

**TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA MUSIMAN DI P.G MOJO SRAGEN**



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

Oleh:

ASTRID OCTAVIA KUSUMA DAMAYANTI

C100170074

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

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA MUSIMAN DI P.G MOJO SRAGEN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ASTRID OCTAVIA KUSUMA DAMAYANTI

C100170074

Telah diperiksa dan di setujui 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 TERHADAP PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA MUSIMAN DI P.G MOJO SRAGEN**

**OLEH
ASTRID OCTAVIA KUSUMA DAMAYANTI
C100170074**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 14 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

- | | |
|--|---|
| 1. Nuswardhani, S.H., S.U.
(Ketua Dewan Penguji) | () |
| 2. Septarina Budiwati, S.H., M.H.
(Anggota I Dewan Penguji) | () |
| 3. Inayah, S.H., M.H.
(Anggota II Dewan Penguji) | () |

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

 

(Dr. Kenna Wardiono, S.H., M.H.)

NIDN. 00261226801

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 ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Agustus 2021

Penulis



ASTRID OCTAVIA KUSUMA DAMAYANTI

C100170074

TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA MUSIMAN DI P.G MOJO SRAGEN

Abstrak

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (musiman) yang menyangkut dua pihak yaitu pihak P.G Mojo Sragen dengan pekerja maka disebut perjanjian timbal balik dan karenanya menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Jika dalam pelaksanaan hak dan kewajiban antara P.G Mojo Sragen dengan pekerja salah satu pihak tersebut tidak melaksanakan prestasinya maka akan menimbulkan tanggung jawab hukum. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara P.G Mojo Sragen dengan pekerja, peraturan yang berlaku serta hak dan kewajiban dari perjanjian kerja waktu tertentu antara P.G Mojo Sragen dengan pekerja, serta tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dari perjanjian kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan normatif karena dalam penelitian ini yang diteliti adalah kaidah-kaidah hukum, asas-asas hukum dalam tanggung jawab hukum antara P.G Mojo Sragen dengan pekerja. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif untuk menggambarkan secara jelas mengenai tanggung jawab hukum antara P.G Mojo Sragen dengan pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, sebelum terjadinya perjanjian harus memenuhi syarat administrasi dan syarat hukum sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara yakni: (1) Kata Sepakat (2) Cakap Hukum (3) Suatu hal tertentu (4) Suatu sebab yang halal. Pada saat terjadinya perjanjian ditandai dengan penandatanganan surat kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu P.G Mojo Sragen dengan pekerja yang telah dibuat oleh P.G Mojo Sragen berdasarkan perjanjian baku. Setelah terjadinya kesepakatan timbul hubungan hukum yang mengikat dan melahirkan hak dan kewajiban. Apabila dalam pelaksanaan perjanjian kerja salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajibannya, maka harus bertanggung jawab atas dasar wanprestasi sesuai dengan Pasal 1243 KUHPerdara dan jika salah satu pihak melanggar peraturan yang berlaku maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan perbuatan melawan hukum sesuai dengan Pasal 1365 KUHPerdara.

Kata kunci: perjanjian kerja waktu tertentu yang bersifat musiman, hubungan hukum, tanggung jawab hukum.

Abstract

In a certain time work agreement involving two parties, namely the P.G Mojo Sragen party and the worker, it is called a reciprocal agreement and therefore creates rights and obligations for the parties. If in the implementation of the rights and obligations between P.G Mojo Sragen and workers, one of the parties does not carry out their achievements, it will result in legal liability. The purpose of this study was to determine the process of agreement between P.G Mojo Sragen and workers, the applicable regulations and the rights and obligations of a certain time work agreement between P.G Mojo Sragen and workers, as well as legal responsibility if one of the parties made a mistake from the work agreement. The method used in this study is a normative approach because in this study, which are

legal rules, legal principles in legal responsibility between P.G Mojo Sragen and workers. The type of research used by the author in this research is descriptive research to clearly describe the legal responsibility between P.G Mojo Sragen and workers. The results of this study indicate that in the process of implementing a work agreement for a certain time, prior to the occurrence of the agreement, the administrative requirements and legal requirements in accordance with Article 1320 of the Civil Code are: (1) Agreeing (2) Legal Capability (3) A certain matter (4) An lawful cause. At the time the agreement was signed with a certain time agreement P.G Mojo Sragen with workers that had been made by P.G Mojo Sragen based on a standard agreement. After the agreement, a binding legal relationship arises and gives birth to rights and obligations. If in the implementation one of the parties does not fulfill its rights and obligations, then it must be responsible on the basis of default in accordance with Article 1243 of the Civil Code and if one of the parties violates the applicable law, it can be accounted for based on unlawful acts in accordance with Article 1365 of the Civil Code.

Keywords: seasonal work agreement, legal relationship, legal responsibility.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia telah berjalan dengan sangat cepat. Industri sendiri dibedakan menjadi dua macam, yaitu industri manufaktur dan industri non-manufaktur. Industri manufaktur sendiri berkembang sangat pesat di Pulau Jawa karena lahan yang tersedia dan juga tenaga kerja yang ada, salah satu contoh dari industri manufaktur adalah pabrik gula. Pada umumnya produksi tebu dimulai sekitar bulan Mei (yaitu setelah musim hujan berakhir) sedangkan pennebangan tebu dilakukan selama bulan Juni sampai dengan bulan Oktober di musim kemarau dari tahun berikutnya.

Bekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik dengan cara bekerja pada orang lain ataupun pekerjaan yang atas usaha sendiri. Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja ini menciptakan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara tenaga kerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak- haknya.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu persetujuan yang terjadi antara satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain. Perjanjian menerbitkan perikatan antara dua orang atau lebih. Suatu perjanjian

dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih, yang mewajibkan pihak yang satu untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya. Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh atau pekerja mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada perusahaan berupa pengerahan jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.

Di dalam surat perjanjian kerja tersebut mengatur hak dan kewajiban antara pihak yang mengikatkan diri. Pengusaha adalah berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja, berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi, berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja, berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha. Keberadaan adanya surat perjanjian kerja waktu tertentu yang bersifat musiman juga dimaksudkan sebagai tanggung jawab hukum bagi pihak yang melakukan kesalahan. Yang dimaksud tanggung jawab hukum adalah tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum.

Kegiatan produksi yang dilakukan oleh pabrik gula Mojo ini diadakan karena sifat dari bahan pokok utama berupa tanaman tebu yang bersifat musiman yang hanya dapat dipanen sekali dalam setahun. Sehingga dalam melakukan pekerjaannya yang dilakukan oleh tenaga kerja di pabrik gula Mojo sering juga disebut dengan pekerjaan musiman. Istilah musiman sendiri tidak begitu dijabarkan secara rinci dan jelas baik oleh Undang-undang maupun doktrin yang ada, karena memang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri lazimnya disebut sebagai pekerjaan musiman dalam masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan rumusan masalah antara lain: 1) Bagaimana proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang pekerjaannya bersifat musiman di P.G Mojo Sragen?, 2) Bagaimana peraturan serta hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di P.G Mojo Sragen?, 3) Bagaimana tanggung jawab hukumnya jika salah satu pihak melakukan kesalahan berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawan hukum?

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan perjanjian waktu tertentu (pekerja musiman) yang ada di P.G Mojo Sragen. 2) Untuk mengetahui peraturan serta hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja musiman) di P.G Mojo Sragen. 3) Untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab hukumnya jika salah satu pihak melakukan kesalahan berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.

Manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Manfaat bagi Penulis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi pribadi penulis, khususnya bagi penulis agar lebih mengetahui mengenai tanggung jawab hukum kepada pekerja waktu tertentu yang pekerjaannya bersifat musiman. 2) Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan, Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum, khususnya ilmu hukum yang mengatur mengenai tanggung jawab hukum pada perjanjian kerja waktu tertentu yang pekerjaanya bersifat musiman. 3) Manfaat bagi Masyarakat, Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat secara luas dan menambah wawasan mengenai bidang ketenagakerjaan, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pekerjaannya bersifat musiman. Selain itu juga sebagai informasi bagi masyarakat dan pengetahuan hukum yang dapat dijadikan sebagai pedoman mengenai tanggung jawab hukum terhadap pekerja waktu tertentu yang pekerjaannya bersifat musiman.

2. METODE

Metode pendekatan yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan metode normative karena dalam penelitian ini penulis akan mencari dan menganalisis kaidah hukum, asas-asas hukum dalam tanggung jawab hukum terhadap pelaksanaan kerja musiman antara P.G Mojo dengan Pekerja Penggilingan Gula sehingga dapat diketahui kedudukan hukumnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang pekerjaanya bersifat musiman di P.G Mojo dan tanggung jawab hukumnya.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian bersifat deskriptif, Penelitian deskriptif pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis. Penelitian ini membahas tentang tanggung jawab hukum bagi perjanjian kerja waktu tertentu yang pekerjaannya bersifat musiman yang ada di P.G Mojo Sragen.

Jenis dan data penelitian diperoleh dari: a) penelitian kepustakaan yang dilakukan agar memperoleh data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui bahan pustaka. Data sekunder tersebut diperoleh melalui bahan yaitu bahan hukum primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, kemudian bahan hukum sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal-jurnal, hasil-hasil penelitian, hasil-hasil karya ilmiah para sarjana atau pendapat para sarjana yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum perusahaan dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan kontrak, kemudian terdapat pula bahan hukum tersier yang diperoleh dari kamus hukum dan bahan pustaka lainnya. kemudian b) penelitian lapangan dimana penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan/atau survei di lapangan yang berkaitan dengan perilaku masyarakat. Penelitian lapangan dilakukan di P.G Mojo Sragen yang beralamat di Jl. Kyai Mojo No. 01 Kabupaten Sragen. Kemudian metode pengumpulan data meliputi: studi kepustakaan, penelitian lapangan berupa wawancara. Selanjutnya metode analisis data penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Pekerjaannya Bersifat Musiman Di P.G Mojo Sragen.

Sebelum terjadinya perjanjian maka pihak pekerja harus yaitu dengan mencari pelamar-pelamar yang memenuhi syarat spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam tahap seleksi ini aspek yang perlu

diperhatikan adalah pendidikan, pengalaman, usia, pelatihan yang pernah diikuti (jika ada), surat referensi kerja (formulir lamaran kerja pada lampiran), tes tertulis untuk membantu peramalan terhadap kualifikasi dan potensi keberhasilan seorang pelamar, wawancara untuk memperoleh gambaran lebih mendalam tentang pelamar apakah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, aspek yang perlu diperhatikan dalam tahap seleksi wawancara adalah penampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja, pengetahuan/keterampilan, kepribadian (komunikasi, inisiatif, keuletan, dll) dan kepemimpinan (pengalaman sebagai pemimpin, kemampuan mengkoordinasi orang, kemampuan mengambil keputusan). Dan tes kesehatan untuk memastikan bahwa pelamar sehat jasmani dan tidak memiliki hambatan fisik dalam menjalankan tugas yang akan diberikan kepadanya. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan adalah kesehatan mata, kondisi fisik, ketergantungan obat, bibit-bibit penyakit (HIV, dll). Dan dalam hal ini para pekerja juga sudah harus lulus syarat administratif. Adapun syarat hukum merupakan syarat sah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu: sepakat untuk mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, sebab (causa) yang halal. Setelah para pihak telah memenuhi syarat hukum pada perjanjian kerja waktu tertentu di P.G Mojo Sragen, kemudian kedua belah pihak melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.

Setelah terjadi kesepakatan oleh para pihak, maka kemudian akan menimbulkan hubungan hukum yang kemudian akan melahirkan hak dan kewajiban yang mengikat antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja.

3.2 Peraturan Serta Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di P.G Mojo Sragen.

Kewajiban dari pihak perusahaan adalah sebagai berikut: pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja, pengusaha wajib memberikan upah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Adapun hak dari pengusaha yaitu: berhak atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Kewajiban dari pihak pekerja adalah sebagai berikut: menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan

produksi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun hak pekerja yaitu: hak memperoleh upah, hak memiliki waktu kerja yang sesuai, hak kesejahteraan, hak untuk cuti, dll.

3.3 Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Kesalahan.

Dalam hal adanya suatu perselisihan yang terjadi diantara pekerja dengan pengusaha (P.G Mojo Sragen) terdapat beberapa upaya yang ditempuh antara lain penyelesaian secara bipartite (diselesaikan melalui musyawarah) dan tripartite (memanggil pihak ketiga), dan yang terakhir melalui jalur melalui peradilan hubungan industrial. Dalam penyelesaiannya, terlebih dahulu diutamakan dengan upaya melalui musyawarah secara bipartit yaitu musyawarah yang dilakukan oleh pihak pekerja dengan pengusaha yang diwakilkan oleh serikat pekerja. Apabila upaya musyawarah bipartit gagal maka dapat menempuh upaya selanjutnya yang melibatkan pihak ketiga (tripartite) yang mampu membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yaitu dengan upaya mediasi ataupun konsiliasi yang dimana dalam hal kedua belah pihak telah sepakat untuk memilih upaya penyelesaian melalui mediasi ataupun konsiliasi tersebut. Kemudian bilamana upaya tripartite (memanggil pihak ketiga) belum juga mencapai kesepakatan maka salah satu pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat untuk diselesaikan dengan mekanisme peradilan hubungan industrial.

Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus memberikan penggantian rugi, biaya, dan bunga. Contoh terjadinya wanprestasi dari pihak pekerja yaitu pekerja yang malas atau sering tidak masuk kerja tanpa izin selama 3 hari berturut-turut tanpa alasan, jika masuk kerja sering membolos setengah hari sudah pulang sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan (pekerjaan tidak maksimal) dan pekerja masih memiliki hutang di perusahaan misalnya. maka atas dasar kesalahan yang didasarkan atas wanprestasi tersebut, pekerja dapat dimintai pertanggung jawaban hukum seperti yang tercantum dalam pasal 1243 KUHPPerdata. Sebaliknya wanprestasi juga dapat

terjadi atas kesalahan pihak P.G Mojo Sragen. Apabila pihak P.G Mojo Sragen tidak memberikan uang lembur kepada para pekerja, tidak memberikan jaminan sosial dan jaminan kesehatan sebagaimana yang tertera di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka berdasarkan pasal 1243 KUHPerdara pihak pengusaha dapat dimintakan pertanggung jawaban hukum. . Kemudian akibat adanya kesalahan yang didasarkan atas wanprestasi baik yang dilakukan oleh pekerja ataupun pengusaha dalam hal ini maka apabila tidak dapat terselesaikan dengan musyawarah, bipartite (diselesaikan melalui musyawarah) dan tripartite (memnaggil pihak ketiga) maka pihak yang merasa dirugikan baik pekerja ataupun pengusaha dapat mengajukan tuntutan ganti rugi ke pengadilan hubungan industrial.

Perbuatan melawan hukum adalah suatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu yang mengakibatkan timbulnya kerugian bagi orang lain tanpa sebelumnya ada suatu hubungan hukum, kewajiban mana ditujukan terhadap setiap orang pada umumnya dan dengan tidak memenuhi kewajibannya tersebut dapat diminta suatu ganti rugi. Suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut: Adanya tindakan atau perbuatan hukum, yaitu bekerja/ menjalankan pekerjaan musiman pada P.G Mojo Sragen. Adanya kesalahan dari pihak pelaku, yaitu pelaku melakukan pencurian di P.G Mojo Sragen. Perbuatan tersebut melawan hukum, yaitu tidak mematuhi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditetapkan oleh P.G Mojo Sragen. Tindakan atau perbuatan tersebut menimbulkan kerugian, yaitu tindakan tersebut menyebabkan kerugian pada pihak P.G Mojo Sragen.

Contoh pekerja melakukan tindakan perbuatan melawan hukum yaitu apabila pihak pekerja melakukan kesalahan berupa pihak pekerja melakukan tindakan pencuriin, mencuri barang berharga di dalam perusahaan, ditemukan pihak pekerja sering mencuri gula dan mencuri mesin-mesin bekas untuk dijual kembali ke pasar loak dan sebagainya yang merugikan pengusaha dan juga adapun kesalahan yang didasarkan atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pengusaha seperti perusahaan memberikan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tanpa alasan yang jelas, padahal pekerja tersebut selalu masuk tepat waktu dan tidak pernah membolos. melakukan perbuatan kejahatan yang

merugikan pekerja maka atas kesalahan yang didasarkan maka kepada pihak pekerja maupun pengusaha yang telah melakukan kesalahan yang didasarkan atas perbuatan melawan hukum berdasarkan pasal 1365 KUHPerdara dapat dimintakan pertanggungjawaban hukum. Dengan adanya kesalahan yang didasarkan atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja ataupun pengusaha maka bagi pihak yang merasa dirugikan baik itu pihak pekerja maupun pengusaha dapat mengajukan tuntutan ganti rugi ke pengadilan hubungan industrial dan orang yang menimbulkan kerugian diwajibkan untuk mengganti kerugian tersebut berdasarkan keputusan hakim.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pertama, sebelum dilakukannya perjanjian pekerjaan waktu tertentu, maka ada beberapa syarat-syarat administratif dan syarat hukum yang ditentukan oleh perusahaan kepada calon PKWT untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Setelah semua syarat dipenuhi pekerja selanjutnya pekerja akan dihadapkan pada surat perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat oleh P.G Mojo Sragen untuk disepakati dan ditanda tangani bersama oleh pihak pekerja selaku penerima kerja dan P.G Mojo Sragen selaku pengusaha atau pemberi kerja.

Kedua, sebelum terjadinya kesepakatan para calon pegawai pekerja waktu tertentu dipersilahkan untuk mempelajari isi dari perjanjian kerja yang akan disepakati dalam perjanjian kerja. Ini bertujuan agar para pihak dapat mempelajari untuk mengetahui secara jelas klausul perjanjian kerja bagi para pihak yang akan disepakati. Kemudian adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha memunculkan adanya hubungan hukum yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Ketiga, mengenai kesalahan yang didasarkan atas wanprestasi yang dilakukan oleh pihak pekerja ataupun oleh pihak pengusaha maka berdasarkan pasal 1243 KUHPerdara bagi pihak yang merasa dirugikan baik pihak pekerja maupun pengusaha dapat mengajukan tuntutan ganti rugi ke pengadilan hubungan industrial bilamana upaya melalui musyawarah tidak membuahkan hasil dan selanjutnya pihak yang terbukti melakukan kesalahan yang didasarkan atas

wanprestasi diwajibkan mengganti kerugian yang ditimbulkan dari perbuatannya tersebut. Kemudian apabila terdapat kesalahan yang didasarkan atas perbuatan melawan hukum baik yang dilakukan oleh pekerja maupun pengusaha maka berdasarkan pasal 1365 KUHPerdara bagi pihak yang merasa dirugikan baik pihak pekerja ataupun pengusaha dapat mengajukan tuntutan ganti rugi ke pengadilan hubungan industrial dan bagi pihak yang telah terbukti melakukan kesalahan yang didasarkan atas perbuatan melawan hukum diwajibkan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan akibat dari perbuatannya tersebut.

4.2 Saran

Hendaklah pihak P.G Mojo Sragen sebagai pengusaha selalu memberikan informasi dan menjelaskan mengenai isi perjanjian yang telah disetujui oleh pihak pekerja agar pekerja lebih memahami serta tidak melanggar peraturan tersebut dan P.G Mojo Sragen agar dapat mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja menjadi lebih maksimal.

Hendaklah bagi pekerja agar membaca dan memahami betul isi dari perjanjian kerja tersebut karena isi perjanjian kerja tersebut merupakan pedoman untuk menjalankan kewajibannya dalam perusahaan di P.G Mojo Sragen.

Hendaklah kepada masyarakat yang akan menjadi calon pekerja di P.G Mojo Sragen agar mempunyai itikad baik untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang telah disepakati untuk menghindari sesuatu hal yang tidak diinginkan dan kedua belah pihak saling menguntungkan serta tidak ada kerugian satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zauddin, 2016, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- H.Zainal & Asikin dan Amiruddin, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Joni, Bambang S, R., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Marbun, Rocky dkk, 2012, *Kamus Hukum Lengkap*, Jakarta: Visi Media.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor :
Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.

Subekti, R 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.