

# **TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PERUSAHAAN ROKOK SUKUN DENGAN PEKERJA DALAM PELAKSANAAN PEKERJAAN DENGAN SISTEM KONTRAK**

**Farras Bahy Q Prasetya; Nuswardhani,**

**Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas  
Muhammadiyah Surakarta**

## **Abstrak**

Perjanjian kerja dengan sistem kontrak adalah perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja ini menciptakan hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak, peraturan serta hak dan kewajiban para pihak setelah terbitnya perjanjian kerja dengan sistem kontrak, serta tanggung jawab hukum kedua pihak karena wanprestasi dan/atau perbuatan melawan hukum. Metode penelitian ini adalah pendekatan normatif yang mengkaji asas hukum, norma kadiyah hukum dan tanggung jawab hukum terkait perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh berdasarkan sistem kontrak. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis serta menjelaskan secara sistematis pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak antara perusahaan dengan pekerja/buruh selama melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Sumber data dari penelitian ini adalah pengumpulan data sekunder dari penelusuran pustaka dan data primer dari penelitian lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat dengan sistem kontrak dapat dilaksanakan atas persetujuan atau kesepakatan dari kedua belah pihak. Perjanjian tersebut dibuat secara tertulis dan perjanjian timbul dari kesepakatan dan penandatanganan surat perjanjian kerja antara para pihak dengan sistem kontrak. Dengan adanya kesepakatan para pihak maka terciptalah suatu hubungan hukum yang menetapkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang harus ditaati dan dipenuhi oleh kedua belah pihak. Dan kemudian tanggung jawab hukum timbul dari kesalahan salah satu atau kedua pihak dalam pelaksanaan kontrak. Kesalahan ini mungkin karena wanprestasi dan/atau perbuatan melawan hukum.

**Kata kunci:** perjanjian kerja dengan sistem kontrak, hubungan hukum, tanggung jawab hukum

## **Abstract**

A work agreement with a contract system is an agreement between a company and workers/labourers to do work for a certain period of time. This employment agreement creates a legal relationship between the

company and the worker. The purpose of this research is to find out the process of implementing a work agreement with a contract system, regulations and the rights and obligations of the parties after the issuance of a work agreement with a contract system, as well as the legal responsibilities of both parties due to default and/or unlawful acts. This research method is a normative approach that examines legal principles, legal norms and legal responsibilities related to work agreements between companies and workers/labourers based on a contract system. This research is descriptive analysis in nature and explains systematically the implementation of work agreements with a contract system between companies and workers / laborers while doing work with a contract system. The data source of this research is secondary data collection from literature search and primary data from field research. The results of this study indicate that work agreements made with the contract system can be implemented with the approval or agreement of both parties. The agreement is made in writing and the agreement arises from the agreement and signing of the work agreement letter between the parties with a contract system. With the agreement of the parties, a legal relationship is created that determines the rights and obligations of each party that must be obeyed and fulfilled by both parties. And then legal liability arises from the mistakes of one or both parties in the performance of the contract. This error may be due to default and/or unlawful acts.

**Keywords :** work agreement with contract system, legal relationship, legal responsibility

## 1. PENDAHULUAN

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi segala kebutuhan untuk hidupnya tanpa bantuan manusia lainnya. Seperti yang telah disampaikan oleh seorang filsuf asal Yunani yang bernama Aristoteles bahwa manusia adalah *zoon politicon* artinya manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi satu sama lain, dan juga manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa bantuan dari manusia lain.

Pengertian perjanjian kerja menurut Bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, yang kemudian dapat diartikan dalam banyak definisi. Definisi yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan ” Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja dengan sistem kontrak merupakan bagian dari kontrak dan terkait dengan hubungan bisnis/kerja. Fungsinya sangat penting untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak, baik dalam mengatur hak dan kewajiban para pihak maupun untuk mengamankan transaksi dan menyelesaikan perselisihan di antara para pihak. Oleh karena itu, perjanjian kerja merupakan sarana untuk memastikan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh para pihak dalam hubungan kerja (kontrak kerja) dapat tercapai.

Jika perusahaan dengan pekerja terjadi kesepakatan, maka akan timbul hubungan hukum antara Perusahaan dengan Pekerja. Dari hubungan hukum tersebut, kemudian timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak yaitu Perusahaan dan Pekerja, serta peraturan yang harus ditaati oleh keduanya. Jika hak dan kewajiban tidak dipenuhi maka pihak tersebut harus bertanggung jawab atas wanprestasi, jika ada pihak yang melanggar peraturan yang berlaku, maka pihak tersebut harus bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum.

## **2. METODE**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan doktrinal (normatif), karena penelitian ini mengkaji hukum yang dikonseptualisasikan sebagai kaidah atau norma yang berlaku dalam masyarakat dan dijadikan landasan segala tingkah laku. Oleh karena itu, penulis dalam penelitian ini akan mengkaji secara terbatas mengenai norma atau peraturan perundang-undangan (tertulis) dan prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan perjanjian kerja dengan sistem kontrak antara perusahaan rokok Sukun Kudus dan pekerja.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Karena dalam penelitian ini akan mengkaji secara sistematis dan menyeluruh terkait perjanjian kerja dengan sistem kontrak, dan tanggung jawab hukum yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut.

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

#### **3.1 Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Atau Karyawan Dengan Perusahaan Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Sistem Kontrak.**

Sebelum adanya kesepakatan dalam melaksanakan proses perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja, pihak pertama merupakan Perusahaan Rokok Sukun Kudus yang bergerak di bidang produksi rokok, dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, pihak pertama membutuhkan tenaga kerja yang telah memenuhi persyaratan dan bersedia untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan dan dalam waktu tertentu. Pihak kedua adalah pekerja yang ingin melakukan pekerjaan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian, sehingga suatu perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Menurut Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat dengan dasar berikut:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setelah para pihak memahami kondisi yang harus dipenuhi, mereka membuat kontrak. Kontrak dibuat secara tertulis dan kontrak tersebut timbul dari kesepakatan antara para pihak dan surat kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan surat perjanjian di atas, pekerja atau buruh secara sadar dan sehat jasmani menerima pekerjaan dan menyanggupi untuk

memenuhinya dengan sistem kontrak. Kedua belah pihak kemudian menandatangani surat perjanjian yang disiapkan oleh pemberi kerja atau pengusaha menganal prinsip kebebasan berkontrak, tujuannya adalah untuk memberikan kebebasan yang sebesar-besarnya kepada para pihak untuk membuat suatu perjanjian yang mencakup segala sesuatu tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Maka kontrak ini merupakan kontrak baku, artinya pembuat kontrak akan membakukan kontrak tersebut.

Dari kesepakatan yang dilakukan dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, maka terpenuhinya asas konsensualisme. Asas konsensualisme yaitu kesepakatan, pada dasarnya suatu perjanjian akan timbul dan lahir sejak ditandatanganinya perjanjian antara pihak dalam perjanjian kerja tersebut yaitu antara PR. Sukun dengan pekerja. Dalam perjanjian kerja antara PR. Sukun dengan pekerja mengenal asas kebebasan berkontrak, yang menyatakan bahwa ketika mereka membuat kontrak, pihak pertama memiliki kebebasan untuk mengatur isi kontrak, tetapi tidak boleh melanggar hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Kontrak didasarkan pada prinsip "pacta sun servanda", yang menyatakan bahwa setiap kontrak yang dibuat secara hukum adalah hukum yang mengikat para pihak yang membuat kontrak.

Berdasarkan hasil penelitian, perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dengan tenaga kerja atau karyawan telah memenuhi pasal 54 ayat (1).

Setelah terjadi kesepakatan tersebut, tercipta hubungan hukum antara para pihak, yang darinya masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, dan hak dan kewajiban tersebut tidak boleh dilaksanakan dengan melanggar peraturan yang berlaku dalam perjanjian kerja.

### **3.2 Peraturan Yang Berlaku Serta Hak Dan Kewajiban Masing-Masing Pihak Dalam Melakukan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja**

## **Atau Karyawan Dengan Perusahaan Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Sistem Kontrak.**

### **a. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak (PKWT)**

Pengaturan hukum perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja dengan sistem kontrak diatur dalam : Pasal 59 yang berbunyi :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir

telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

#### **b. Hak dan Kewajiban Para Pihak**

##### **Hak PR. Sukun Sebagai perusahaan antara lain:**

- 1) Berhak menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi tenaga kerja PR. Sukun, sesuai dalam isi perjanjian sebagai berikut :

“Menerangkan bahwa setelah PENGUSAHA mengadakan seleksi, maka PEKERJA dapat diterima sebagai tenaga kerja untuk waktu tertentu pada PR. Sukun dengan syarat dan kondisi seperti tercantum dalam pasal-pasal sebagai berikut: “

**(Awal Perjanjian/Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu)**

- 2) Berhak menentukan hari, jam, dan tugas pekerjaan, beserta upah dan/atau gaji. **(Pasal 2 dan pasal 3 Akta Perjanjian/Kesepakatan)**

##### **Kewajiban PR. Sukun sebagai Pengusaha antara lain :**

- 1) Melakukan pembayaran terhadap Pekerjaan dan Upah dari Tenaga Kerja. **(Pasal 3 ayat (2) dan (3) Akta Perjanjian/Kesepakatan).**
- 2) Mengikut sertakan pekerja dalam program Jaminan sosial dan kesehatan. **(Pasal 5 ayat (3) Akta Perjanjian/Kesepakatan)**

**Hak dari pekerja waktu tertentu sebagai pekerja antara lain :**

- 1) Setiap pekerja/karyawan berhak atas perlindungan: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama . **(Pasal 86 ayat (1) UU No 13 tahun 2003)**
- 2) Berhak untuk menerima gaji dan/atau upah lembur apabila bekerja di luar jam kerja normal. **(Pasal 78 ayat (2) UU No 13 tahun 2003)**
- 3) Berhak untuk menerima tunjangan hari raya keagamaan
- 4) Berhak untuk menerima hak cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. **(Pasal 79 ayat (2) UU No 13 tahun 2003)**

**Kewajiban pekerja waktu tertentu sebagai pekerja antara lain:**

- 1) 1) Dalam praktek hubungan pasar tenaga kerja, adalah kewajiban pekerja dan serikat pekerja untuk memenuhi tugasnya dengan patuh, menjaga kesinambungan produksi, berusaha secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan kompetensinya serta berpartisipasi. dalam promosi dan berpartisipasi dalam perjuangan perusahaan untuk kepentingan anggota dan keluarganya. (Pasal 102 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003) .
- 2) Serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/karyawan wajib melaksanakan ketentuan kesepakatan bersama , sesuai dengan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.



- 3) PEKERJA diharuskan mematuhi semua peraturan dan tata tertib Perusahaan yang berlaku ( Job Desc dan SOP). (**Pasal 6 ayat (1) Perjanjian/Kesepakatan Kerja**)
- 4) PEKERJA berjanji tidak akan membuka rahasia Perusahaan kepada siapapun, baik kepada perorangan maupun kepada Perusahaan lain selama masih bekerja pada Perusahaan atau sudah putusnya hubungan kerja sampai dengan 1 (satu) tahun. (**Pasal 8 Perjanjian/Kesepakatan Kerja**)

### **3.3 Tanggung Jawab Hukum Apabila Terjadi Perselisihan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Kedua Belah Pihak Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Kontrak.**

Tanggungjawab hukum ini timbul akibat adanya suatu kesalahan yang berakibat kerugian pada orang lain yang dilakukan oleh pihak yang mengikatkan dirinya kepada suatu perikatan atau kontrak.

#### **a. Tanggung jawab hukum melalui perdamaian**

Perdamaian adalah kesepakatan dimana kedua belah pihak, dengan menyerahkan, menjaminkan atau menahan barang, menyelesaikan perselisihan yang sedang berlangsung/menunggu keputusan atau mencegah timbulnya perselisihan atau perselisihan. Perjanjian tersebut tidak sah, melainkan harus dibuat secara tertulis.

Apabila kedua pihak yang bersengketa hadir di persidangan sesuai dengan batas waktu sidang, maka ketua dewan juri akan mengupayakan mendamaikan para pihak yang bersengketa. Jika perdamaian tercapai selama proses tersebut, keputusan perdamaian juga dibuat pada hari proses tersebut dan kedua belah pihak harus mematuhi ketentuan yang telah disepakati. Keputusan mediasi yang dibuat di pengadilan tahan lama dan dapat ditegakkan sebagai keputusan yang dapat diterima dan permanen; Tidak ada banding yang dapat diajukan terhadap keputusan arbitrase ini di Pengadilan Banding.

Syarat formal upaya perdamaian :

- a. Adanya persetujuan kedua belah pihak

- b. Mengakhiri sengketa
- c. Mengenai sengketa yang telah ada
- d. Bentuk Perdamaian harus tertulis

**b. Tanggung Jawab Hukum atas dasar Wanprestasi**

Istilah "default" berasal dari bahasa Belanda "wanprestatie" dan berarti "kinerja buruk" atau "default". Meskipun istilah wanprestasi digunakan dalam bahasa Inggris, pengabaian dikenal sebagai pelanggaran kontrak, yang berarti pihak yang terikat tidak memenuhi kewajiban sebagaimana disyaratkan atau sebagaimana seharusnya disebutkan dalam kontrak. . Sementara itu, kelalaian menurut subjek adalah keadaan ketika debitur tidak melakukan apa yang dijanjikan karena kesalahannya (kelalaian, kelalaian, wanprestasi) atau keadaan ketika debitur melakukan atau melakukan sesuatu yang dia janjikan tidak diizinkan.

Pengusaha tidak membayarkan gaji/upah kepada tenaga kerja yang bekerja pada PR. Sukun sebagaimana dalam perjanjian/kesepakatan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja terkait pembayaran gaji/upah seorang pekerja, oleh sebab itu maka pengusaha tersebut dinyatakan wanprestasi karena kelalaiannya, maka perselisihan tersebut terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan cara mengajukan surat permohonan kepada pekerja untuk melakukan negosiasi bipartit, termasuk nama lengkap dan alamat para pihak, serta tanggal dan tempat negosiasi, subjek dan masalah perselisihan, pandangan kedua belah pihak, kesimpulan dan/atau hasil negosiasi, tanggal dan tanda tangan kedua belah pihak yang bernegosiasi. Jika ada pihak yang menolak untuk bernegosiasi, atau jika negosiasi telah dilakukan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka negosiasi bilateral dianggap gagal, pihak yang dipekerjakan dapat mengajukan kelalaian di pengadilan perburuhan sebagai kontraktor harus bertanggungjawab berdasarkan wanprestasi sesuai pasal 1243 KUHPerdara

*“Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetapi lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.*

Apabila pekerja tidak melaksanakan tugas atau melaksanakan tugas akan tetapi tidak sesuai dengan isi dari perjanjian/kesepakatan kerja, misalnya tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan sehingga perusahaan merasa dirugikan dengan tugas yang dijalankan oleh pekerja, perselisihan tersebut diselesaikan terlebih dahulu melalui cara perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan cara mengajukan surat permohonan kepada pengusaha untuk melakukan perundingan bipartit, Ini termasuk nama lengkap dan alamat kedua belah pihak, lokasi negosiasi, subjek dan masalah perselisihan, pandangan para pihak, kesimpulan dan/atau hasil negosiasi, tanggal atau tanda tangan para pihak yang menegosiasikan Para Pihak negosiasi Namun, jika pemberi kerja menolak untuk berunding atau telah dilakukan negosiasi tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka negosiasi individu tersebut dianggap tidak berhasil, setelah itu pemberi kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan pasar tenaga kerja berdasarkan kelalaian jika pekerja tidak memenuhi kewajibannya. Kewajibannya diatur dalam kontrak/perjanjian. Kolaborasi antara majikan dan karyawan berarti bahwa karyawan harus bertanggung jawab atas kelalaian berdasarkan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

**c. Tanggung Jawab Hukum atas dasar Perbuatan Melawan Hukum**

Menurut pasal 1365 KUHPerdata, perbuatan melawan hukum adalah sebagai berikut *“setiap perbuatan melawan hukum yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang*

*yang karena kesalahannya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugian”*

Perbuatan melawan hukum ialah berbuat atau tidak berbuat yang seharusnya:

- a. Melanggar hak subyek hukum lain
- b. Bertentangan dengan kewajiban hukum dari sipelaku
- c. Bertentangan dengan nilai kepatutan yang seharusnya diindahkan dalam kehidupan bersama terhadap integritas subyek hukum.

Perbuatan melawan hukum, terutama karena melanggar peraturan perundang-undangan yang ada, dapat menimbulkan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh pihak yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja. Dalam hal terjadi pelanggaran atau perbedaan pendapat dalam kontrak kerja, prosedur arbitrase diselesaikan secara bilateral. Ketika upaya rekonsiliasi bilateral gagal, setiap sengketa atau perselisihan akan diselesaikan sesuai dengan persyaratan hukum dan peraturan yang relevan. Ganti rugi merupakan tanggung jawab hukum atas perbuatan melawan hukum yang diatur dalam pasal 1365 KUH Perdata. Tanggung jawab hukum yang timbul dari perbuatan melawan hukum dilakukan melalui proses pengadilan dan penetapan hukum, kata-kata ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata mengikuti prinsip hukum sampai batas tertentu, yang menurutnya kompensasi atas perbuatan melawan hukum adalah wajib.

Pengusaha memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja dengan cara yang diatur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/dalam kontrak selama masa kontrak kerja, sehingga pengusaha dianggap melakukan perbuatan melawan hukum. bertindak karena melanggar perjanjian kerja bersama. Menurut peraturan, perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh majikan menimbulkan kerugian bagi pekerja, sehingga terdapat klausula hubungan antara perbuatan tersebut dengan kerugian, kerugian pekerja

adalah hilangnya pekerjaan, maka kerugian tersebut harus diganti oleh pemberi kerja. yang menjadi sengketa terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bilateral untuk mencapai mufakat dengan mengirimkan surat permohonan kepada pekerja untuk melakukan perundingan bilateral, yang memuat nama lengkap dan alamat lengkap masing-masing pihak serta pokok dan pokok sengketa, tanggal dan tempat terjadinya perundingan. bahwa Pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil negosiasi, tanggal dan tanda tangan para pihak yang bernegosiasi. Jika salah satu pihak menolak untuk bernegosiasi atau jika negosiasi telah dilakukan tetapi tidak ada kesepakatan yang dicapai antara para pihak, maka negosiasi bilateral dianggap gagal dan pihak pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan pasar tenaga kerja. perbuatan melawan hukum oleh kontraktor. Maka akibatnya pengusaha harus bertanggungjawab berdasarkan perbuatan melawan hukum sesuai pasal 1365 KUHPerdara yang menyatakan “*setiap perbuatan melawan hukum yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugian*”

Adanya perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja di perusahaan, perbuatan tersebut adalah pekerja melakukan pencurian. Perbuatan tersebut termasuk kedalam perbuatan melawan hukum karena melanggar peraturan, sehingga pihak perusahaan merasa dirugikan oleh perbuatan tersebut, karena adanya hubungan klausa antara kesalahan dan kerugian, oleh sebab itu pekerja harus mengganti kerugian. Karena perbuatan tersebut, pihak pekerja meminta untuk perselisihan tersebut diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan cara mengajukan surat permohonan perundingan bipartit kepada perusahaan yang memuat nama lengkap dan alamat para pihak, pokok permasalahan atau objek yang diperselisihkan, tempat pelaksanaan perundingan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanggal serta tanda

tangan para pihak yang melakukan perundingan. Apabila setelah melakukan perundingan akan tetapi para pihak tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka pihak perusahaan dapat mengajukan gugatan terhadap pekerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial atas dasar perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja, maka akibatnya pekerja bertanggung jawab atas dasar perbuatan melawan hukum sesuai dengan Pasal 1365 KUHPerduta.

Karna dia melanggar peraturan peraturan yang berlaku dan tidak beritikad baik.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

##### **1. Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Atau Karyawan Dengan Perusahaan Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Sistem Kontrak.**

Proses perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak dapat dibagi menjadi 3 tahap, hyaitu sebagai berikut :

##### **a. Sebelum terjadinya kesepakatan para pihak**

Pihak pertama (pengusaha) merupakan Perusahaan Rokok Sukun yang bergerak dibidang produksi rokok, dalam menunjang kegiatan produksi tersebut, pihak pertama membutuhkan tenaga kerja yang telah memenuhi persyaratan dan bersedia untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan dan dalam waktu tertentu. Pihak kedua adalah pekerja yang telah melalui seleksi dan memenuhi syarat yang diajukan oleh pihak pertamamenyetujui untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan dan dalam waktu tertentu pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus atau PR. SUkun.

Dalam hal ini para pihak wajib memenuhi syarat administrasi dan syarat/ketentuan hukum.

**b. Pada saat terjadinya kesepakatan para pihak.**

Setelah kedua belah pihak memahami syarat-syarat yang harus dipenuhi, kedua belah pihak membuat perjanjian secara ditulis. Kesepakatan tersebut lahir dengan persetujuan kedua belah pihak dan penandatanganan akta perjanjian atau perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja oleh masing-masing pihak. Perjanjian kerja atau kontrak kerja ini menggunakan perjanjian atau kesepakatan baku, yang artinya perjanjian atau kesepakatan kerja ini telah dibakukan oleh pihak yang membuat perjanjian atau kesepakatan kerja.

**c. Setelah terjadinya kesepakatan para pihak**

Setelah pembuatan dan penandatanganan kontrak atau kontrak kerja, timbul hubungan hukum yang darinya timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Dalam melaksanakan hak dan kewajiban tersebut, para pihak tidak boleh melanggar peraturan yang berlaku dalam kontrak atau perjanjian kerja.

**2. Peraturan Yang Berlaku Serta Hak Dan Kewajiban Masing-Masing Pihak Dalam Melakukan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Atau Karyawan Dengan Perusahaan Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Sistem Kontrak.**

**a. Peraturan yang di gunakan dalam perjanjian kerja dengan sistem kontrak**

Peraturan yang mendasari pelaksanaan perjanjian kerja kontrak (PKWT) adalah Pasal 56-59 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, namun UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 mengubah bagian itu, perjanjian yang sah diatur oleh Pasal 52(1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

kesepakatan diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, hak dan kewajiban diatur dalam Pasal 77-101 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Untuk pekerja, tanggung jawab hukum atas kelalaian diatur dalam pasal 1243 KUHPerdata, tanggung jawab hukum atas perbuatan melawan hukum atau tindakan kriminal diatur dalam pasal 1365 KUHPerdata.

**b. Hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.**

Hak dan kewajiban tersebut timbul karena adanya hubungan hukum yang timbul dari kesepakatan para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dan saling melaksanakan hak dan kewajiban mereka. Hak utama pengusaha adalah menetapkan kriteria, pengaturan waktu kerja dan kewajiban lain bagi pekerja yang masuk kerja dan menerima hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dan kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah pekerja dan lembur menurut ketentuan tersebut. Membayar sesuai dengan peraturan yang berlaku, yang memberikan jaminan dan manfaat sosial dan kesehatan yang diatur dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian hak-hak pekerja yaitu setiap pekerja berhak atas perlindungan: Kesehatan dan keselamatan kerja, moralitas dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Tugas utama karyawan adalah bahwa karyawan harus melakukan pekerjaannya dan mematuhi peraturan dan instruksi yang berlaku..



### **3. Tanggung Jawab Hukum Apabila Terjadi Perselisihan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Kedua Belah Pihak Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dengan Sistem Kontrak.**

Tanggung jawab hukum terjadi karena adanya kesalahan, dan kesalahan itu dapat dipertanggung jawabkan berdasarkan Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum.

#### **a. Tanggung jawab hukum melalui Perdamaian**

Perdamaian adalah perjanjian di mana para pihak menyerahkan, menjanjikan atau menahan barang, menyelesaikan sengketa yang sedang terjadi dan/atau mencegah munculnya permasalahan yang lain. Perjanjian damai dinyatakan sah ketika dibuat secara tertulis. Perjanjian perdamaian dibuat dimuka pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat diberlakukan eksekusi seperti putusan hukum tetap biasa. Dan keputusan perdamaian ini tidak dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi. Persyaratan formal untuk upaya perdamaian adalah sebagai berikut:

- a. Adanya persetujuan kedua belah pihak
- b. Mengakhiri sengketa
- c. Mengenai sengketa yang telah ada
- d. Akta perdamaian harus dibuat secara tertulis

#### **b. Tanggung jawab hukum atas dasar wanprestasi**

Kesalahan dapat menimbulkan tanggung jawab hukum dan kesalahan tersebut adalah kelalaian. Apabila timbul perselisihan karena kelalaian, maka harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan seperti perundingan bilateral dengan mengirimkan surat kepada pihak lalai yang meminta perundingan bilateral. Surat tersebut berisi nama lengkap dan alamat kedua belah pihak, tanggal dan tempat perundingan, topik atau masalah utama, pendapat kedua belah pihak, kesimpulan dan hasil perundingan, tanggal dan tanda tangan

perundingan kedua belah pihak. Negosiasi. Namun, jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan tindakan kelalaian di pengadilan perburuhan berdasarkan § 1243 BGB dengan alasan bahwa tergugat tidak memenuhi kewajibannya.

**c. Tanggung jawab hukum atas dasar perbuatan melawan hukum.**

Kegagalan mengarah pada tanggung jawab hukum dan kegagalan dalam bentuk aktivitas ilegal. Dan jika perselisihan tersebut disebabkan oleh perbuatan melawan hukum, maka harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bilateral, dengan mengirimkan permintaan perundingan melalui surat kepada pihak yang dirugikan. Surat permintaan harus mencantumkan nama lengkap dan alamat masing-masing pihak, waktu dan tempat sidang, pokok dan/atau pokok sengketa, pendapat kedua belah pihak, kesimpulan, tanggal dan tanda tangan para pihak. . Namun, jika perundingan bilateral tidak mengarah pada perdamaian, pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan di pengadilan tenaga kerja atas kegiatan ilegal menurut § 1365 BGB, karena melanggar peraturan yang berlaku dan karena tidak adanya itikad baik. Dan jika salah satu pihak terbukti melakukan kesalahan, maka harus membayar ganti rugi berdasarkan putusan hakim.

## **4.2 Saran**

### **1. Bagi Pemerintah**

Pemerintah diharapkan untuk lebih menjamin perlindungan hukum agar pekerja dapat menerima hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dari tempatnya bekerja.

### **2. Bagi Pengusaha**

Dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan sistem kontrak, hendaklah mengedepankan kejujuran dan keterbukaan terkait perjanjian kerja dengan sistem kontrak yang akan dibuat, agar tidak menimbulkan perselisihan di waktu yang akan datang. Dan juga pengusaha diharapkan untuk lebih memperhatikan hak-hak dari pekerja.

### **3. Bagi Pekerja (Masyarakat)**

Pekerja atau masyarakat umum diharapkan untuk lebih teliti lagi dalam hal memilih pekerjaan dan juga memperhatikan isi dari perjanjian tersebut untuk menjamin kelangsungan hidupnya yang mengedepankan prinsip-prinsip kekeluargaan, dan dengan syarat-syarat yang tidak memberatkan. Dan juga pekerja atau masyarakat untuk lebih bijak dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem kontrak agar tidak menimbulkan kerugian bagi pihak yang lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Az Lukman Santoso, *Hukum Perikatan (Teori Hukum Dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja Sama Dan Bisnis)* (Malang: Setara Press, 2016).
- Ery Agus Priyono Sri Ulisah, Bambang Eko Turisno, 'Penyelesaian Perselisihan Wanprestasi Akibat Keterlambatan Pelaksanaan Perjanjian Jasa Konstruksi Antara PT SCHOTT IGAR GLASS Dan PT ROL NATAMARO INDONESIA', *Diponegoro Law Journal*, 6.2 (2017), 1–13.
- Fauzan M, *Kaidah Penemuan Hukum Yurisprudensi Bidang Hukum Perdata* (Jakarta: Pranadamedia Group, 2014).
- Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2005). <https://kantorpengacara-rs.com/akta-perdamaian-akta-van-dadingo/>