

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin meningkatnya angka pertumbuhan penduduk, tentu akan memberikan pengaruh terhadap bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Saat ini Indonesia sedang meningkatkan pembangunan di beberapa sektor yang salah satunya yaitu pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan. Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas keterpaduan ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan melibatkan multidimensi yang berkaitan dengan beberapa pihak, yaitu antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang dilaksanakan secara terpadu berbentuk kerjasama yang saling mendukung.<sup>1</sup>

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah guna peningkatan kualitas sumber daya para pekerja. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan tersebut memiliki tujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 6-7.

- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan “*Bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Selain itu, dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*”. Dengan demikian, untuk mencegah terjadinya diskriminasi perlu adanya perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>2</sup>

Pekerja dan pengusaha berperan penting dalam menjalankan perusahaan. Kedudukan pekerja sebagai orang yang bekerja dan kedudukan pengusaha sebagai orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan, baik itu perusahaan milik sendiri, bukan miliknya, dan milik sendiri atau bukan miliknya yang berada di luar wilayah Indonesia. Dalam menjalankan perusahaan, antara pekerja dan pengusaha terikat dengan adanya sebuah perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “*Perjanjian*

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 99.

*kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.*

R Soebekti mengatakan bahwa ada beberapa jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang terdiri atas 3 jenis perjanjian yaitu perjanjian dalam melaksanakan jasa-jasa tertentu, perjanjian kerja perburuhan/ perjanjian kerja bersama dan perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>3</sup> Berdasarkan perspektif hukum, sebuah perjanjian kerja yang dibuat baru akan dikatakan sah apabila telah memenuhi unsur-unsur yang telah disyaratkan dalam peraturan hukum yang berlaku. Selain itu, Djumadi mengatakan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan baru dikatakan sah bilamana sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja dapat dibuat dengan cara tertulis atau lisan, dengan syarat perjanjian yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Iman Soepomo dalam buku Lalu Husni mengatakan bahwa perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama

---

<sup>3</sup> R. Soebekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT Citra Aditya Bhakti, hal. 57.

<sup>4</sup> Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 17.

(pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak lain yaitu (pengusaha), dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah sebagaimana sesuai dengan yang telah disepakati kedua belah pihak.<sup>5</sup>

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).

Dalam pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:<sup>6</sup>

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 40.

<sup>6</sup> Frans Satriyo Wicaksono, 2008, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Jakarta: Visimedia, hal. 2.

Dengan adanya pelaksanaan perjanjian kerja maka telah terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan 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.<sup>7</sup>

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 yang beralamat di Jalan Kembang Joyo No. 100 Pati 59118, Jawa Tengah. Dalam menjalankan perusahaan, PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati melaksanakan beberapa jenis perjanjian kerja, antara lain perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan outsourcing. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang perjanjian kerja tetap yang dilaksanakan di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati.

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 pekerjaanya disebut sebagai karyawan tetap.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Aloysius Umiyono dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 54.

<sup>8</sup> Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati harus dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja agar hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja mendapat perlindungan berdasarkan hukum yang berlaku. Pengusaha wajib memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk para pekerjanya dan wajib memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pekerja, sedangkan pekerja wajib untuk melakukan pekerjaan dan mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati.

Maka dari itu, diperlukannya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja di suatu perusahaan yaitu guna terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mewujudkan terciptanya pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pekerja dengan baik dan sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

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.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian yang ada diatas, maka dapat dipastikan bahwa hubungan kerja tetap antara pengusaha dengan pekerja di PT. Garudafood

---

<sup>9</sup> Djaja S. Meliala, 2012, *Hukum Perdata dalam Perspektif BW*, Bandung: Nuansa Aulia, hal. 177.

Putra Putri Jaya Tbk Pati selalu diawali dengan adanya perjanjian kerja dengan sistem tetap. Dengan demikian, antara pengusaha dengan pekerja setuju untuk saling mengikatkan diri untuk melaksanakan hak dan kewajibannya yang telah dijelaskan dalam akta perjanjian kerja dan peraturan dari perusahaan yang berlaku terhadap kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak baik pengusaha atau pekerja melakukan pelanggaran dalam melaksanakan perjanjian kerja maka wajib untuk bertanggungjawab dengan memberikan ganti rugi berdasarkan perbuatan melawan hukum atau wanprestasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian kerja tetap antara pengusaha dengan pekerja dengan sistem tetap yang berjudul **“TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT.GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA TBK PATI DENGAN PEKERJA DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM TETAP”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

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?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

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.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat baik untuk pribadi penulis, ilmu pengetahuan, dan masyarakat umum, antara lain:

1. 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. 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. 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.

## **E. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berdasarkan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan menganalisisnya.<sup>10</sup> Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengumpulkan data yang diperlukan atau menggunakan metode penelitian yang akan digunakan untuk melakukan penelitian dengan metode sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan**

Dalam mengerjakan penelitian ini, 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.

### **2. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dimana dalam perolehan data dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas dan terperinci terkait dengan tanggung

---

<sup>10</sup> Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal.7.

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

### 3. Sumber Data

#### a. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis berdasarkan sumber-sumber yang telah ada dalam kepustakaan dengan menggunakan bahan-bahan hukum:

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang bersifat mengikat, berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

#### 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, 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.

#### 3. Bahan Hukum Tersier

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

Data primer merupakan data yang diperoleh atau didapatkan dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati yaitu berasal dari objek penelitian dan observasi di lapangan.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati, Jalan Kembang Joyo No. 100 Pati 59118, Jawa Tengah.

2. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menetapkan 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

4. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode yang dilakukan untuk mencari, mengumpulkan, dan mempelajari ketiga bahan hukum yang telah disebutkan yakni data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dengan cara membaca, mengutip dari buku-buku literatur dan memahami data tersebut yang berkaitan dengan pokok bahasan yang dibutuhkan oleh

penulis mengenai tanggung jawab hukum antara perusahaan dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap.

## 2. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengecekan data-data surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu/perjanjian kerja dengan sistem tetap yang berkaitan dengan penelitian penulis yang ada di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati.

### 2) Daftar Pertanyaan

Daftar pertanyaan merupakan rangkaian beberapa pertanyaan tentang suatu hal, dalam penelitian ini khususnya rangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Daftar pertanyaan ini disusun untuk mempermudah penulis dalam melakukan wawancara.

### 3) Wawancara

Wawancara ini dilakukan oleh penulis dengan bertanya secara langsung kepada informan terhadap suatu permasalahan. Dalam hal

ini, penulis melakukan wawancara dengan Human Capital Services Dept Head berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap.

## 5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu dengan dengan cara teknik pengumpulan data dan menganalisis data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku, surat perjanjian kerja dan literatur lainnya yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara perusahaan dengan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem tetap. Setelah itu data sekunder yang dimiliki penulis dipadukan dengan data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dilapangan dengan Human Capital Services Dept Head PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati. Dianalisis secara kualitatif, dicari pemecahannya dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penyusunan serta menguraikan skripsi ini agar lebih terarah, penulis menyusun beberapa bab yang saling berkaitan satu sama lain, maka sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan Skripsi

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

- A. Pengertian PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati
- B. Pengertian Pekerja
- C. Pengertian Perjanjian Kerja Dengan Sistem Tetap
- D. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem Tetap
- E. Perjanjian Kerja Antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati  
Dengan Pekerja Dengan Sistem Tetap
- F. Hubungan Hukum Antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati  
dengan Pekerja
- G. Hak dan Kewajiban Pengusaha (PT. Garudafood Putra Putri Jaya  
Tbk Pati) dan Pekerja
- H. Peraturan yang Berlaku di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati
- I. Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan  
Pelanggaran
- J. Berakhirnya Perjanjian Kerja Dengan Sistem Tetap

## **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Hasil Penelitian

1. Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati Dengan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap
2. Peraturan Serta Hak dan Kewajiban antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati Dengan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap
3. Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati

#### B. Pembahasan

1. Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati Dengan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap
2. Peraturan Serta Hak dan Kewajiban antara PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati Dengan Pekerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap
3. Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Tetap di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk Pati

### **BAB IV PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

#### B. Saran

### **DAFTAR PUSTAKA**