

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DENGAN CALON
KARYAWAN MENURUT HUKUM PERJANJIAN DAN
KETENAGAKERJAAN**



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

Oleh:

KIKI EKO PRASETIO

C100150130

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

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DENGAN CALON
KARYAWAN MENURUT HUKUM PERJANJIAN DAN
KETENAGAKERJAAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

KIKI EKO PRASETIO
C100150130

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



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

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DENGAN CALON
KARYAWAN MENURUT HUKUM PERJANJIAN DAN
KETENAGAKERJAAN**

**OLEH
KIKI EKO PRASETIO
C100150130**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 7 Februari 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**


Dewan Penguji:

1. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Septarina Budiwati, S.H., M.Kn.
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Darsono, S.H., M.H.
(Anggota 2 Dewan Penguji)


()
()

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta




Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.Hum.
NIK. 537 / NIDN. 0727085803

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, 23 Januari 2020

Penulis



KIKI EKO PRASETIO

C100150130

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DENGAN CALON KARYAWAN MENURUT HUKUM PERJANJIAN DAN KETENAGAKERJAAN

Abstrak

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) seorang calon karyawan akan diminta mentanda tangani sebuah perjanjian kerja, yang berakibat hukum mengikat calon karyawan tersebut terhadap perusahaan. Namun seringkali seorang calon karyawan tidak memahami isi perjanjian kerja dan langsung mentanda tangani perjanjian kerja tersebut dengan alasan kebutuhan mendapat pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dilingkup kerja PT Pelindo Daya Sejahtera (PT PDS), penulis menggunakan pendekatan Normatif-Empiris, yaitu penulis melakukan pengkajian terhadap isi PKWT dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 serta melakukan quisioner dengan serikat pekerja dan karyawan tentang isi dari PKWT PT PDS, Dalam perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan calon karyawan sudah sesuai dengan yang diatur oleh UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun ada beberapa pasal yang memang belum sesuai dan butuh tambahan seperti halnya pasal mengenai wanprestasi dan overmacht.

Kata Kunci: perjanjian, wanprestasi, overmacht.

Abstract

In a certain time employment agreement (PKWT) a prospective employee will be required to sign a work agreement, which results in the ruling on binding the prospective employee to the company. But often a prospective employee does not understand the content of the employment agreement and immediately signs the employment agreement with the reason for the need to get a job. In this research the author conducted a research on the work circled PT Pelindo Daya Sejahtera (PT PDS), the authors use the normative-empirical approach, which is the author to conduct an assessment of the contents of the PKWT with Law No. 13 of 2003 and Doing Quisioner with unions and employees about the contents of PKWT PT PDS, in a specific work agreement PT PDS with prospective employees is in accordance with the stipulated by LAW No. 13 of 2003 on employment, but there are some articles that is not appropriate and need additional as well as the article about tort and Overmacht.

Keywords: treaty, wanachievement, overmacht.

1. PENDAHULUAN

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan Suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

M. Yahya Harahap mendefinisikan perjanjian sebagai hubungan hukum yang menyangkut hukum antara 2 (dua) orang atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi (Harahap, 1986). Sedangkan Setiawan menjelaskan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana

satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Setiawan, 1979). Dengan demikian perjanjian menghendaki adanya perbuatan secara nyata yang dilakukan oleh para pihak, tidak terbatas pada ucapan semata melainkan juga tindakan fisik yang dapat ditangkap oleh indera manusia, perjanjian melahirkan adanya perikatan antara kedua belah pihak dan menjadi sumber dari munculnya hak dan kewajiban. Dalam hubungan perjanjian ketenaga kerjaan setidaknya juga mengikuti hal-hal yang sedemikian.

Menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan perihal tentang perjanjian kerja diatur didalam pasal 56 ayat (2) yang berisi perjanjian waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu perjanjian. Selain unsur-unsur yang sudah tersebut juga diatur didalam pasal 59 ayat (1) yang mana perjanjian waktu tertentu ini mengatur jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan, yang diantaranya adalah pekerjaan yang sekali selesai yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PT Pelindo Daya Sejahtera atau yang disingkat PT PDS adalah anak perusahaan dari PT PELINDO III yang beralamat di Jalan Perak Timur 480 Gedung Gapura Surya Nusantara Lt.2. PT Pelindo Daya Sejahtera bergerak dibidang pelayanan jasa penyediaan sumber daya manusia bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Dalam memberikan pelayanan penyediaan jasa sumber daya manusia PT PDS melakukan rekrutmen beserta seleksi terlebih dahulu terhadap calon-calon tenaga kerja, serta memberlakukan sistem perjanjian kerja waktu tertentu bagi calon-calon tenaga kerja yang akan disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan dan mencari tenaga kerja.

Dalam Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT PDS dengan calon karyawan dibubuhkan diatas kertas bermatrai, yang ditandatangani kedua belah pihak dan dibuat 2 (dua) rangkap. 1 (satu) untuk perusahaan dan 1 (satu) untuk yang calon karyawan dengan bobot dan nilai hukum yang sama. Pembuat perjanjian kerja waktu tertentu adalah dari biro hukum kantor pusat perusahaan yang nantinya diserahkan ke cabang perusahaan dan diserahkan kepada calon karyawan untuk ditandatangani, dengan catatan jika calon karyawan sepakat dan menyetujui dan mentanda tangani surat perjanjian maka calon karyawan tersebut akan menjadi karyawan yang siap

bekerja diperusahaan, namun apabila ada point yang terdapat didalam perjanjian membuat calon karyawan keberatan maka jika calon karyawan tersebut tidak setuju dan tidak mentanda tangani, maka calon karyawan tersebut akan digantikan dengan yang lain .

Oleh sebab itu penulis muncul ide gagasan oleh penulis untuk mengangkat judul **“ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DENGAN CALON KARYAWAN MENURUT HUKUM PERJANJIAN DAN UU KETENAGA KERJAAN”**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Pelindo Daya Sejahtera? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pt pelindo daya sejahtera dengan calon karyawan menurut pandangan hukum perjanjian dan uu ketenaga kerjaan.

2. METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Mumtaz, 2017). Oleh sebab itu penulis menentukan terlebih dahulu metode-metode penelitian yang hendak digunakan dalam penulisan ini. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian yang bersifat normatif dan empiris. Hal ini disebabkan karena dalam penelitian ini hukum dikonsepskan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pada penelitian hukum jenis ini, hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (Amiruddin dan Asikin, 2004). Selain itu dalam metode pendekatan normatif penelitian hukum juga dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Soekanto dan Mamudji, 2001). Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang analisis yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang dilakukan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera dengan Calon Karyawan menurut Hukum perjanjian dan Hukum Ketenagakerjaan. Selain metode pendekatan normatif penulis juga menggunakan metode empiris sebagai data pendukung dari penelitian tersebut, data empiris didapat dari pembagian kuesioner secara langsung dengan perwakilan serikat pekerja PT PDS, perwakilan pekerja kontrak, dan Biro Hukum PT PDS untuk mendapatkan data penunjang penelitian ini

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pendapat Para Pihak Mengenai Isi Perjanjian

Tabel 1. Pendapat Para Pihak Mengenai Isi Perjanjian

NO		PENDAPAT PERWAKILAN SERIKAT PEKERJA			
		SETUJU	TIDAK SETUJU	ALASAN TIDAK SETUJU	SARAN PERBAIKAN
1	Subyek Hukum	✓	-		
2	Obyek Hukum	-	✓		Pasal 2 ayat (4) PKWT Sebaiknya kontrak kerja diberikan diawal sebelum pekerja memulai pekerjaanya
3	Hak Perusahaan	✓	-		
	Kewajiban Perusahaan	✓	-		Pemberian seragam kerja diberikan tepat waktu
	Hak Karyawan	✓	-		
	Kewajiban Karyawan	✓	-		
4	Wanprestasi dan Akibat Hukumnya	-	✓	Tidak sesuai UU	Pasal 8 PKWT tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
5	Overmacht dan Akibat Hukumnya	✓	-		Pendaftaran BPJS dilaksanakan pada saat karyawan mulai bekerja (masih banyak karyawan yang tidak didaftarkan BPJS pada saat karyawan mulai bekerja

3.2 Pembahasan

3.2.1 Analisis Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perjanjian dan Hukum Ketenagakerjaan

Perbandingan antara isi perjanjian dengan norma dan doktrin yang mengatur subyek hukum. Dalam isi perjanjian mengatur tentang identitas calon karyawan pt pds yang meliputi Nama, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, alamat dan NIK, PT PDS juga diwakili oleh Regional Manager atau General Manager PT PDS, hal ini sudah sesuai dengan doktrin dan norma tentang subyek perjanjian yakni dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan kecakapan hukum serta tidak sedang dibawah pengampunan hukum. Selain sesuai dengan LUHPerdata juga sudah sesuai dengan yang diatur didalam Pasal 54 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

nama, alamat perusahaan dan jenis usaha (untuk perusahaan), nama, jenis kelamin, umur, alamat (untuk pekerja/buruh). Dalam isi perjanjian sudah sesuai dengan norma-norma yang berlaku, hal ini dibuktikan dengan adanya identitas parak pihak serta perjanjian dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan suatu klausa yang halal.

Dalam isi perjanjian ini sudah memenuhi syarat sah perjanjian, karena perjanjian dilakukan oleh dua orang atau lebih, selain hal tersebut perjanjian juga dilakukan oleh orang yang cakap hukum. Isi perjanjian juga telah memenuhi syarat yang termuat didalam Undang-undang ketenagakerjaan. namun dalam PKWT masih kurang dicantumkan umur karena dalam suatu perjanjian kerja, subyek hukum yang diatur harus sesuai dengan pasal 1329-1330 KUHPerdara dan Pasal 54 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat: nama, alamat perusahaan dan jenis usaha (untuk perusahaan), nama, jenis kelamin, umur, alamat (untuk pekerja/buruh), dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan calon karyawan sudahlah sesuai dengan yang diatur oleh peraturan yang ada.

3.2.2 Tentang Objek Hukum

Perbandingan objek perjanjian dengan norma hukum yang mengatur. Perjanjian harus memiliki suatu barang yang bisa ditentukan jenisnya serta menurut doktrin para ahli J Satriyo menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah objek prestasi perjanjian, isi prestasi perjanjian harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. hal ini telah sesuai dengan isi perjanjian kerja yang berbunyi **Pihak Pertama dan Pihak Kedua** telah sepakat dan saling setuju bahwa perjanjian kerja waktu tertentu ini mulai berlaku terhitung mulai tanggal 2019 sampai dengan 2019 dan pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak diperlukan adanya penetapan secara tertulis tentang pemutusan hubungan kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” Sedangkan bila ditinjau dari Undang-undang ketenaga kerjaan objek perjanjian kerja tidaklah boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku, hal ini telah dipenuhi oleh isi perjanjian kerja bahwasanya pengupahan yang dilakukan oleh PT PDS berdasarkan Upah Minimum Kerja yang berlaku ditiap-tiap kota serta memberikan tunjangan-tunjangan serta hak cuti kepada karyawan. Penjelasan dari perbandingan objek perjanjian adalah dalam suatu perjanjian haruslah ada objek yang diperjanjikan, dan didalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT PDS dengan calon karyawan telah memenuhi objek perjanjian, hal ini sesuai dengan yang diatur oleh KUHPerdara dan Undang-undang

ketenagakerjaan. Serta perjanjian kerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan dan asas-asas kesusilaan yang berlaku.

Jadi isi perjanjian sudah sesuai dengan norma dan doktrin yang ada, hal ini dibuktikan dengan adanya objek perjanjian kerja yang sesuai dengan klausa yang halal, yakni tidak bertentangan dengan norma perundang-undangan yang berlaku. Serta proses pengupahan juga disesuaikan dengan UMK dari masing-masing kota penempatan karena dalam isi perjanjian tersebut sudahlah sesuai dengan apa yang telah diatur oleh norma yang mengatur, karena didalam norma hukum yang mengatur dibuat sesuai dengan suatu sebab yang halal dan tujuan yang jelas. Serta dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan karyawan tentang objek hukum telah jelas digambarkan tentang objek pekerjaan, waktu berakhirnya pekerjaan dan upah daripada karyawan.

3.2.3 Tentang hak dan kewajiban para pihak

Perandingkan isi perjanjian dengan norma dan doktrin yang mengatur hak dan kewajiban. Menurut pasal 1329 KUHPerdara yang berbunyi "*tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya.*" Sedangkan dalam isi perjanjian kerja PT PDS dengan calon karyawan menerangkan tentang hak dan kewajiban antara kedua belah pihak secara gamblang didalam pasal 4 perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan calon karyawan. Dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan calon karyawan menerangkan bahwa Tidak memberikan imbal jasa pada hari PHAK KEDUA tidak masuk kerja apabila alasan tidak masuk kerja tersebut diluar alasan sebagai berikut , pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha,

pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat. Hal ini sudah sesuai dengan pasal 77 Undang-undang Ketenagakerjaan tentang waktu kerja , pasal 78 yang menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud didalam pasal 77 harus memenuhi syarat : (a). harus ada persetujuan dari buruh, (b) waktu kerja lembur paling banyak dilakukan 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. dan apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu tersebut maka pengusaha wajib membayar upah lembur. Pasal 79 mengatur tentang pengusaha wajib memberikan waktu cuti dan istirahat yang cukup bagi pekerja. Istirahat jam kerja diatur didalam pasal (2) yang mana setengah jam setelah melaksanakan kerja selama 4 jam berturut turut, istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dan 2 hari untuk 5 hari kerja. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja melakukan kerja selama 12 bulan secara berturut-turut. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan setelah melakukan bekerja selama 6 tahun berturut-turut dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dan selanjutnya berlaku setiap kelipatan 6 tahun. Pasal 80 pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya untuk pekerja melakukan ibadah yang wajib dilaksanakan oleh agamanya. Pasal 81 Pekerja atau buruh yang merasakan sakit karena masa haid wajib memberitahukan kepada pengusaha dan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa haid., dan pelaksanaannya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 82 pekerja atau buruh yang hamil mendapatkan istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, sert untuk pekerja yang keguguran mendapatkan waktu istirahat 1,5 bulan sesuai dengan surat dan perhitungan dari dokter kandungan atau bidan. Pasal 83 pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui sepatutnya diberi waktu untuk menyusui anaknya jika hal itu dilakukan didalam jam kerja. Pasal 84 setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak istirahatnya sebagaimana diatur didalam pasal 79 ayat (2) huruf b,c,d dan pasal 80, pasal 82 berhak mendapatkan upah.

Dengan penjelasan bahwa dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh PT PDS dengan calon karyawan sesuai yang telah diatur didalam KUHPerdara bahwa setiap perikatan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, maka didalam isi perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS, PT PDS berhak atas segala bentuk pemindahan atau pemetaan wilayah kerja karyawan demi kelancaran hubungan kerja yang dialami, serta berkewajiban untuk memenuhi segala aspek kebutuhan karyawan seperti gaji pokok sesuai UMK dan tunjangan-tunjangan

pendukung. Sedangkan kewajiban dari pekerja adalah untuk memberikan jasa/tenaga/prestasi atas hasil kerja yang telah ditempatkan pada dirinya dan serta menjaga nama baik perusahaan, dan bagi pekerja/karyawan berhak atas segala bentuk gaji pokok, tunjangan insentif dan jaminan kesehatan dan kecelakaan oleh perusahaan dengan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain hal tersebut pemberian waktu istirahat serta tidak mengurangi hak-hak karyawan atas pengupahan harus disesuaikan dengan syarat-syarat yang telah diatur didalam undang-undang ketenaga kerjaan.

Pernyataan tentang sesuai tidaknya isi perjanjian dengan norma, doktrin dan yurisprudensi yang mengatur hak dan kewajiban Isi perjanjian, sudah sesuai dengan norma-norma yang berlaku karena dalam pengaturan hak dan kewajiban menyangkut kedua belah pihak secara terperinci dan jelas. Dengan penjelasan dalam perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan calon karyawan sudah sesuai dengan norma-norma yang ada baik itu yang terdapat didalam undang-undang ketenaga kerjaan atau didalam KUHPerdata mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Secara detail dan terperinci. Hal ini dapat dilaksanakan oleh para pihak setelah kedua pihak sepakat untuk bertanda tangan atas perjanjian yang ada.

3.2.4 Tentang wanprestasi

Perbandingan isi perjanjian dengan norma yang berlaku. Menurut pasal 62 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, wanprestasi disebutkan dengan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan didalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud didalam pasal sebelumnya, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Sedangkan didalam isi perjanjian disebutkan bahwa **Pihak Kedua** bersedia untuk membayar ganti rugi kepada **Pihak Pertama** sebesar Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah) bilamana **Pihak Kedua** melakukan pengunduran diri tanpa persetujuan terlebih dahulu dari **Pihak Pertama** sejak **Pihak Kedua** dinyatakan diterima bekerja pada **Pihak Pertama**. **Pihak Kedua** bersedia untuk dituntut secara hukum di kemudian hari oleh **Pihak Pertama** apabila **Pihak Kedua** tidak melakukan pembayaran ganti rugi sebagaimana tersebut dalam Perjanjian ini. Berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS menerangkan bahwasanya pihak kedua

bilamana melakukan pengunduran diri dari pekerjaannya tanpa sepengetahuan atau sepersetujuan dari pihak pertama maka pihak kedua diwajibkan membayar denda sebesar Rp. 15.000.000 (lima belas juta) rupiah atau jikalau pihak kedua tidak mamenuhi isi perjanjian tersebut maka pihak kedua siap untuk dituntut secara hukum. Hal tersebut sudah sesuai dengan yang telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan didalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud didalam pasal sebelumnya, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

Bahwa perjanjian kerja PT PDS dengan calon karyawan telah sesuai dengan norma yang berlaku tentang pemberlakuan ganti rugi atas wanprestasi atas perjanjian, namun dalam penentuan biaya ganti rugi belum sesuai dengan yang diatur oleh undang-undang ketenaga kerjaan karena masih dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa pembahasan jumlah nominalnya dengan calon karyawan, melainkan dalam perjanjian yang diberikan oleh perusahaan sudah dalam jumlah yang ditentukan. Norma tentang wanprestasi perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur didalam pasal 62 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana menyatakan bahwasanya setiap pihak yg mengakiri perjanjian sebelum waktu perjanjian berakhir maka pihak tersebut harus mengganti biaya kerugian, hal ini disebabkan karena setiap perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak. Dalam hal ini pihak PT PDS selaku pihak pertama dan calon karyawan selaku pihak kedua telah terikat dengan hak dan kewajiban yang ditimbulkan oleh perjanjian tersebut setelah kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja waktu tertentu dan kedua belah pihak wajib untuk mematuhi dan menjalankan hak dan kewajiban. Namun dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh pt pds dengan calon karyawan hanya mengatur tentang pihak kedua yang melakukan wanprestasi tidak menyebutkan hal-hal yang memungkinkan pihak pertama melakukan wanprestasi terhadap isi perjanjian.

3.2.5 Overmacht

Perbandingan isi perjanjian dan doktrin yang mengatur overmacht. Bahwa dalam isi perjanjian waktu tertentu PT PDS dan Calon Karyawan perihal tentang Overmacht disebutkan bahwasanya perusahaan berusaha melindungi keselamatan dari karyawan

dengan salah satunya mengikutkan karyawan kedalam BPJS , calon karyawan tidak berkebaratan dan tidak menuntut ganti kerugian kepada perusahaan bilamana karyawan belum mengirimkan formulir pendaftaran dan berkas administratif penunjang sebagai dasar pendaftaran BPJS sebelum mulai bekerja ataupun bilamana kesalahan tersebut bukan diakibatkan secara langsung oleh perusahaab seperti: Kesalahan yang diakibatkan oleh Pihak BPJS, pihak Ketiga atau asuransi lain, Adanya tunggakan atau denda iuran dari karyawan maupun tempat kerjanya sebelumnya/dahulu, Belum bekerjanya sistem perlindungan atau cover fasilitas BPJS tersebut yang bukan diakibatkan oleh kesalahan perusahaan. karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dan tidak akan menuntut atau menggugat secara tanggung renteng kepada perusahaan maupun mitra kerja/pemberi kerja atas Kecelakaan kerja yang terjadi akibat. Kesalahan dan atau kelalaian karyawan yang mengakibatkan kerusakan atau kerugian materiil perusahaan dan atau Mitra kerja menjadi tanggung jawab / beban karyawan, Kesalahan dan atau kelalaian karyawan yang mengakibatkan cedera atau mengakibatkan meninggalnya karyawan dan atau orang lain maka menjadi tanggung jawab / beban karyawan. dalam hal pengaturan overmacht sesuai dengan pasal 1245 KUH Perdata berbunyi *“tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila karena kesadaran memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya.”*

Dengan penjelasan bahwa yang dimaksud dengan overmach dalam perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan Karyawan adalah pemberian bantuan pendaftaran asuransi kesehatan oleh perusahaan terhadap calon karyawan, namun apabila terjadi suatu halangan dalam pemerolehan asuransi kesehatan dan itu bukan salah atau akibat dari perbuatan perusahaan, maka perusahaan tidaak bertanggung jawab atas hal tersg ebut. Sedangkan segala bentuk kerusakan yang diakibatkan oleh karyawan dan bukan karena perbuatan bencana alam, melainkan karena kelalaian dari karyawan itu sendiri maka karyawan harus mengganti semua kerugian yang timbul karena kelalaiannya.

pernyataan tentang sesuai tidaknya isi perjanjian dengan norma yurisprudensi dan doktrin yang mengatur overmacht bahwa berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu PT PDS dengan calon karyawan telah sesuai namun ada beberapa hal yang perlu diperinci lagi mengenai overmacht di dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Penjelasan tentang pernyataan diatas Bahwa dalam perjanjian

diatas telah ada poin mengenai *overmacht* yang menjelaskan tentang kewajiban perusahaan ketika terjadi kecelakaan kerja dan kewajiban pihak kedua yang dijelaskan bahwa apabila terjadi kecelakaan kerja karena kelalaian karyawan maka karyawan juga harus mengganti kerusakan atau kerugian yang timbul akibat kelalaian pekerja. Namun dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini perihal soal *overmacht* belum terlalu detail ataupun terperinci. Dan hal inilah yang akan memungkinkan akan timbulnya perbedaan persepsi antara kedua belah pihak soal *overmacht*. Selain hal tersebut agar memenuhi prestasi dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh PT PDS dan calon karyawan pendaftaran BPJS bisa dilakukan diawal bekerja untuk mengantisipasi terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT PDS dengan calon pekerja.

Pengaturan tentang aspek (a) Subjek Hukum, (b) Objek Hukum, (c) Hak dan Kewajiban Para Pihak, (e) Wanprestasi Telah sesuai dengan pasal 1330 KUH Perdata, pasal 1339 KUH Perdata, 1339 KUH Perdata, Pasal 1332 KUHPerdata, 1334 KUH Perdata, 504 KUH Perdata mengenai objek perjanjian, Pasal 1238 KUH Perdata mengenai salah seorang pihakdinyatakan lalai, Pasal 1243 KUH Perdata mengenai Penggantian biaya kerugian dan bunga karena tak terpenuhinya suatu perikatan,, Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d, Pasal 54, Pasal 77 sampai pasal 85, dan Pasal 62 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai muatan-muatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Dan juga telah sesuai dengan pendapat para ahli hukum J. Satrio mengenai objek perjanjian, M. Yahya Harahap mengenai wanprestasi.

Pengaturan tentang aspek (a) *Overmacht* tidak sesuai dengan Pasal 1244, Pasal 1245 KUH Perdata; Pasal 61 ayat (1) huruf d , UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT PDS dengan calon pekerja: terdapat usulan perbaikan tentang aspek (a) Objek perjanjian (b) Wanprestasi ; (c) *Overmacht*; hal ini sesuai dengan Pasal 1332, Pasal 1334, Pasal 504 , Pasal 1243, Pasal 1244, Pasal 1245, KUH Perdata; Pasal 52 ayat (1) huruf c dan

d, Pasal 62, Pasal 61 ayat (1) huruf d, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. dan juga telah sesuai dengan pendapat para ahli hukum M.Yahya Harahap mengenai wanprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin dan Zainal Asikin. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada.

Fairuzul, Mumtaz. (2017). *Metodologi penelitian*. Bandung: Pustaka.

Harahap, M. Yahya. (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.

Setiawan. (1979). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni.

Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Press.