudarsono Putra
C100 150 211

TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. SARI WARNA ASLI DAN PEKERJA DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN

Abstrak

Perjanjian Kerja diatur secara khusus pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Penelitian ini bertujuan mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. SARI WARNA ASLI dengan pekerja dalam menjalankan pekerjaan, mengetahui peraturan serta hak dan kewajiban antara PT. SARI WARNA ASLI dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan dan mengetahui tanggung jawab hukum salah satu pihak melakukan kesalahan dalam menjalankan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode normatif karena pada penelitian ini yang dikaji adalah kaidah-kaidah hukum atau peraturan-peraturan hukum dalam perjanjian kerja yang dilaksanakan antara perusahaan dengan pekerja beserta tanggung jawab hukumnya. Jenis penelitian deskriptif, karena dalam penelitian peneliti akan menggambarkan dan memaparkan apa adanya tentang perjanjian kerja mengenai tanggung jawab hukum antara perusahaan dan pekerja dalam melakukan pekerjaan di PT. SARI WARNA ASLI. Hasil penelitian menunjukkan proses perjanjian kerja dengan cara memberikan surat lamaran kerja kepada perusahaan, melaksanakan test tertulis dan wawancara apabila dinyatakan diterima calon pekerja menandatangani surat perjanjian kerja setelah sepakat pekerja sudah dapat melakukan pekerjaan, hak perusahaan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari pekerja kewajiban perusahaan memberikan upah yang berlaku menurut undang-undang yang berlaku dan sesuai kesepakatan perjanjian kerja, hak pekerja menyatakan keberatan apabila syarat keamanan pekerja tidak terpenuhi, kewajiban pekerja memenuhi dan menaati persyaratan di tempat kerja dan peraturan dalam bekerja masuk bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan apabila terjadi kesalahan kedua belah pihak menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah dan disepakati keduanya. Apabila salah satu pihak masih merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Industrial berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawan hukum untuk mengganti kerugian, jika pada sidang pengadilan terbukti bersalah maka ia harus mengganti kerugian berdasarkan keputusan Hakim.

Kata Kunci: perjanjian kerja, hubungan hukum, tanggungjawab hukum.

Abstract

The work agreement is specifically regulated in Law Number 13 of 2003. According to Article 1601a of the Civil Code, what is meant by a work agreement is an agreement in which one party, the worker, binds himself to work for the other party, the employer, for a certain period of time, by receiving wages. This study aims to determine the work agreement process between PT. SARI WARNA ASLI with workers in carrying out work, knowing the rules and rights and obligations between PT. SARI WARNA ASLI with workers in doing work and

knowing the legal responsibility of a party making a mistake in running the company. This study uses a normative method approach because in this study, what is studied is the legal principles or legal regulations in the work agreement that is carried out between the company and the workers along with their legal responsibilities. This type of research is descriptive, because in the research the researcher will describe and explain what it is about the work agreement. Regarding the legal responsibility between companies and workers in doing work at PT. SARI WARNA ASLI. The result of the research shows that work agreement process by providing a letter showing a job application to the company, carrying out a written test and an interview test it is stated that a prospective worker who promise to work after agreeing that the worker can already do the job, the right of the company to get maximum work result from the employee the company's obligation to provide wages that comply with the law Inviting and in accordance with the work agreement, the right of worker object if the worker security requirement are not fulfilled, the workers' obligation to fulfill and comply with the requirements of the workplace and the regulation for work and the regulation for work come to work according to company working hours, the right and obligations of parties and the work regulation if there is an error between the two parties resolve the problem by deliberation and both parties agree. If one of the parties still feel aggrieved, he can file a lawsuit against the Industrial Court based on default and act against the law to compensate for losses, if at the hearing he is proven guilty then he must compensate for the loss based in the judges decision.

Keywords: employment agreements, legal relationships, legal responsibilities.

1. PENDAHULUAN

Di dalam jama globalisasi perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat dalam kehidupan manusia. Perubahan demi perubahan dan perkembangan pengetahuan dan teknologi menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk mengoptimalkan suatu fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada sektor usahanya yang sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Didalam suatu perubahan tersebut para karyawan untuk mengubah sistem kerja mengikuti jaman sekarang ini. Jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan oleh para karyawan dan perusahaannya.

PT. SARI WARNA ASLI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri textile yang terletak di desa Kemiri, Kebakkramat, Kab. Karanganyar. Perusahaan ini memperkerjakan karyawan di bagian produksi kain ada yang

mengoprasikan pemintalan benang dan penenunan kain dengan mesin mesin berteknologi yang canggih yang memiliki potensi untuk terjadinya kecelakaan kerja dan mengancam keselamatan pekerja karena banyak sekali debu yang mewajibkan karyawan menggunakan masker agar kesehatan tidak terganggu dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, bersih dan tidak membosankan adalah kewajiban perusahaan dalam melaksanakan program kerja.

Dalam hal ini perusahaan dan pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan kerja untuk para karyawannya seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan Cuti untuk karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan karena alasan tertentu. Dalam hal ini karyawan juga memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan PT. SARI WARNA ASLI.

Dalam melakukan pekerjaan di perusahaan PT. SARI WARNA ASLI harus terjadi kesepakatan antara perusahaan dan pekerja untuk melakukan pekerjaan di perusahaan agar hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja dilindungi oleh hukum yang mengikat.

Perjanjian Kerja adalah merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Dengan demikian pentingnya perjanjian kerja dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal terhadap kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna untuk mendorong terciptanya

kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Jika dalam melakukan kesalahan di PT. SARI WARNA ASLI, perusahaan sendiri atau karyawannya melakukan kesalahan yang disebabkan karena tidak memenuhi kewajiban sesuai yang di perjanjikan dalam perjanjian kerja maka ia dapat dipersalahkan atas dasar wanprestasi sehingga ia harus bertanggung jawab mengganti kerugian menurut hukum, demikian pula jika salah satu pihak dalam menjalankan permasalahannya di PT. SARI WARNA ASLI karena telah melanggar peraturan-peraturan yang berlaku atau karena tidak beritikad baik yang menyebabkan karena kesalahannya maka dari itu dapat di pertanggungjawabkan berdasarkan perbuatan melawan hukum sehingga harus mengganti kerugian.

2. METODE

Metode penelitian menggunakan metode pendekatan normatif (Soekanto dan Mamudji, 1995) karena pada penelitian ini yang dikaji adalah kaidah-kaidah hukum atau peraturan-peraturan hukum dalam perjanjian kerja yang dilaksanakan antara perusahaan dengan pekerja beserta tanggung jawab hukumnya. Menggunakan jenis penelitian deskriptif, karena dalam penelitian peneliti akan menggambarkan dan memaparkan apa adanya tentang perjanjian kerja.mengenai tanggung jawab hukum antara perusahaan dan pekerja dalam melakukan pekerjaan di PT. SARI WARNA ASLI. Menggunakan jenis data primer yang diperoleh langsung dari narasumber berupa akta perjanjian kerja dan hasil wawancara narasumber dan data sekunder yang terdiri ddari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Metode analisis menggunakan metode analisis secara metode kualitatif, Metode kualitatif adalah metode dengan cara teknik pengumpulan data dan menganalisis data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan,dokumen,buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja terhadap pekerja dan perusahaan. Setelah itu data sekunder yang dimiliki penulis dipadukan dengan data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dilapangan di perusahaan PT. SARI WARNA ASLI

yang di anggap sebagai narasumber penelitian sehingga dapat dianalisis yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Proses Perjanjian Kerja antara PT. Sari Warna Asli dengan Pekerja dalam Menjalankan Pekerjaana

Prosesperjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli terdiri dari tiga tahapan yang pertama yaitu sebelum terjadinya perjanjian, saat terjadinya perjanjian dan setelah terjadinya perjanjian.

3.1.1 Sebelum terjadi kesepakatan

Sebelum terjadinya kesepakatan, calon pekerja melamar pekerjaan kepada PT.Sari Warna Asli dengan menitipkan lamaran kerja ke pos satpam atau dapat dititipkan ke orang dalam yang telah bekerja di PT. Sari Warna Asli. Setelah menyampaikan berkas lamaran pekerjaan, calon pekerja melalui tiga tahapan seleksi diantaranya yaitu test fisik, test tertulis atau psikotest dan test oleh bagian personalia. Setelah lolos proses seleksi maka calon pekerja melakukan penandatanganan perjanjian kerja. Syarat administrasi diantaranya yaitu adanya surat lamaran pekerjaan disertai berkas – berkas pendukung yang di lampirkan dalam surat lamaran pekerjaan. Mengenai syarat hukum ditandai dengan adanya syarat hukum yaitu syarat sahnya perjanjian pasal 1320 KUHPerdara yang isinya menyebutkan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan diri, cakap untuk membuat suatu perjanjian, mengenai suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.

Syarat pertama dan kedua terkait dengan subyek atau para pihak dalam perjanjian, sehingga disebut dengan syarat subyektif. Sedangkan syara tketiga dan keempat terkait dengan obyek perjanjiannya, sehingga disebut dengan syarat obyektif. Jika syarat pertama dan atau syarat kedua tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan atau dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak yang memberikan kesepakatannya secara tidak bebas. Namun, perjanjian yang dibuat tetap mengikat selama tidak dibatalkan oleh hakim. Sedangkan syarat ketiga dan atau syarat keempat tidak dapat dipenuhi, perjanjian yang dibuat oleh

para pihak batal demi hukum, yang berarti bahwa dari awal tidak pernah ada perjanjian dan tidak pernah ada perikatan.

3.1.2 Saat terjadinya perjanjian untuk melakukan pekerjaan

Saat terjadinya perjanjian untuk melakukan pekerjaan ditandai dengan adanya kata sepakat antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli dengan ditandatanganinya surat atau akta perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Sari Warna Asli. Kata sepakat tercantum dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata. Perjanjian kerja antara PT. Sari Warna Asli dengan pekerja yang dibuat secara tertulis oleh PT. Sari Warna Asli dan ditandatangani kesepakatan perjanjian kerja oleh pekerja dan pihak PT. Sari Warna Asli. Perjanjian kerja dibuat oleh pihak PT. Sari Warna Asli yang isinya menyatakan bahwa kedua belah pihak telah sepakat untuk melaksanakan hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja sedangkan pekerja tinggal menandatangani akta perjanjian yang telah dibuat oleh PT. Sari Warna Asli maka perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian baku karena perjanjian kerja beserta isinya telah dibakukan oleh PT. Sari Warna Asli. Perjanjian kerja tersebut diantaranya berisi subjek perjanjian, objek perjanjian, hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan pekerjaan dan ketentuan mengenai wanprestasi. Pihak kedua mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam perjanjian.

Setelah ditandatangani surat perjanjian kerja maka terjadilah perjanjian dan pada saat itulah pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan isi surat perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku maka perjanjian kerja tersebut mengandung asas konsensualisme yang berarti perjanjian berlaku bagi kedua belah pihak sejak terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak.

3.1.3 Setelah terjadi kesepakatan

Setelah terjadinya kesepakatan maka timbulah hubungan hukum antara kedua belah pihak untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Hubungan hukum terdapat dalam pasal 1338 KUHPerdata yang isinya menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya

bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang. Oleh karena pekerja telah terikat dengan isi perjanjian yang telah dibuat oleh pihak PT. Sari Warna Asli.

3.2. Peraturan serta hak dan kewajiban antara PT. Sari Warna Asli dengan Pekerja dalam Melakukan Pekerjaan

Peraturan yang mengatur ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam melakukan pekerjaan antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli maka harus memenuhi syarat hukum yaitu syarat sahnya perjanjian pasal 1320 KUHPerduta yang isinya menyebutkan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli terjadi karena kata sepakat (persetujuan) antara keduanya. Kata sepakat untuk mengikatkan diri dalam melakukan pekerjaan tercantum dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPerduta.

Setelah terjadi kesepakatan timbulah hubungan hukum antara kedua pihak seperti yang tercantum dalam pasal 1338 KUHPerduta yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban maka ia harus bertanggung jawab atas dasar wanprestasi pasal 1243 KUHPerduta yang menyatakan bahwa penggantian biaya, kerugian dan bunga Karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan bila debitur walaupun telah dinyatakan lalai tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan. Dan jika salah satu pihak melanggar peraturan dalam melakukan pekerjaan maka ia harus bertanggung jawab berdasarkan perbuatan melawan hukum sebagaimana Pasal 1365 KUHPerduta, yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa: "Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah : Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. Memakai alat keselamatan kerja. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempatkerja.

Hak-hak tenagakerja adalah: meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempatkerja yang bersangkutan. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Kewajiban dari pengusaha yakni memberikan seluruh kesejahteraan kepada semua pekerjanya. Selain itu jika ada peraturan atau segala apapun yang telah berubah dalam perusahaan hendaknya memberitahukan kepada semua pekerjanya atau semua orang yang ada dalam perusahaan agar mengetahuinya, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman yang menimbulkan perselisihan dan penafsiran yang berbedabagi salah satupihak. Hak PT Sari Warna Asli adalahsuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Proses penyelesaian sengketa jika terjadi perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang sebelumnya dapat dilakukan musyawarah baik bipatrid maupun tripatrid.

3.3. Tanggung Jawab Hukum Salah Satu Pihak Melakukan Kesalahan dalam Menjalankan Perusahaan

Tanggung Jawab muncul karena adanya kesalahan. Kesalahan dapat didasarkan atas wanprestasi dan perbuatan melawan hukum. Wanprestasi artinya tidak memenuhi sesuatu yang diwajibkan seperti yang telah ditetapkan dalam perikatan. Tidak memenuhinya kewajiban oleh para pihak disebabkan oleh dua kemungkinan alasan, yaitu: Karena kesalahan para pihak, baik dengan sengaja

tidak dipenuhinya kewajiban maupun karena kelalaian. Karena keadaan memaksa (overmacht). Force majeure, jadi di luar kemampuan para pihak.

Merujuk kepada Pasal 1237 KUH Perdata, dapat dipahami bahwa wanprestasi telah terjadi saat pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak tidak melaksanakan prestasinya. Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) para pihak dapat berupa empat macam: tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya; melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan; melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat; melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Wanprestasi (Nonfulfillment, breach of contract, atauciderajani), menurut Munir Fuady, adalah tidak dilaksanakannya prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan dalam kontrak, yang merupakan pembelokan pelaksanaan kontrak, sehingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan salah satu atau para pihak (Fuady, 2001).

Oleh karena pihak lain dirugikan akibat wanprestasi tersebut, pihak wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa tuntutan: pembatalan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi) dan pemenuhan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi).

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pembayaran ganti rugi dapat dituntut termasuk wanprestasi melalui Pengadilan Negeri karena pihak yang merugikan harus bertanggung jawab atas dasar wanprestasi. Jika pihak pekerja tidak melaksanakan tugas sesuai dengan isi perjanjian, misalnya tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan sehingga perusahaan merasa dirugikan dengan tugas yang dijalankan

oleh pekerja apabila permasalahan tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah dan pekerja tidak ada itikad baik untuk memperbaiki kesalahannya berdasarkan wanprestasi dengan ciri tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang diperjanjikan sehingga berdasarkan pasal 1243 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “penggantian biaya, kerugian dan bunga Karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan bila debitur walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan” ia harus mengganti kerugian maka PT. Sari Warna Asli dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Industrial.

Bagi perusahaan jika PT. Sari Warna Asli melakukan wanprestasi dengan cirri wanprestasi tidak memberikan upah lembur yang sesuai dengan isi perjanjian kontrak kerja sehingga pekerja merasa dirugikan apabila perusahaan tidak dapat bermusyawarah dengan pekerja atas wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan maka pekerja dapat mengajukan tuntutan wanprestasi ke Pengadilan Industrial maka berdasarkan pasal 1243 KUHPerdara ia bertanggung jawab mengganti kerugian menurut hukum.

Menurut pasal 1365 KUHPerdara menentukan sebagai berikut :tiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menimbulkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. Berdasarkan rumusan pasal ini, kita dapat mengetahui bahwa suatu perbuatan dikatakan melawan hokum apabila memenuhi empat unsure sebagai berikut: Adanya perbuatan hukum: pekerja melaksanakan pekerjaan. Pekerja melakukan kesalahan: pekerja mencuri. Perbuatan pekerja merupakan perbuatan melawan hokum karena pekerja tidak beritikad baik, pekerja melanggar peraturan yang berlaku.

Perbuatan pekerja tersebut merugikan perusahaan, maka perusahaan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri berdasarkan perbuatan melawan hukum. Jiika dalam pembuktiannya pekerja terbukti bersalah maka ia harus mengganti kerugian berdasarkan pasal 1365 KUHPerdara oleh karena itu perusahaan PT. Sari Warna Asli dapat menuntut berdasarkan perbuatan melawan

hukum ke Pengadilan Industrial jika terbukti bersalah PT. Sari Warna Asli harus mengganti kerugian berdasarkan keputusan hakim.

Contoh kesalahan PT. Sari Warna Asli yang merupakan kesalahan yang mengandung unsure melawan hukum diantaranya adalah memberikan sanksi dalam bentuk tindak kekerasan terhadap pekerja apabila perusahaan tidak dapat untuk menyelesaikan masalah dengan cara bermusyawarah maka pekerja dapat menuntut ke Pengadilan Negeri berdasarkan perbuatan melawan hukum karena PT. Sari Warna Asli melakukan perbuatan yang melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan tidak beritikad baik sehingga berdasarkan pasal 1365 KUHPerdara yang menyatakan bahwa tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut, sehingga ia harus bertanggung jawab menurut hukum.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Proses perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli terdiri dari tiga tahapan yang pertama yaitu sebelum terjadinya perjanjian, saat terjadinya perjanjian dan setelah terjadinya perjanjian. Sebelum terjadinya kesepakatan, calon pekerja melamar pekerjaan kepada PT. Sari Warna Asli dengan menitipkan lamaran kerja ke pos satpam atau dapat dititipkan ke orang dalam yang telah bekerja di PT. Sari Warna Asli. Saat terjadinya perjanjian untuk melakukan pekerjaan ditandai dengan adanya kata sepakat antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli dengan ditandatanganinya surat atau akta perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Sari Warna Asli. Setelah terjadinya kesepakatan maka timbulah hubungan hukum antara kedua belah pihak untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

Peraturan yang mengatur ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam melakukan pekerjaan antara pekerja dengan PT. Sari Warna Asli maka harus memenuhi syarat hukum yaitu syarat

sahnya perjanjian pasal 1320 KUHPdata yang isinya menyebutkan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu uhal tertentu, suatu sebab yang halal. Para pihak dalam perjanjian memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harusdijalankan. Apabila terdapat pihak yang tidak melakukan hak dan kewajiban maka harus bertanggung jawab baik berdasarkan wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum.

Apabila terjadi kesalahan kedua belah pihak menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah dan disepakati keduanya. Apabila salah satu pihak masih merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Industrial berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawan hukum untuk mengganti kerugian, jika pada sidang pengadilan terbukti bersalah maka ia harus mengganti kerugian berdasarkan keputusan Hakim.

4.2. Saran

Bagi Pengusaha, Hendaklah PT. Sari Warna Asli memberikan hak pekerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dengan memberikan upah yang sesuai, jaminan keselamatan kerja dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan dan berikan pesangon atau uang jasa kepada pekerja yang telah diberhentikan dari perusahaan.

Bagi Pekerja, Hendaklah pekerja memberikan komitmen yang baik dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik untuk perusahaan, sehingga pekerja harus mengikuti aturan perusahaan yang telah disepakati bersama pada saat menandatangani perjanjian kerja pada saat awal diterima kerja di perusahaan PT. Sari Warna Asli, apabila melakukan kesalahan dalam bekerja hendaklah pekerja berani untuk bertanggung jawab dan menerima akibat dari kesalahan yang telah diperbuat dan bertitkad baik untuk mengganti kerugian.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin dan Asikin, Zaenal. 2008. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Dimiyati, Khuzdaifah dan Kelik Wardiono. 2008. *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fuady, Munir. 2001. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Ibrahim, Jhonny. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Ismatullah, Dedi. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kitab Undang – Undang Hukum Acara Perdata
- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- Muslan, Abdurrahman. 2009. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: UMMPress.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. 1995. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suratman dan Dillah, Philips. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta.