

**TANGGUNG JAWAB HUKUM DALAM PELAKSANAAN  
KERJA ANTARA PT YOGMA WIJAYA KUSUMA DAN  
PEKERJA DENGAN SISTEM KONTRAK**



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

**Oleh:**

**FAJAR AGUSTIN PUTRI ALISIA**

**C100170016**

**PROGRAM STUDI HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TANGGUNG JAWAB HUKUM DALAM PELAKSANAAN KERJA**

**ANTARA**

**PT YOGMA WIJAYA KUSUMA DAN PEKERJA DENGAN**

**SISTEM KONTRAK**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**FAJAR AGUSTIN PUTRI ALISIA**

**C100170016**

Telah diperiksa dan diuji untuk diuji oleh :

**Dosen Pembimbing**

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

**(Nuswardhani, S.H., S.U.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TANGGUNG JAWAB HUKUM DALAM PELAKSANAAN KERJA  
ANTARA PT YOGMA WIJAYA KUSUMA DAN PEKERJA  
DENGAN SISTEM KONTRAK**

**OLEH  
FAJAR AGUSTIN PUTRI ALISIA  
C100170016**

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 30 Juni 2021  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**Dewan Penguji :**

1. Nuswardhani, S.H.,S.U.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Darsono,S.H.,M.H.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Septarina Budiwati.,S.H.,M.H.  
(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 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 naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Surakarta, 16 Juni 2021

Penulis,



**FAJAR AGUSTIN PUTRI ALISIA**

**C100170016**

## **TANGGUNG JAWAB HUKUM DALAM PELAKSANAAN KERJA ANTARA PT YOGMA WIJAYA KUSUMA DAN PEKERJA DENGAN SYSTEM KONTRAK**

### **Abstrak**

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang sedang melakukan pembangunan infrastruktur di segala bidang sangat tinggi. Sehingga perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia membutuhkan tenaga kerja produktif dengan kualifikasi yang dibutuhkan suatu perusahaan, hal tersebut dapat membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia menjadi yang lebih baik dan dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dengan diadakannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hak dan kewajiban serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, serta mengetahui tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu. Metode pendekatan yang digunakan berdasarkan penelitian hukum adalah menggunakan pendekatan normatif yang meneliti tentang asas-asas hukum, aspek-aspek hukum, dan kaidah-kaidah hukum terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif karena didalam penelitian menjelaskan secara menyeluruh terhadap peraturan pada proses serta pelaksanaan tanggung jawab hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja/perjanjian kerja waktu tertentu. Hasil penelitian menyebutkan bahwa dalam proses serta pelaksanaan perjanjian kerja/ perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi peraturan yang mengaturnya. Syarat-syarat administrasi dan syarat hukum yang terdapat pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian kesepakatan terjadi dengan ditandatanganinya suatu perjanjian kerja/ perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat oleh pihak perusahaan berdasarkan perjanjian baku. Sehingga dengan adanya kesepakatan para pihak menimbulkan hubungan hukum untuk melaksanakan hak dan kewajiban. Hak pekerja merupakan kewajiban dari PT Yogma Wijaya Kusuma. Demikian pula sebaliknya hak perusahaan merupakan kewajiban pekerja. Apabila terdapat salah satu pihak melakukan kesalahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, karena tidak memenuhi kewajiban maka harus dapat bertanggung jawab atas dasar wanprestasi serta apabila dalam melaksanakan pekerjaan melanggar peraturan yang berlaku dan tidak beritikad baik dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu, maka ia dapat di pertanggungjawabkan berdasarkan perbuatan melawan hukum.

**Kata Kunci:** perjanjian waktu tertentu, hubungan hukum, tanggung jawab hukum

### **Abstract**

Indonesia is one of the developing countries that is doing very high infrastructure development in all fields. So that companies in Indonesia need productive workers with the qualifications needed by a company, this can help improve the living standards of the Indonesian people for the better and can realize the welfare of the community. The purpose of this research is to find out the process of implementing a work agreement/Specific Time Work Agreement (PKWT), rights and obligations as well as applicable labor regulations, as well as knowing the

legal responsibility if one of the parties makes a mistake in carrying out a certain time work agreement. The approach method used is based on legal research using a normative approach that examines legal principles, legal aspects, and legal rules for the implementation of a Specific Time Work Agreement. This research is descriptive because the research thoroughly explains the regulations on the process and the implementation of legal responsibilities in the implementation of work agreements/work agreements for a certain time. The results of the study stated that in the process and implementation of a work agreement/work agreement for a certain time, the regulations that govern it must meet. The administrative requirements and legal requirements contained in Article 52 paragraph (1) of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. Then the agreement occurs with the signing of a work agreement / work agreement for a certain time made by the company based on a standard agreement. So that with the agreement of the parties, it creates a legal relationship to carry out the rights and obligations. Workers' rights are an obligation of PT Yogma Wijaya Kusuma. Likewise, the company's rights are the obligations of workers. If one of the parties makes a mistake in the work agreement for a certain time, because it does not fulfill its obligations, it must be able to be responsible on the basis of default and if in carrying out the work it violates the applicable regulations and does not have good intentions in carrying out the work agreement for a certain time, then it can be accounted for. based on unlawful acts.

**Keywords:** agreement certain time , legal relations, legal responsibility

## **1. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang sedang melakukan pembangunan infrastruktur di segala bidang sangat tinggi. Sehingga perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia membutuhkan tenaga kerja produktif dengan kualifikasi yang dibutuhkan suatu perusahaan, hal tersebut dapat membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia menjadi yang lebih baik dan dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 14 yang mengatur tentang Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

PT Yogma Wijaya Kusuma melakukan perjanjian kerja dengan karyawan menggunakan sistem kontrak sementara atau yang biasa disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian waktu tertentu (PKWT) sendiri merupakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan yang bersifat sementara. Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

salah satunya yaitu dalam membuat surat perjanjian kerja harus ada itikad baik yang mendasari setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sementara berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur pelaksanaan sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

PT Yogma Wijaya Kusuma dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan itu pertama-tama harus melakukan perjanjian terlebih dahulu, perjanjian itu dibuat oleh perusahaan dan isinya ditentukan oleh perusahaan. Dan apabila pekerja itu cocok dengan isi perjanjian yang dibuat oleh perusahaan kemudian dia melakukan pekerjaan di PT Yogma Wijaya Kusuma itu maka ia harus melaksanakan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Jadi antara pihak pekerja dengan perusahaan tersebut terjadi hubungan hukum yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban, maka hak dan kewajiban masing-masing pihak itu harus dipenuhi dan ditaati kedua pihak. Jika salah satu pihak melakukan kesalahan karena tidak dipenuhinya hak dan kewajiban maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan wanprestasi dan jika salah satu pihak karena kesalahannya melanggar peraturan yang berlaku maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan perbutatan melawan hukum yaitu dengan mengajukan tuntutan ganti rugi ke Pengadilan Negeri.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis merumuskan rumusan masalah dapat dirumuskan yaitu : 1) Bagaimana proses perjanjian kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dengan Pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak, 2) Bagaimana Peraturan serta hak dan kewajiban yang berlaku pada PT Yogma Wijaya Kusuma, 3) Bagaimana proses penyelesaian perkara atau perselisihan jika salah satu pihak melakukan kesalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan Pekerja.

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui rumusan masalah yang sudah dirumuskan yaitu : 1) Untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dengan Pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak, 2) Untuk mengetahui Peraturan serta

hak dan kewajiban yang berlaku pada PT Yogma Wijaya Kusuma, 3) Untuk mengetahui proses penyelesaian perkara atau perselisihan jika salah satu pihak melakukan kesalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan Pekerja.

Adapun manfaat terhadap penelitian berupa 1) Manfaat bagi Penulis Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis mengenai ilmu hukum beserta penerapannya di masyarakat serta memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti oleh penulis yaitu tanggung jawab hukum dalam pelaksanaan kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan pekerja dengan sistem kontrak. 2) Manfaat Bagi Ilmu Hukum Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi hukum khususnya hukum perburuhan dan solusi dalam pengembangan ilmu hukum di bidang Hukum Perdata yang berkaitan dengan hukum perjanjian kerja dalam hal tanggung jawab hukum dalam pelaksanaan kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan pekerja dengan sistem kontrak. 3) Manfaat bagi Masyarakat Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran kepada masyarakat sehingga apabila masyarakat melakukan pekerjaan tersebut harus memperhatikan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, dan meningkatkan peran serta memberi masukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam masalah yang sama berkaitan dengan tanggung jawab hukum dalam pelaksanaan kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan pekerja dengan sistem kontrak. 4) Bagi Pemilik Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pihak perusahaan untuk lebih memahami dan mengetahui perihal tanggung jawab hukum dalam pelaksanaan kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan pekerja dengan sistem kontrak.

## **2. METODE**

Metode pendekatan yang digunakan adalah berdasarkan pada penelitian hukum yang menggunakan pendekatan normatif. Dalam hal ini penulis meneliti asas-asas hukum, aspek-aspek hukum, kaidah-kaidah hukum dalam tanggung jawab terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu PT Yogma Wijaya Kusuma.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan penelitian yang memberikan gambaran yang sistematis dan menyeluruh tentang tanggung jawab hukum dalam



pelaksanaan kerja antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan pekerja dengan sistem kontrak.

Jenis dan sumber data penelitian diperoleh dari a) Penelitian Kepustakaan yang dilakukan oleh penulis dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mencaai data sekunder untuk mendapatkan bahan yaitu Bahan Hukum Primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder dokumen-dokumen terkait, serta hasil penelitian hukum tanggung jawab hukum serta akta perjanjian kerja. b) penelitian lapangan penelitian terhadap perjanjian kerja waktu tertentu lokasi di PT Yogma Wijaya Kusuma Jalan Damai No. 57, Kabupaten Bulu, RT 02/RW 23 , Desa Setia Mekar, Tambun, Bekasi, Jawa Barat, subjek penelitian Project Manager PT Yogma Wijaya Kusuma. Metode Pengumpulan Data meliputi : Studi Kepustakaan, Penelitian Lapangan (wawancara) , kemudian Metode analisis data penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.

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

#### **3.1 Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Yogma Wijaya Kusuma**

Sebelum melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, oleh karena itu pekerja harus memenuhi kelengkapan syarat administrasi berupa mengumpulkan dokumen yang telah ditentukan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma : 1) Surat Lamaran Kerja ,2) Daftar Riwayat Hidup, 3) Foto Kopi Ijazah, 4) Foto Kopi KTP, 5) Foto Kopi Kartu Keluarga, 6) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), 7) Surat Keterangan Sehat dari dokter, 8) Pas Foto 3 x 4 Kemudian adapun persyaratan lainnya yaitu harus memenuhi syarat hukum yang dijadikan pedoman dalam perjanjian kerja/ perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni : 1) kata sepakat untuk mengikat diri, 2) kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, 3) ada pekerjaan tertentu yang diperjanjikan, 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan dipenuhinya syarat administrasi dan syarat hukum tersebut diatas maka kesepakatan antara para pihak dengan melakukan pengisian formulir, kemudian para pihak melakukan penandatanganan terhadap perjanjian kerja yang sudah dibuat oleh pihak PT Yogma Wijaya Kusuma.

Terjadinya kesepakatan para pihak di dalam perjanjian kerja/ perjanjian kerja waktu tertentu yang para pihak terkait didalamnya sehingga timbul hubungan hukum antara PT YogmaWijaya Kusuma dengan pekerja dengan adanya kewajiban dan hak para pihak yang harus dipenuhi.

### **3.2 Hak dan Kewajiban serta Peraturan yang diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu**

Perjanjian kerja adalah dimana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak perusahaan, selama waktu tertentu, dengan melakukan pekerjaan dan untuk menerima upah.

Terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu harus memuat syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : 1) kesepakatan kedua belah pihak, 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, 4) dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu harus mencapai kesepakatan para pihak yaitu pihak perusahaan dengan pihak pekerja. Dengan adanya kesepakatan bagi para pihak yang merupakan subjek hukum di dalam perjanjian kerja waktu tertentu terjadi hubungan hukum yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban para pihak didalam perjanjian kerja PT Yogma Wijaya Kusuma.

Adapun pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban dari pihak PT Yogma Wijaya Kusuma yaitu : memberikan upah dan tunjangan kepada pekerja, mewajibkan pekerja berpakaian rapi dan safety, memberitahu kepada pekerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, serta memberikan perlindungan bagi pekerja dalam program BPJS. Sedangkan hak dari pihak PT

Yogma Wijaya Kusuma yaitu : berhak memberikan perintah dan arahan kepada pekerja, mengingatkan pekerja untuk mematuhi dan menaati peraturan perusahaan, berhak menuntut ganti rugi terhadap hal yang merugikan perusahaan. Kewajiban dari pihak pekerja yaitu : mematuhi dan menaati peraturan perusahaan, bertanggung jawab menjaga barang milik perusahaan, wajib memakai pakaian rapi dan safety. Adapun hak dari pihak pekerja yaitu : hak mendapat upah, hak untuk mendapat cuti, dan berhak untuk mendapatkan jaminan kesehatan.

### **3.3 Tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan atas dasar wanprestasi dan atas dasar perbuatan melawan hukum**

Pada dasarnya kesalahan didalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan salah satu pihak dapat menimbulkan permasalahan apabila terdapat kelalaian didalam pelaksanaannya karena tidak memenuhi kewajibannya dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka harus dilaksanakannya tanggung jawab hukum yang dibebankan atas perbuatan wanprestasi.

Adapun wanprestasi yang terdapat di dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara lain : 1) misalnya seperti perbuatan wanprestasi yang dilakukan pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis dan diketahui masih mempunyai hutang kepada pihak perusahaan yang belum dilunasi dengan alasan belum dapat membayar sisa hutang yang dipinjam dari uang milik perusahaan pihak , perusahaan sudah melakukan penagihan sebanyak 3 kali namun tidak ada itikad baik dari pihak pekerja, pekerja dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara. 2) misalnya perbuatan wanprestasi yang dilakukan perusahaan yaitu upah lembur yang dibayarkan tidak sesuai dengan lamanya waktu lembur. Sehingga perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara.

Akibat wanprestasi yang dilakukan pekerja tersebut merugikan pihak perusahaan. Apabila tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah, maka pihak perusahaan dapat menuntut pekerja ke pengadilan berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara perbuatan wanprestasi untuk mengganti kerugian. Kemudian akibat dari wanprestasi yang dilakukan perusahaan pihak pekerja mengalami kerugian, maka pihak pekerja dapat menuntut ganti kerugian. Didalam penyelesaiannya

apabila tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah maka pihak pekerja berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara dapat menuntut perusahaan ke pengadilan untuk mengganti kerugian.

Adapun perbuatan melawan hukum yang terdapat di dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara lain : 1) perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja mencuri barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi. Pekerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas dasar Perbuatan Melawan Hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara, 2) Misalnya terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan yaitu perusahaan memberikan pekerjaan lembur kepada pekerja namun pihak perusahaan tidak membayarkan upah/gaji lembur. Pihak perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara.

Akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja yang mencuri barang milik perusahaan merugikan perusahaan, apabila kerugian yang ditimbulkan kecil masalah tersebut dapat diselesaikan melalui musyawarah, namun apabila pencurian yang dilakukan dengan kerugian besar dan tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah maka perusahaan dapat menuntut ganti rugi berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum ke Pengadilan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara. Adapun akibat Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan perusahaan merugikan pekerja apabila masalah tersebut tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah maka pihak pekerja yang dirugikan dapat menuntut perusahaan ke Pengadilan atas Perbuatan Melawan Hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara.

## **4 PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Pertama proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara perusahaan dan pekerja, sebelum terjadinya kesepakatan dalam melakukan perjanjian kerja antara kedua belah pihak yaitu sebelum dilaksanakan test tertulis untuk mengetahui keahlian pekerja terhadap pekerjaan yang akan diperjanjikan oleh pekerja, maka terlebih dahulu pekerja harus memenuhi kelengkapan syarat administrasi dan syarat hukum yang sudah ditentukan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma.

Setelah memenuhi syarat tersebut maka para pihak melakukan perjanjian, terjadinya perjanjian karena pihak pekerja dengan pihak perusahaan telah menandatangani perjanjian kerja, setelah sepakat dan setuju maka pekerja boleh melakukan pekerjaan yang sudah disepakati/diperjanjikan sesuai yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kemudian masing-masing pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban.

Kedua, kedua belah pihak yang merupakan subjek hukum, peraturan hak dan kewajiban terdapat di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban yang terdapat didalam perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi pedoman para pihak untuk melaksanakan perjanjian kerja serta syarat perjanjian kerja yang sudah disepakati harus dilaksanakan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma dan pekerja. Yang dimana hak perusahaan merupakan kewajiban dari pekerja begitu juga sebaliknya. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang sudah diperjanjikan atau melaksanakan yang sudah diperjanjikan tetapi tidak sesuai dengan ketentuan maka harus bertanggung jawab. Pertanggung jawaban tersebut dapat berupa pertanggung jawaban hukum berdasarkan perbuatan wanprestasi Pasal 1239 KUHPerdara dan harus melaksanakan penggantian biaya ganti rugi apabila ada pihak yang dirugikan berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara. Serta pertanggung jawaban hukum atas Perbuatan Melawan Hukum Pasal 1365 KUHPerdara.

Ketiga, tanggung jawab hukum terhadap kesalahan wanprestasi yang dilakukan pekerja misalnya misalnya seperti perbuatan wanprestasi yang dilakukan pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis dan diketahui masih mempunyai hutang kepada pihak perusahaan yang belum dilunasi dengan alasan belum dapat membayar sisa hutang yang dipinjam dari uang milik perusahaan pihak , perusahaan sudah melakukan penagihan sebanyak 3 kali namun tidak ada itikad baik dari pihak pekerja, pekerja dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara. Adapun kesalahan yang dilakukan perusahaan misalnya perbuatan wanprestasi yang dilakukan perusahaan yaitu upah lembur yang dibayarkan tidak sesuai dengan lamanya waktu lembur.

Sehingga perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara. Adapun terhadap Perbuatan Melawan Hukum yaitu pekerja mencuri barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi. Pekerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas dasar Perbuatan Melawan Hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara. Misalnya terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan yaitu perusahaan memberikan pekerjaan lembur kepada pekerja namun pihak perusahaan tidak membayarkan upah/gaji lembur. Pihak perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara.

#### **4.2 Saran**

Bagi PT Yogma Wijaya Kusuma sebagai pihak pemberi kerja hendaknya PT Yogma Wijaya Kusuma untuk memperhatikan tingkat keselamatan bagi pekerja yang bekerja dilapangan agar tidak terjadi kecelakaan kerja yang dapat menghambat pekerjaan. serta untuk perjanjian kerja bagi pekerja kontrak diberikan penjelasan yang jelas apalagi mengenai upah, peraturan yang berlaku dan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Bagi Pihak Pekerja diharapkan sebelum melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu , pihak pekerja terlebih dahulu membaca serta memahami dengan cermat isi perjanjian kerja dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT Yogma Wijaya Kusuma.

Bagi Masyarakat Umum bagi masyarakat umum yang ingin melakukan perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu, sebelum melakukan perjanjian kerja sebaiknya terlebih dahulu mencari informasi mengenai bidang kerja yang ditawarkan oleh pihak perusahaan dan juga perlu terlebih dahulu mengetahui mekanisme proses perjanjian kerja waktu tertentu agar dapat mempertimbangkan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam isi dari perjanjian apabila setuju terhadap ketentuan serta hak dan kewajiban yang tercantum didalam perjanjian kerja terhadap pekerjaan yang telah ditawarkan yang timbul dan harus dilaksanakan apabila tidak dilaksanakan maka dapat dimintakan pertanggung jawaban hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, 1992), hal.302
- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, hal. 503
- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, hal. 503
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 4.
- Almaududi, 10 Januari 2019, <https://almaududi.com/2019/01/10/bagaimana-berakhir-nya-perjanjian-kerja/>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, pukul 14.15 WIB
- Andi Hamzah, 2005, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia
- Bernadetha Aurelia Oktavira, S.H, 28 Januari 2020, *akibat jika peraturan perusahaan tidak disahkan oleh menaker*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/t5e2676c79ae62/akibat-jika-peraturan-perusahaan-tidak-disahkan-oleh-menaker/#:~:text=Pengertian%20peraturan%20perusahaan%20menurut%20Pasal,kerja%20dan%20tata%20tertib%20perusahaan.&text=jangka%20waktu%20berlakunya%20peraturan%20perusahaan> (diakses pada 22 Januari 2021, pukul 10.03)
- Daud Silalahi, 13 Oktober 2018, <https://www.dslalawfirm.com/peraturan-perusahaan-isi-dan-tahapan/>, ( diakses pada 22 Januari 2021, pukul 10.28)
- F.X.Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 40
- Legal Akses, 5 Februari 2015, <http://www.legalakses.com/gugatanganti-rugi-karena-pmh/>, (diakses tanggal 26 Oktober 2020, 14.00 WIB )
- Manimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan saut é pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, hal.13
- Maria Amanda, 26 November 2012, <https://www.hukumperseroanterbatas.com/peraturan-perusahaan/pentingnya-peraturan-perusahaan/> (diakses pada 25 Januari 2021, pukul 14.35)
- Muhammad Arif , Project Manager di PT. Yogma Wijaya Kusuma di Bekasi, *Wawancara Pribadi*, pada tanggal 23 Januari 2021.
- Munir Fuady, A, 2014, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Group, hal. 217.

Nusa Aulia, 2007, *Himpunan Peraturan Perundang undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. 2009, *Himpunan peraturan perundang-undangan*, Jakarta.

Prof. Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, hal 59

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa, Jakarta,1979, Cet ke-II,

Salim H.S., *Hukum Kontrak: teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, hal. 98

Sandro, Pekerja di PT Yogma Wijaya Kusuma di Bekasi, *Wawancara Pribadi*, pada tanggal 26 Januari 2020

Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta : Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

Subekti, 1970, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Pembimbing Masa, hal.45

Titik Triwulan dan Shinta Febrian, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Jakarta : Prestasi Pustaka, hal. 48

Vega O Merpati, Vol 2, No 8, 2014, hal 50  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>,  
tanggal 23 Oktober 2020) (diakses

## **Website**