

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT KESEWENANGAN PENGUSAHA

Moh Syaeful Bahar  
UIN Sunan Ampel Surabaya  
syaefulbahar@gmail.com

Rahmat Dwi Susanto  
Universitas Sunan Giri Surabaya  
rahmatsusanto@gmail.com

### Abstract

As a country with a large population, it is certainly a problem for the country, many things must be regulated by the government, and one of them is the issue of employment. So far, there has been a lot going on in the field about employees getting a job at the company, there must be a work agreement, actually regulations on employment have been made by the government, but work agreements also depend on between employers and job seekers or workers. As parties who urgently need work to fulfill their daily needs, job seekers are often at a disadvantage at the beginning of the employment agreement between the authorities and workers, this is what motivates researchers to study how the legal protection of workers due to the arbitrariness of employers is concerned. The method used in this study is a normative juridical method with an empirical juridical approach, the work agreement process at PT.X does not meet the requirements/standards of the applicable company agreement/according to the existing law, because the agreement is as if the employer does not want to be harmed, so all the things that cause the company to lose are not in the work agreement, but on the part of the workers who must compensate.

*Keywords:* Employment Agreement, Labor, Employer Arbitrary.

### ABSTRAK

Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar, tentu menjadi masalah tersendiri bagi negara, banyak hal yang harus di atur oleh pemerintah, dan salah satunya adalah masalah ketenagakerjaan . selama ini banyak terjadi di lapangan tentang karyawan yang memperoleh pekerjaan di perusahaan harus ada perjanjian kerja, sebenarnya peraturan tentang ketenagakerjaan telah di buat oleh pemerintah, gtetapi perjanjian kerja juga tergantung antara pengusaha dan pencari kerja atau pekerja. Sebagai pihak yang sangat membutuhkan pekerjaan gubna memenuhi kebutuhan hidup, para pencari kerja seringkali berada pada pihak yang di rugikan di awal perjanjian kerja antara penguasa dan pekerja hal ini yang melatrbelakangi peneliti untuk mengaji bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaag kerja akibat kesewenangan pengusaha, Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif yuridis dengan pendekatan yuridis empiris, Proses perjanjian kerja yang ada di PT X tidak memenuhi syarat/standart perjanjian perusahaan yang berlaku/sesuai Undang-undang yang ada, karena perjanjian tersebut seolah-olah pihak pengusaha tidak ingin dirugikan, jadi semua hal yang mengakibatkan perusahaan rugi tidak ada didalam perjanjian kerja, melainkan dari pihak pekerja lah yang harus mengganti rugi.

*Kata Kunci:* Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja, Kesewenangan Pengusaha.

Submit	Approve	Publish
30 Mei 2022	20 Juni 2022	3 Juli 2022

## PENDAHULUAN.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut L.Husni “Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>1</sup>

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang diprakteikkan dalam sehari-hari berguna untuk mempertahankan keselamatan pekerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Selanjutnya, menurut Imam Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang

---

<sup>1</sup> L.Husni , Dasar-dasar hukum perburuhan , perlindungan buruh , Raja Grafindo Persada , hal.75

meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril".<sup>2</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya Imam Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahny suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif. Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah disebutkan di atas artinya pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Para pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja. Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu pekerja tidak boleh menjadi pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun memang pada kenyataannya pekerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan memberinya upah, tetapi hak-hak pekerja ini harus diperhatikan dan dilindungi agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat diperolehnya

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo, Hukum ketenaga kerjaan, Pustaka Setia, Hal. 263-264

hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja pada perusahaan, peneliti ingin meneliti mengenai bagaimana poses perjanjian serta masing-masing hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja di perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif yuridis dengan pendekatan yuridis empiris, Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum tenaga kerja, dan di telaah berdasarkan peraturan yang berlaku akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.<sup>3</sup> Pengolahan dan pengumpulan bahan hukum primer dari berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan penelitian dan juga bahan hukum hukum sekunder yaitu responden sebagai subyek penelitian, dari kedua bahan hukum akan dikaji secara untuk menghasilkan kesimpulan penelitian yang akan di deskripsikan secara narasi.

## **PROSES PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA SERTA PERATURAN PERUSAHAAN YANG BERLAKU DI PERUSAHAAN**

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>4</sup> Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia. hal.68.

<sup>4</sup> Satjipto Rahardjo. Loc Cit. hlm. 74.

dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.<sup>5</sup>

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia<sup>6</sup>. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (a) Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran, (b) Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.<sup>7</sup>

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan

---

<sup>5</sup> Philipus M. Hadjon. Loc Cit. hlm. 25.

<sup>6</sup> Setiono. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004. hlm 3

<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon. Op Cit. hlm. 30

adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.

Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur : (a) Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*); (b) Kemanfaat hukum (*Zeweckmassigkeit*); (c) Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*); (c) Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).<sup>8</sup>

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum<sup>9</sup>.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang mendapatkan perlakuan yang baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tata tentrem raharja. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.

---

<sup>8</sup> Ishaq. Dasar-dasar Ilmu Hukum. Jakarta. Sinar Grafika. 2009. hlm. 43 9 Ibid. hlm. 44  
Philipus M. Hadjon. Op Cit. hlm. 30

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta. Kencana. 2008. hlm. 157-158

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan dua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.<sup>10</sup>

#### Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan [produksi](#) dan berkumpulnya semua [faktor produksi](#). Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai [badan usaha](#) untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.<sup>11</sup>

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua boleh pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus

---

<sup>10</sup> Tenaga Kerja , [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja)

<sup>11</sup> Peraturan Perusahaan, <https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>

memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>12</sup>

Perjanjian kerja terdiri dari atas: (a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Selanjutnya di sebut dengan PKWT, (b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya di sebut dengan PKWTT, (c) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat di buat: (1) Berdasarkan jangka waktu, (2) Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karna hal-hal sebagai hal (a) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak di buat dalam bahasa Indonesia dalam huruf latin, (b) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak di buat untuk pekerja yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (2) Pekerjaan yang di perkirakan dapat di selesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3(tiga) tahun, (3) Pekerjaan yang bersifat musiman, (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di adakan tidak melebihi masa tegang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di adakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.<sup>13</sup>

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan jasa dan/atau barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian peraturan perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha

---

<sup>12</sup> Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*. Penerbit Alumni. Bandung.

<sup>13</sup> Djumaldi S.H., M.Hum. *Perjanjian Kerja*, F.X, edisi revisi, hlm.11-12

dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Penyusunan peraturan perusahaan dilakukan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Menurut Pasal III UU Ketenagakerjaan, Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat: (a) hak dan kewajiban pengusaha; (b) hak dan kewajiban pekerja/buruh; (c) syarat kerja; (d) tata tertib perusahaan; (e) jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Peraturan perusahaan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima harus sudah mendapat pengesahan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Apabila peraturan perusahaan telah memenuhi ketentuan dalam Pasal III ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, tetapi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja belum mendapatkan pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Namun, apabila peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan dalam Pasal III ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki tersebut kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Hasil perubahan peraturan perusahaan harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan, serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 188 UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00

(lima puluh juta rupiah) atas pelanggaran Pasal III ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan dan Pasal 114 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pengusaha untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada pekerja/buruh.<sup>14</sup>

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Adapun yang menjadi dasar dari pembuatan perjanjian kerja, yaitu: (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.

Dari perjanjian kerja tersebut melahirkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis, harus memuat hal-hal sebagai berikut: (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; (i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut harus dibuat dalam dua rangkap yang dipegang oleh masing-masing pihak dan memiliki kekuatan hukum yang sama. Oleh karena hal tersebut, dalam hal terjadi perubahan, perubahan tersebut haruslah didasarkan oleh kesepakatan antara dua belah pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat atas dasar waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur lebih rinci di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.<sup>15</sup>

#### **Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja**

Konsep tanggung jawab hukum berkaitan erat dengan konsep hak dan kewajiban. Konsep hak merupakan suatu konsep yang menekankan pada pengertian hak yang berpasangan dengan pengertian kewajiban.<sup>16</sup> Pendapat yang umum mengatakan bahwa hak pada seseorang senantiasa berkorelasi dengan kewajiban pada orang lain.

---

<sup>14</sup><https://www.hukumperseroanterbatas.com/peraturan-perusahaan/pentingnya-peraturan-perusahaan/>

<sup>15</sup> <http://www.gresnews.com/berita/tips/80997-perjanjian-kerja/>

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000, hlm 55

Sebuah konsep yang berkaitan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggung jawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, artinya dia bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan dengan peraturan yang berlaku.<sup>17</sup>

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan. Teori tradisional dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggung jawaban) yaitu: tanggung jawab yang didasarkan atas unsur kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.

Situasi tertentu, seseorang dapat dibebani tanggung jawab untuk kesalahan perdata yang dilakukan orang lain, walaupun perbuatan melawan hukum itu bukanlah kesalahannya. Hal semacam ini dikenal dengan sebagai tanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan oleh orang lain. Teori tanggung jawab berdasarkan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain tersebut dapat dibagi dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut: (a) Tanggung jawab atasan. (b) Tanggung jawab pengganti yang bukan dari atasan orang-orang dalam tanggungjawabnya. (c) Tanggung jawab pengganti dari barang-barang yang berada di bawah tanggungjawabnya.

KUHPerdata menjelaskan beberapa pihak yang harus menerima tanggung jawab dari perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pihak lain sebagai berikut:<sup>18</sup>

- 1) Orang tua atau wali yang bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh anak-anak di bawah tanggungjawabnya atau di bawah perwaliannya.
- 2) Majikan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh pekerjanya.
- 3) Guru bertanggung jawab atas muridnya.
- 4) Kepala tukang bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang berada dibawahnya.
- 5) Pemilik binatang bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh binatang peliharaannya.<sup>19</sup>
  - 6) Pemilik gedung bertanggung jawab atas ambruknya gedung karena kelalaian dalam pemeliharaan atau karena cacat dalam pembangunan maupun tatanannya.<sup>20</sup>

Secara umum, prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut :<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Hans Kalsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada Bandung: 2006 hlm 95

<sup>18</sup> Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>19</sup> Pasal 1368 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>20</sup> Pasal 1369 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>21</sup> Celina Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan konsumen*, PT. Sinar Grafika, Jakarta: 2008 hlm 92

### *Prinsip Tanggung Jawab Berdasarkan Unsur Kesalahan (Liability based on fault)*

Secara umum, asas tanggung jawab ini dapat diterima karena adil bagi orang yang berbuat salah untuk mengganti kerugian bagi pihak korban. Dengan kata lain, tidak adil jika orang yang tidak bersalah harus mengganti kerugian yang diderita orang lain. Perkara yang perlu dijelaskan dalam prinsip ini adalah defenisi tentang subjek pelaku kesalahan yang dalam doktrin hukum dikenal asas *vicarious liability* dan *corporate liability*.

*Vicarious liability* mengandung pengertian, majikan bertanggung jawab atas kerugian pihak lain yang ditimbulkan oleh orang atau karyawan yang dibawah pengawasannya. *Corporate liability* memiliki pengertian yang sama dengan *vicarious liability*. Menurut doktrin ini, lembaga yang menaungi suatu kelompok pekerja mempunyai tanggung jawab terhadap tenaga yang diperkerjakannya.

Persoalan semacam ini tidaklah sederhana, karena dalam praktek belum tentu setiap pengangkut bersedia akan mengakui kesalahannya. Jika demikian, maka pihak penumpang, pengirim atau penerima barang atau pihak ketiga tidak boleh bertindak sepihak dan harus dapat membuktikan bahwa kerugian terjadi karena kesalahan pengangkut. Pembuktiannya tersebut dilakukan di Pengadilan untuk diputus oleh hakim.

### *Prinsip Praduga untuk Selalu Bertanggung Jawab (presumption of liability)*

Prinsip ini menyatakan, tergugat selalu dianggap bertanggung jawab sampai ia dapat membuktikan ia tidak bersalah. Jadi, beban pembuktian ada pada si tergugat. Apabila pihak tergugat tidak dapat membuktikan kesalahan pengangkut, maka ganti rugi tidak akan diberikan.<sup>22</sup> Berkaitan dengan prinsip tanggung jawab ini, dalam doktrin hukum pengangkutan dikenal empat variasi:

- a) Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab kalau ia dapat membuktikan, kerugian ditimbulkan oleh hal-hal di luar kekuasaannya.
- b) Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan, ia mengambil suatu tindakan yang diperlukan untuk menghindari timbulnya kerugian
- c) Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan, kerugian yang timbul bukan karena kesalahannya
- d) Pengangkut tidak bertanggung jawab jika kerugian itu ditimbulkan oleh kesalahan penumpang atau kualitas barang yang tidak baik.
- e) Prinsip Praduga untuk Tidak Selalu Bertanggung Jawab (*presumption nonliability principle*)

---

<sup>22</sup> E Suherman, *Aneka Masalah Hukum Kedirgantaraan* (Himpunan Makalah 1961-1995), Mandar Maju, Bandung: 2000, hlm 37.

Prinsip ini merupakan kebalikan dari prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab. Prinsip ini hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen yang sangat terbatas. Prinsip ini lebih diterapkan pada kasus-kasus seperti kasus yang dimana apabila terjadi suatu kecelakaan lalu lintas yang mempunyai peran aktif dalam melakukan pembuktian adalah pihak penggugat.

Berdasarkan penjelasan tersebut dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009, penerapan prinsip ini dapat dilihat dari Pasal 194 ayat (1) yang menyatakan bahwa perusahaan angkutan umum tidak bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pihak ketiga, kecuali jika pihak ketiga dapat membuktikan bahwa kerugian tersebut disebabkan oleh kesalahan Perusahaan Angkutan Umum sehingga ia dapat menuntut ganti kerugian yang ia derita.

### Prinsip Tanggung Jawab Mutlak (*strict liability*)

Prinsip tanggung jawab mutlak sering diidentikkan dengan prinsip tanggung jawab absolut. Ada yang mengatakan tanggung jawab mutlak adalah prinsip yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Sebaliknya tanggung jawab absolut adalah tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya.

Asas tanggung jawab mutlak merupakan salah satu jenis pertanggungjawaban Perdata (*Civil Liability*).<sup>23</sup> Tanggung jawab perdata merupakan suatu instrumen hukum perdata dalam konteks penegakan hukum untuk mendapatkan ganti kerugian pada kasus tersebut.

Ridwan Halim mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab hukum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

Dengan demikian tanggung jawab hukum diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala akibat dari tindakannya yang sudah melanggar ketentuan yang diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan. Orang yang melanggar tersebut wajib bertanggung jawab dan mengganti kerugian yang telah diperbuatnya. Prinsip tanggung jawab dalam hukum secara umum dibedakan sebagai berikut: (a) Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan, (b) Prinsip praduga untuk bertanggung jawab. (c) Prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab, (d) Prinsip tanggung jawab mutlak, (e ) Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan (*limitation of liability*).

Tanggung jawab hukum dalam hukum perdata digantungkan pada sifat hubungan hukum yang melahirkan hak-hak keperdataan. Tanggung jawab dalam hukum perdata dapat

---

<sup>23</sup> Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, PT. Sinar Grafika, Jakarta: 2008, hlm 45

dimintakan berdasarkan pertanggungjawaban kerugian karena perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*) atau pertanggungjawaban atas kerugian karena wanprestasi.

Pertanggungjawaban atas kerugian akibat perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUHPdt diartikan sebagai suatu perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena kesalahannya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Suatu perbuatan dikatakan melawan hukum apabila memenuhi empat unsur berikut ini, yaitu: 1). Perbuatan itu harus melawan hukum (*onrechtmatig*). 2). Perbuatan itu harus menimbulkan kerugian. 3). Perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan. 4). Antara perbuatan dan kerugian yang timbul harus ada hubungan kausal.

Pertanggungjawaban atas kerugian karena wanprestasi lebih disebabkan adanya pelanggaran perjanjian yang dilakukan oleh salah satu pihak. Wanprestasi dalam KUHPdt memiliki arti yaitu suatu keadaan dimana seseorang (debitur) tidak memenuhi kewajibannya yang didasarkan pada suatu perjanjian atau kontrak. Wanprestasi itu sendiri dapat berupa, yaitu: (a) Tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan (Pasal 1239 KUHPdt), (b) Melaksanakan yang diperjanjikan tapi tidak sebagaimana mestinya (Pasal 1248 KUHPdt), (c) Melaksanakan apa yang diperjanjikan tapi terlambat (Pasal 1243 KUHPdt), (d) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan (Pasal 1242 KUHPdt).

Akibat hukum bagi debitur yang telah melakukan wanprestasi adalah hukuman atau sanksi hukum, yakni: (a) Debitur diwajibkan membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur (Pasal 1243 KUHPdt), (b) Apabila perikatan itu timbal balik, kreditur dapat menuntut pemutusan/pembatalan perikatan melalui hakim (Pasal 1266 KUHPdt), (c) Dalam perikatan untuk memberikan sesuatu, resiko beralih kepada debitur sejak terjadi wanprestasi (Pasal 1237 Ayat 2 KUHPdt), (e) Debitur diwajibkan memenuhi perikatan jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan disertai pembayaran ganti kerugian (Pasal 1267 KUHPdt), (f) Debitur wajib membayar biaya perkara jika diperkarakan di muka Pengadilan Negeri, dan debitur dinyatakan bersalah.

Kerugian yang timbul dalam wanprestasi wajib diganti oleh debitur sejak ia dinyatakan lalai. Ganti kerugian itu sendiri terdiri dari tiga unsur, yaitu: (a) Ongkos atau biaya yang telah dikeluarkan, (b) Kerugian sesungguhnya karena kerusakan, kehilangan benda milik kreditur akibat kelalaian debitur, (c) Bunga atau ongkos yang diharapkan.

Ganti kerugian harus berupa uang bukan barang, kecuali jika diperjanjikan lain. Dalam ganti kerugian itu tidak selalu ketiga unsur itu harus ada. Yang ada itu mungkin hanya kerugian yang sesungguhnya, mungkin hanya ongkos-ongkos atau biaya, atau mungkin kerugian sesungguhnya ditambah ongkos dan biaya. Berdasarkan Pasal 1246-1248 KUHPdt mengenai ganti kerugian dalam wanprestasi tidak dapat diterapkan secara langsung pada perbuatan melawan hukum, melainkan dibuka kemungkinan penerapan secara analogis.

Kerugian yang ditimbulkan dalam perbuatan melawan hukum dapat bersifat materiil dan kerugian immateriil.

Kerugian materiil dapat berupa kerugian yang nyata dan dapat ditaksir besarnya kerugian yang diderita, sedangkan kerugian immateriil merupakan kerugian yang menyebabkan seseorang mendapatkan tekanan mental akibat tindakan yang sudah merugikan dirinya. Jadi dimungkinkan kerugian yang timbul dalam perbuatan melawan hukum tidak hanya kerugian yang nyata saja, tetapi dapat berupa kerugian yang terjadi setelah perbuatan melawan hukum itu terjadi.

Berdasarkan hal tersebut dasar pertanggungjawaban dalam hukum perdata itu ada dua macam yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian dikenal pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko (*risk liability*) atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*). Prinsip dasar pertanggungjawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena seseorang tersebut telah bersalah melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko merupakan dasar pertanggungjawaban, maka pasien sebagai penggugat tidak diwajibkan lagi membuktikan kesalahan dokter (tenaga kesehatan) sebagai tergugat sebab menurut prinsip ini dasar pertanggungjawaban bukan lagi kesalahan melainkan dokter langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya.

#### **Perbuatan Melawan Hukum dan Konsekuensinya**

Pengertian Perbuatan Melawan Hukum (PMH) sebagai landasan hukum menyangkut perbuatan melawan hukum adalah Pasal 1365 KUH Perdata, yang berbunyi: "Tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut."

PMH tidak hanya bertentangan dengan undang-undang, tetapi juga berbuat atau tidak berbuat yang melanggar hak orang lain atau bertentangan dengan kewajiban orang yang berbuat atau tidak berbuat bertentangan dengan kesusilaan maupun sifat berhati-hati, kepantasan dan kepatutan dalam lalu lintas masyarakat.

Unsur-unsur Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terdiri dari 4 unsur Perbuatan Melawan Hukum (PMH): Adanya Perbuatan Melawan Hukum, Perbuatan melawan hukum tidak hanya hal yang bertentangan dengan UU, tetapi juga jika berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang memenuhi salah satu unsur berikut:<sup>24</sup> (a) Bertentangan dengan hak orang lain; (b) Bertentangan dengan kewajiban hukumnya sendiri; (c) Bertentangan dengan kesusilaan; (d) Bertentangan dengan keharusan (kehati-hatian, kepantasan, kepatutan) yang harus

---

<sup>24</sup> Perbuatan melawan hukum, <http://lampung.tribunnews.com/2018/02/01/perbuatan-apa-yang-dimaksud-melawan-hukum-perdata>.

diindahkan dalam pergaulan masyarakat mengenai orang lain atau benda, (e) Adanya unsur kesalahan, (f) Adanya kerugian, (g) Adanya hubungan sebab akibat,

Unsur sebab-akibat dimaksudkan untuk meneliti adalah hubungan kausal antara perbuatan melawan hukum dan kerugian yang ditimbulkan sehingga si pelaku dapat dipertanggungjawabkan.<sup>25</sup> Perjanjian kerja harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Namun, perjanjian kerja pun dapat diakhiri bilamana (a) pekerja meninggal dunia; (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; (e) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana tersebut di atas diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh, sedangkan dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> <http://lampung.tribunnews.com/2018/02/01/perbuatan-apa-yang-dimaksud-melawan-hukum-perdata?page=2>.

<sup>26</sup> <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/berakhirnya-perjanjian-kerja/>

**SIMPULAN**

Proses perjanjian kerja yang ada di PT.X tidak memenuhi syarat/standart perjanjian perusahaan yang berlaku/sesuai Undang-undang yang ada, karena perjanjian tersebut seolah-olah pihak pengusaha tidak ingin dirugikan, jadi semua hal yang mengakibatkan perusahaan rugi tidak ada didalam perjanjian kerja, melainkan dari pihak pekerja lah yang harus mengganti rugi.

Hak dan Kewajiban dari seorang pengusaha kepada pekerja kurang memenuhi, karena semua hak dan kewajiban pekerja tidak dipenuhi seluruhnya sebagai seorang pekerja, namu kewajiban pekerja di perusahaan tersebut terlalu banyak dan berat bagi seorang pekerja, karena harus memenuhi perjanjian kerja yang semua hal dirugikan ditujukan kepada seorang pekerja, jadi sebagai seorang pekerja yang ingin/butuh pekerjaan dan melamar kerja di perusahaan ini akan mendapatkan kewajiban yang cukup berat bagi seorang pekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Celina Tri Siwi Kristiyanti, Hukum Perlindungan konsumen, PT. Sinar Grafika, Jakarta: 2008 hlm 92.
- Djumaldi. Perjanjian Kerja, F.X , edisi revisi, hlm.11-12.
- E Suherman. 1961-1995. Aneka Masalah Hukum Kedirgantaraan. Himpunan Makalah. (Mandar Maju. 2000. Bandung).
- Ishaq. 2009. Dasar-dasar Ilmu Hukum. Jakarta. Sinar Grafika.
- Kristiyanti, Siwi, Tri, Celina. Hukum Perlindungan konsumen. PT Sinar Grafika. Jakarta.
- Kalsen, Hans. 2006. Teori Umum tentang Hukum dan Negara, PT. Raja Grafindo Persada Bandung.
- L.Husni. Dasar-dasar hukum perburuhan, perlindungan buruh. Raja Grafindo Persada.
- Rahardjo, Satjipto. 2000. Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Soepomo, Imam. Hukum ketenaga kerjaan. Pustaka Setia.
- Soekanto, Soerjono. 1986, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Setiono. 2004. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Subekti. 1977. Aneka Perjanjian. Penerbit Alumni. Bandung.

Salim. 2008. Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW), PT. Sinar Grafika. Jakarta.

Perusahaan, <https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>

Pentingnya Peraturan Perusahaan <https://www.hukumperseroanterbatas.com/peraturan-perusahaan/pentingnya-peraturan-perusahaan/>

Hukum Ketenagan Kerjaan, hukum ketenaga kerjaan

<http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-bersama.html>, April 2022.

Perjanjian Kerja, Grews News.Com <http://www.gresnews.com/berita/tips/80997-perjanjian-kerja/>, 5 Maret 2013.

Tanggung Jawab Hukum, <https://www.suduthukum.com/2017/02/tanggung-jawab-hukum.html>, Pebruari 2017.

Apa yang di maksud Perbuatan Melawan Hukum Perdata,

<http://lampung.tribunnews.com/2018/02/01/perbuatan-apa-yang-dimaksud-melawan-hukum-perdata>. Maret 2016.

Hukum ketenagaa kerjaan dan perjanjian, <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/berakhirnya-perjanjian-kerja/>, Juli 2017

Undang-Undang no 13 tahun 2003

Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pasal 1368 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pasal 1369 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata