

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. GARUDAFOOD PUTRA
PUTRI JAYA TBK PATI DENGAN PEKERJA DALAM
MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM TETAP**



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

Oleh:

WULAN FITRIA AZIS

C100180063

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

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT.GARUDAFOOD PUTRA
PUTRI JAYA TBK PATI DENGAN PEKERJA DALAM
MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM TETAP**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

WULAN FITRIA AZIS

C100180063

Telah diterima dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



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

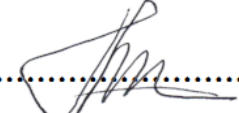
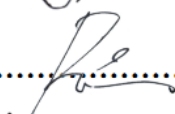
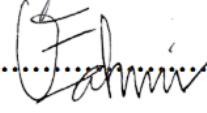
HALAMAN PENGESAHAN

**TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. GARUDAFOOD PUTRA
PUTRI JAYA TBK PATI DENGAN PEKERJA DALAM
MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM TETAP**

**OLEH
WULAN FITRIA AZIS
C100180063**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 15 Januari 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Nuswardhani, S.H., S.U. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Septarina Budiwati, S.H., CN., M.H. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Fahmi Fairuzzaman, S.H., M.H., L.L.M. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan

Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.

NIDN. 00261226801

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, 15 Januari 2022

Penulis



WULAN FITRIA AZIS

C100180063

TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA TBK PATI DENGAN PEKERJA DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM TETAP

Abstrak

PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk merupakan perusahaan manufaktur kebanggaan Indonesia yang memasarkan jenis produk kacang tanah dengan merek terkemuka yaitu Kacang Garuda, yang pada saat ini telah memproduksi dan menjual 5 (lima) merek makanan dan minuman, yaitu Garuda, Gery, Leo, Chocolatos, dan Clevo. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk membutuhkan pekerja yang di rekrut berdasarkan kualifikasi yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perjanjian kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap, peraturan serta hak dan kewajiban, dan tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Metode pendekatan yang digunakan berdasarkan penelitian hukum yaitu menggunakan metode pendekatan normatif, karena dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah asas hukum, aspek hukum, kaidah hukum terhadap tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif, dimana dalam perolehan data dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas dan terperinci terkait dengan tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Hasil penelitian menyebutkan bahwa proses perjanjian kerja dengan sistem tetap/perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, syarat administrasi dan syarat hukum. Kesepakatan terjadi apabila kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja dengan sistem tetap/perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk dan telah dibakukan. Kesepakatan tersebut melahirkan hubungan hukum antara kedua belah pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban. Apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja dengan sistem tetap yaitu tidak memenuhi kewajiban maka wajib bertanggungjawab atas dasar wanprestasi. Apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, maka wajib bertanggungjawab berdasarkan perbuatan melawan hukum.

Kata Kunci: perjanjian kerja dengan sistem tetap, hubungan hukum, tanggung jawab hukum.

Abstract

PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk is a proud Indonesian manufacturing company that markets peanut products with a leading brand, namely Kacang Garuda, which currently produces and sells 5 (five) food and beverage brands, namely Garuda, Gery, Leo, Chocolatos, and Clevo. In carrying out its production activities, PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk requires workers who are recruited based on the specified qualifications. This study aims to determine the work agreement process in carrying out work with a permanent system,

regulations and rights and obligations, and legal responsibilities if one of the parties commits a violation in carrying out work with a permanent system. The approach method used is based on legal research, namely using a normative approach, because in this research what will be studied are legal principles, legal aspects, legal rules on legal responsibility between PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk with workers in carrying out work with a fixed system. The research conducted is descriptive research, in which the data obtained from this research is expected to be able to describe clearly and in detail related to legal responsibilities between PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk with workers in carrying out work with a fixed system. The results of the study stated that the work agreement process with a fixed system/unspecified time work agreement must meet the applicable laws and regulations, administrative requirements and legal requirements. The agreement occurs when both parties sign a work agreement with a fixed system/uncertain time work agreement made by PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk and has been standardized. The agreement gave birth to a legal relationship between the two parties to carry out their rights and obligations. If one of the parties violates the work agreement with a permanent system, that is, does not fulfill its obligations, it must be responsible for default. If you violate the regulations that apply in the company, you must be responsible based on actions against the law.

Keywords: work agreement with permanent system, legal relationship, legal responsibility.

1. PENDAHULUAN

PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati merupakan perusahaan ternama yang bergerak dalam bidang industri makanan ringan khususnya produk-produk dari kacang, biskuit, coklat, dan pengolahan susu. Dalam menjalankan perusahaan, PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati melaksanakan beberapa jenis perjanjian kerja, salah satunya yaitu Perjanjian Kerja Dengan Sistem Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengklasifikasikan jenis perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan bahwa

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Tetap merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan pekerjaannya disebut sebagai karyawan tetap.

Menurut perspektif hukum, sebuah perjanjian kerja yang dibuat baru akan dikatakan sah apabila telah memenuhi unsur-unsur yang telah disyaratkan dalam peraturan hukum yang berlaku (Djumadi, 2004). Dengan adanya pelaksanaan perjanjian kerja maka telah terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, selanjutnya akan diberlakukan ketentuan tentang hukum perburuhan antara lain tentang syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja (Umiyono, 2014).

Apabila dalam melaksanakan pekerjaan, baik pengusaha atau pekerja melakukan pelanggaran berupa tidak memenuhi hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja, maka pihak yang melakukan pelanggaran tersebut dapat dianggap wanprestasi, selain itu apabila pengusaha atau pekerja melakukan pelanggaran berupa tidak melaksanakan peraturan-peraturan yang ada dalam perjanjian kerja, maka dianggap melakukan perbuatan melawan hukum dan wajib untuk bertanggungjawab (Meliala, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah yaitu: 1) Bagaimana proses perjanjian kerja antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap?, 2) Bagaimana peraturan serta hak dan kewajiban antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap?, 3) Bagaimana tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati?.

Tujuan dari penelitian yang ingin di capai adalah untuk mengetahui rumusan masalah yang di rumuskan yaitu: 1) Untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap, 2) Untuk mengetahui peraturan serta hak dan kewajiban antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan

pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap, 3) Untuk mengetahui proses penyelesaian perkara atau perselisihan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati.

Adapun manfaat terhadap penelitian berupa 1) Manfaat bagi penulis, Hasil dari penelitian ini pada umumnya diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta membentuk pola pikir bagi penulis dalam pengetahuan di bidang hukum perdata, pada khususnya agar penulis dapat memahami dengan baik mengenai tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, 2) Manfaat bagi ilmu pengetahuan, Hasil dari penelitian ini pada umumnya diharapkan dapat memberikan manfaat berupa sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan yang berguna terhadap ilmu bidang hukum perdata, dan pada khususnya mengenai tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan di dengan sistem tetap, 3) Manfaat bagi masyarakat, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara tertulis serta dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum perdata serta dapat dijadikan sebagai pedoman tentang tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Sehingga masyarakat, khususnya masyarakat yang bekerja di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dapat mengetahui dan memahami hak dan kewajiban apa saja yang harus dilaksanakan dan peraturan apa saja yang tidak boleh dilanggar dan juga jika ada perselisihan dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. METODE

Metode pendekatan yang digunakan penulis adalah menggunakan metode normatif. , karena dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah asas-asas hukum, aspek-aspek hukum, kaidah-kaidah hukum dalam tanggung jawab hukum antara

PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dimana dalam perolehan data dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas dan terperinci terkait dengan tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap.

Sumber data penelitian diperoleh dari studi kepustakaan yang dilakukan oleh penulis dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mencari a) Data Sekunder untuk mendapatkan bahan yaitu Bahan Hukum Primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku yang ditulis oleh para ahli hukum yang berkaitan, jurnal hukum, dan dokumen-dokumen terkait dengan penelitian hukum tentang tanggung jawab hukum dan akta perjanjian kerja dengan sistem tetap. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang yang memberikan dan menyajikan informasi dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu berupa kamus hukum, jurnal, internet dan informasi lainnya yang berkaitan dan akan menunjang penelitian. b) Data Primer yaitu data yang diperoleh atau didapatkan dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati yaitu berasal dari objek penelitian dan observasi di lapangan. Lokasi penelitian dilakukan di dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, Jalan Kembang Joyo No. 100 Pati 59118, Jawa Tengah.

Subjek penelitiannya yaitu dengan menggali informasi dari Human Capital Services Dept Head PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati terkait dengan tanggung jawab hukum antara perusahaan dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Metode pengumpulan data meliputi studi kepustakaan dan studi lapangan, berupa observasi, daftar pertanyaan, dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati Dengan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap

Sebelum melakukan perjanjian kerja dengan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/Perjanjian Kerja dengan sistem tetap, karyawan harus memenuhi kelengkapan syarat administrasi yaitu beberapa dokumen yang telah di tentukan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, yang meliputi: 1) Surat Lamaran Pekerjaan; 2) Daftar Riwayat Hidup (CV); 3) Pas Foto Terbaru; 4) Kartu Tanda Penduduk (KTP); 5) Ijazah Terakhir; 6) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK); 7) Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1); 8) Surat Pengalaman Kerja/Paklaring (apabila ada). Untuk syarat hukum sebagai pedoman pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja yaitu berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari: a) Kesepakatan kedua belah pihak; b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati berdasarkan asas kebebasan berkontrak, yaitu PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati bebas menentukan isi perjanjian kerja. Apabila kedua pihak telah sepakat untuk melaksanakan isi perjanjian kerja yang ditandai dengan melakukan penandatanganan dalam surat perjanjian kerja, maka berlaku asas konsensualisme, yaitu perjanjian terjadi atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, berlaku asas pacta sunt servanda yang menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

3.2 Peraturan Serta Hak dan Kewajiban antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati Dengan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap

Dasar Hukum Pendirian PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk yaitu Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia No. C2-15.820.HT.01.01.TH.1994 tanggal 20 Oktober 1994 (PT. Garuda Putra Putri Jaya) dan Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia No. C-15311 HT.01.04.TH.2001 tanggal 7 Desember 2001 (PT. Garudafood Putra Putri Jaya).

Peraturan perusahaan disusun berpedoman dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam Pasal 111 menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat: 1) Hak dan kewajiban pengusaha; 2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh; 3) Syarat kerja; 4) Tata tertib perusahaan; 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Kesepakatan antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja yang ditandai dengan penandatanganan surat perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan hukum. Hubungan hukum tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak Pengusaha yaitu berdasarkan Pasal 105, Pasal 146, Pasal 158. Sedangkan, Kewajiban Pengusaha yaitu berdasarkan Pasal 63, Pasal 76, Pasal 77, Pasal 79, Pasal 80, Pasal 91, Pasal 93, Pasal 100, Pasal 111, Pasal 114, Pasal 148. Hak Pekerja yaitu berdasarkan Pasal 6, Pasal 11, Pasal 31, Pasal 79, Pasal 86, Pasal 88, Pasal 99, Pasal 104, Pasal 145, dan Pasal 163. Sedangkan, Kewajiban Pekerja yaitu berdasarkan Pasal 102, Pasal 126, Pasal 136, dan Pasal 140.

Hak dan Kewajiban PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dan Pekerja tercantum dalam Perjanjian Kerja antara kedua belah pihak. Hak PT. Garudafood

Putra Putri Jaya Tbk Pati yaitu mendapatkan hasil pekerjaan dari Pekerja, memberikan perintah yang layak kepada Pekerja melalui wakil-wakil PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati yang kepadanya telah diberikan wewenang termasuk namun tidak terbatas pada penugasan dan mutasi (memindahkan dan/atau mengalih tugaskan) dan menilai kinerja Pekerja. Sedangkan, Kewajiban PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati adalah memberikan hak-hak ketenagakerjaan Pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dan menyediakan tempat kerja dan alat bantu kerja yang layak.

Hak Pekerja yaitu mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama dan mendapatkan tempat kerja dan alat bantu kerja yang layak. Sedangkan, Kewajiban Pekerja yaitu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, melaksanakan perintah yang layak dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dan/atau wakil-wakilnya yang kepadanya telah diberikan wewenang termasuk namun tidak terbatas pada penugasan dan mutasi (memindahkan dan/atau mengalih tugaskan), mentaati peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama maupun ketentuan-ketentuan lain yang ditetapkan oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, dan wajib menjaga dan merahasiakan segala bentuk informasi yang berhubungan dengan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati yang dikategorikan sebagai rahasia.

Tanggung Jawab Hukum berdasarkan Wanprestasi yaitu berdasarkan Pasal 1238, Pasal 1239, dan Pasal 1243 KUHPerdara. Sedangkan Tanggung Jawab Hukum berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum yaitu berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara.

3.3 Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati

Apabila terjadi pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaan antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja, maka pelanggaran tersebut dapat diklasifikasikan sebagai wanprestasi atau perbuatan melawan hukum.

Contoh perbuatan wanprestasi yang dilakukan pekerja terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu mangkir atau tidak memberikan keterangan, tidur saat jam kerja, terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal, meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan, tidak melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kerugian perusahaan, tidak menggunakan pakaian kerja, perlengkapan kerja, peralatan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila pihak pekerja terbukti melakukan pelanggaran hak dan kewajiban, maka akan mendapatkan Surat Peringatan. Apabila telah tiga kali mendapatkan surat peringatan, maka pekerja dapat di putus hubungan kerjanya (PHK).

Sedangkan, contoh perbuatan wanprestasi yang dilakukan perusahaan yaitu misalnya tidak memberikan upah lembur sesuai dengan isi perjanjian kerja yang menyebabkan pekerja merasa dirugikan. Maka, akan dilakukan musyawarah untuk mencapai mufakat antara pihak manajemen perusahaan, serikat pekerja dan pekerja. Namun, apabila melalui musyawarah tersebut belum bisa menyelesaikan masalah, maka serikat pekerja dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial atas dasar perbuatan wanprestasi. Berdasarkan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Adapun perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja yaitu terbukti melakukan pencurian mesin operasional produksi milik perusahaan. Dari perbuatan yang dilakukan pekerja tersebut, dapat diselesaikan melalui musyawarah. Apabila musyawarah tidak bisa menyelesaikan permasalahan tersebut dan perusahaan masih merasa dirugikan dengan perbuatan pekerja, maka PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dapat menempuh jalur hukum yaitu dengan mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata. Sedangkan contoh perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan yaitu melakukan kekerasan dalam memberikan sanksi terhadap kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Untuk penyelesaian permasalahan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, maka pekerja dapat menyampaikan permasalahannya yaitu mengalami

tindakan kekerasan kepada serikat pekerja untuk kemudian dilaksanakan musyawarah antara serikat pekerja, pekerja, dan perusahaan. Namun, apabila musyawarah tersebut tidak memberikan jalan keluar, maka pekerja dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri atas dasar perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Apabila terbukti bersalah, maka pihak yang melakukan perbuatan melawan hukum tersebut wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan berdasarkan putusan hakim.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pertama, sebelum terjadi suatu kesepakatan calon harus tes psikotes/tertulis, tes interview HRD, tes interview user, dan tes kesehatan (*medical check up*) serta memenuhi kelengkapan syarat administrasi beserta syarat hukum yang telah ditentukan oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati. Setelah memenuhi syarat-syarat tersebut para pihak bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja, dengan menandatangani perjanjian kerja waktu tidak tertentu, setelah kedua belah pihak telah sepakat dan setuju maka pekerja dapat melaksanakan pekerjaan di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, selain itu kedua belah pihak harus melaksanakan hak dan kewajibannya.

Kedua, antara pekerja dan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati merupakan subjek hukum dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang telah diatur hak dan kewajibannya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagai acuan untuk melaksanakan perjanjian kerja sedangkan syarat perjanjian kerja yang telah di sepakati kedua belah pihak harus dilaksanakan oleh pekerja dan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati. Sehingga antara kedua belah pihak mempunyai hubungan hukum. Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian atau melaksanakan isi perjanjian tetapi tidak sesuai dengan ketentuan maka wajib bertanggung jawab. Pertanggung jawaban hukum tersebut berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawan hukum. Tanggung Jawab Hukum berdasarkan Wanprestasi yaitu berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata. Sedangkan

Tanggung Jawab Hukum berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum yaitu berdasarkan Pasal 1365 KUHPerduta.

Ketiga, apabila terjadi pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaan antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja, maka pelanggaran tersebut dapat diklasifikasikan sebagai wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Apabila pelanggaran yang dilakukan berupa tidak memenuhi hak dan kewajiban maka wajib dipertanggungjawabkan berdasarkan wanprestasi. Sedangkan, apabila pelanggaran yang dilakukan berupa tidak mematuhi peraturan yang berlaku maka wajib dipertanggungjawabkan berdasarkan perbuatan melawan hukum. Penyelesaian permasalahan pelanggaran tersebut dapat dilakukan melalui musyawarah antara serikat pekerja, pekerja dan perusahaan. Namun, apabila permasalahan tersebut tidak terselesaikan melalui musyawarah, maka dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial atau pengadilan negeri.

4.2 Saran

Bagi PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati hendaknya mencantumkan perhitungan upah lembur dalam surat perjanjian kerja agar calon pekerja mengetahui upah yang akan diterima apabila bekerja melebihi waktu yang ditentukan, serta mencantumkan tunjangan yang diberikan bagi pekerja. Selain itu, sebaiknya menjelaskan jenis-jenis pelanggaran dan konsekuensinya untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Bagi Pekerja, Pekerja hendaknya membaca dan memahami isi surat perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati sebelum menandatangani. Selain itu, pekerja agar lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila pekerja melakukan pelanggaran di perusahaan maka harus berani untuk mengakui kesalahannya dan bertanggungjawab.

Bagi Masyarakat Umum, Untuk masyarakat umum yang akan melaksanakan perjanjian kerja, lebih baik mencari informasi terlebih dahulu terkait bidang ketenagakerjaan agar lebih memahami dan mengerti proses pelaksanaannya, selain itu informasi tersebut dapat digunakan sebagai pertimbangan terhadap ketentuan

dalam surat perjanjian kerja, hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan serta pertanggungjawaban secara hukum apabila terjadi pelanggaran dalam melaksanakan perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Djaja S. Meliala, 2012, *Hukum Perdata dalam Perspektif BW*, Bandung: Nuansa Aulia.

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umiyono, Aloysius dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)