

HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN IV)

PERJANJIAN KERJA

PENDAHULUAN

- Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (*Pasal 1 angka 14 UU No.13/2003*)
- Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. (*Pasal 1601a KUHPerduta*)

- Imam Soepomo (53: 1983) memberikan batasan perjanjian kerja sbb:
 - Perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah
- Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (*Pasal 1 angka 15 UU No.13/2003*)

- ⦿ Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- ⦿ Dengan demikian agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :
 - Adanya Perintah
 - Adanya Pekerjaan
 - Adanya Upah

Adanya Perintah

- ◉ Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain
- ◉ Adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja kedudukan kedua belah pihak, yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah) dan, sedang pihak yang lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah)
- ◉ Kedudukan yang tidak sama disebut hubungan subordinasi (hubungan kedinasan)
- ◉ Karena hubungan subordinasi maka ada Perjanjian Kerja.

Adanya Pekerjaan

- Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya. (*Pasal 1603a KUHPerdata*)
 - Sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/ keahlian.
 - Menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

Adanya Upah

- Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (*Pasal 1 angka 30 UU No.13/2003*)

SYARAT PERJANJIAN KERJA

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(Pasal 52 ayat 1 UU No.13/2003)

- ⦿ Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 *dapat dibatalkan*. (Syarat Subjektif)
- ⦿ Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 3 dan 4 *batal demi hukum*. (Syarat Objektif)

- Kesepakatan kedua belah pihak, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hak yang akan diperjanjikan
- Apa yang dikehendaki salah satu pihak, maka pihak lain menerima pekerjaan yang ditawarkan

- Maksud dari Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak ditinjau dari cakap membuat perjanjian kerja jika yang bersangkutan telah cukup umur
- UU No.13/2003 pada Pasal 1 Angka 26 mengatur batas minimum umur yaitu 18 tahun
- Seorang dikatakan cakap untuk masuk dalam perjanjian kerja jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/ waras

- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (dalam Pasal 1320, adalah hal tertentu). Pekerjaan yang dijanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.
- Pekerjaan ini lah memberikan akibat hukum untuk melakukan hak dan kewajiban para pihak

- Obyek perjanjian harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.
- Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas

Esensi Perjanjian Kerja

- ⦿ Disepakati oleh karyawan dan perusahaan
- ⦿ Untuk waktu tertentu dan tidak tertentu
- ⦿ Dapat tertulis atau lisan
- ⦿ Yang tertulis harus berbahasa Indonesia

- ⦿ Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - jabatan atau jenis pekerjaan;
 - tempat pekerjaan;
 - besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

- ⦿ Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh ber-tentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- ⦿ Perjanjian dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- ⦿ Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

○ Perjanjian Kerja terdiri atas :

- **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)** adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap

PERJANJIAN WAKTU TERTENTU

- ⦿ Perjanjian Waktu Tertentu yaitu perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. (PKWT)
- ⦿ PKWT dapat dibuat :
 - Berdasar jangka waktu;
 - Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia.
- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu **tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.**
- Dalam hal disyaratkan masa percobaan dalam perjanjian kerja, masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.

- 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 :
 - pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 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.

Jangka Waktu Perpanjangan & Pembaharuan PKWT

- Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.
- Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berakhirnya PKWT

- ⦿ Apabila waktu perjanjian telah berakhir atau pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai;
- ⦿ Karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan;
- ⦿ PKWT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha kecuali apabila diperjanjikan sebelumnya;
- ⦿ Apabila pengusaha meninggal ahli waris pengusaha dapat mengakhiri PKWT dengan mengajukan permohonan izin PHK kepada P4P;
- ⦿ PKWT tidak berakhir karena jatuh pailit. Apabila terjadi kepailitan maka hak-hak pekerja diselesaikan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Matriks Jenis-jenis PKWT (berdasarkan Kepmen 100/2004)

No.	Item	PKWT			
		PKWT-01	PKWT-02	PKWT-03	PK-HL
1	Perjanjian	Tertulis	Tertulis	Tertulis	Tertulis
2	Syarat pekerjaan	* Sekali selesai / sementara sifatnya, yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu	* Tergantung pada musim / cuaca * Memenuhi pesanan/target tertentu * 1 jns pekerjaan pd musim tertentu * Pekerjaan tambahan	* Berhubungan dgn produk, kegiatan baru / tambahan yg masih dlm percobaan * Di luar pekerjaan yg biasa dilakukan perusahaan	* Berubah-ubah dalam hal waktu & volume pekerjaan
3	Masa Percobaan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
4	Jangka waktu PK Pertama	Max. 3 tahun	Max. 2 tahun	Max. 2 tahun	Di bawah 21 hari / bulan
5	Perpanjangan	Tidak ada	1 kali max. 1 tahun	1 kali max. 1 tahun	Tidak ada
6	Jeda waktu 30 hari	* Ada sebelum pembaharuan * Dapat di perjanjikan lain	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
7	Pembaharuan	Ada; 1 kali max. 2 tahun	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
8	Pencatatan	max. 7 hari sejak ttd	max. 7 hari sejak ttd	max. 7 hari sejak ttd	max. 7 hari sejak bekerja
9	Pelanggaran	PKWTT sejak mulai terjadinya pelanggaran	PKWTT sejak mulai nya hubungan kerja	PKWTT sejak mulai nya terjadinya penyimpangan	PKWTT sejak terjadinya hubungan kerja

NOTE:

PKWT-01 = PKWT untuk pekerjaan yg sekali selesai / sementara sifatnya, yg penyelesaiannya paling lama 3 tahun

PKWT-02 = PKWT untuk pekerjaan yg bersifat musiman

PKWT-03 = PKWT untuk pekerjaan yg berhubungan dgn produk baru

PK-HL = Perjanjian Kerja Harian Lepas

Contoh PKWT (Latihan)

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. N a m a : Djoni Balaputeradewa
J a b a t a n : HRD Manager

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Pengusaha P.T. Ogah Mundur, berkedudukan di jalan Majapahit No. 89, selanjutnya disebut Pihak Pertama.

2. N a m a :
A l a m a t :

Bertindak untuk dan atas nama sendiri, selanjutnya disebut pihak kedua

Pada hari ini, tanggal.....Pihak Pertama dengan Pihak Kedua telah setuju untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut :

Pasal 1

Pihak Pertama menerima Pihak Kedua sebagai Pekerja Waktu Tertentu (Pekerja Kontrak) pada Departemen /Jabatan :/.....selama.....BULAN, terhitung mulai tanggal.....s/d..... dengan gaji sebesar Rp.....(.....) per bulan.

Dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan Pihak Kedua bertanggung-jawab kepada :

.....

Pasal 2

Pihak Kedua berjanji :

1. Akan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Pihak Pertama
2. Akan mematuhi perintah Atasan/Pimpinan
3. Melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya
4. Bersedia dipindahkan atau ditempatkan ulang dimanapun juga yang dianggap perlu oleh Pihak Pertama
5. Tidak akan melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi Pihak Pertama, termasuk memberikan informasi-informasi yang menyangkut rahasia perusahaan kepada pihak ketiga.

Pasal 3

Pihak Kedua setuju dan bersedia untuk dikenakan denda atau ganti rugi atas perbuatan yang merusak atau merugikan dengan sengaja maupun karena kecerobohannya atas barang-barang milik Pihak Pertama.

Pasal 4

Kedua belah pihak berhak untuk memutuskan Perjanjian Kerja kapanpun selama masa perjanjian dengan pemberitahuan paling lambat 1 minggu sebelumnya. Apabila Pihak Pertama memutuskan perjanjian kerja, maka Pihak Pertama akan membayar ganti rugi kepada Pihak Kedua sebesar 1 bulan upah, kecuali apabila Pihak Kedua telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat/besar dan atau tindak pidana, maka pihak Pertama tidak akan memberikan ganti rugi.

Pasal 5

Sebelum mencapai masa kerja 3 (tiga) bulan Pihak Kedua tidak berhak atas fasilitas-fasilitas jaminan sosial & kesejahteraan lainnya kecuali : Jaminan Pengobatan karena kecelakaan kerja dan jaminan Kematian sesuai limit dan ketentuan Undang-undang Jamsostek.

Pasal 6

Kontrak Kerja ini berakhir pada tanggal : dan dengan sendirinya hubungan kerja antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua otomatis berakhir pula secara tanpa syarat dan tanpa tuntutan apapun.

Pasal 7

Kesepakatan kerja ini dibuat dalam keadaan sehat dan sadar serta tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari selama masa perjanjian ternyata ada hal-hal yang belum disepakati atau belum diatur dalam kesepakatan ini atau ada perbedaan pendapat, maka kedua belah pihak sepakat untuk bermusyawarah secara kekeluargaan dengan merujuk atau tunduk kepada Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku.

Ditandatangani di Jakarta, tanggal

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

(Djoni Balaputeradewa)

(.....)

PERJANJIAN WAKTU TIDAK TERTENTU

- Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan.
- Dalam masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku

Berakhirnya PKWTT

- ⦿ pekerja meninggal dunia;
- ⦿ berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- ⦿ adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- ⦿ adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- Perjanjian kerja tidak berakhir karena 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.
- 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.

- ⦿ Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- ⦿ Surat pengangkatan, sekurang kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.