

Edisi : XII/Desember/ 2009

PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

Oleh:

Syarief Basir, SH, CPA, MBA

Partner KAP Syarif Basir dan Rekan

Dalam hubungan dengan hubungan ketenagakerjaan, salah satu perjanjian yang mungkin ada adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut umumnya memuat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan, yang dalam hal ini sering diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan. FX Djumialdy, SH, M.Hum menyebutkan bahwa agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 unsur yaitu: 1. Ada orang diperintah orang lain, 2. Penunai kerja, 3. Adanya upah

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan ini kemudian menjadikan adanya hubungan kerja antara keduanya. Di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah "Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang No. 13 tahun 2003 memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. Menurut Undang-undang ini perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus memuat 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; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diatur bahwa suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi 4 syarat, maka dalam hukum ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 bahwa kesahan suatu perjanjian kerja harus memenuhi adanya 4 persyaratan sebagai berikut:

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

Seperti juga pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat pada nomor 1 dan 2 diatas dapat dibatalkan, sedangkan yang tidak memenuhi syarat huruf 3 dan 4 batal demi hukum.

Suatu perjanjian kerja tentu saja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut memang diperlukan oleh pemberi kerja. Sedangkan ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk suatu jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Namun demikian, dalam rangka memberi kepastian hukum kepada pekerja dan pemberi kerja, perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis perjanjian kerja. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.”

PKWT memiliki dasar batasan bahwa jangka waktu perjanjian kerja sudah ditetapkan dari awal, dibatasi oleh suatu dasar khusus. Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Jika dibandingkan dengan PKWTT, maka PKWT memiliki keterbatasan, hal ini karena PKWT tersebut tidak bersifat berkelanjutan, sehingga jangka waktu perlindungan kepada pekerja terbatas pada waktu tertentu tersebut. Salah satu upaya agar PKWT tidak diterapkan kepada setiap jenis pekerjaan, Undang-undang memberikan perlindungan dengan pembatasan agar PKWT diterapkan pada situasi-situasi khusus. Hal ini berarti bahwa diluar situasi-situasi tersebut, PKWT tidak diperbolehkan. Adapun batasan situasi tersebut, dinyatakan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 sebagai berikut:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Disamping itu, di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 diatur lebih lanjut mengenai persyaratan PKWT atas 4 jenis pekerjaan. Misalnya mengenai PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri tersebut sebagai berikut:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Adapun mengenai perjanjian waktu tidak tertentu, pengaturannya dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003. Undang-undang ini memberikan kesempatan kepada perusahaan/pemberi kerja untuk memberlakukan masa percobaan paling lama 3 bulan. Hal ini salah satunya dilatarbelakangi oleh karena sifat perjanjian yang bersifat berkelanjutan dan jangka panjang, maka perusahaan memerlukan waktu untuk evaluasi pekerja tersebut sebelum menjadi pekerja tetapnya. Namun demikian menurut Pasal 61 tersebut, walaupun diberlakukan masa percobaan selama 3 bulan, perusahaan tidak diperkenankan membayar di bawah upah minimum.

Selain perjanjian kerja yang didasari dengan jangka waktu tersebut di atas, hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan dapat juga terjadi melalui pemagangan. Dalam proses pemagangan ini, pekerja mengikuti kegiatan perusahaan yang biasanya berupa pelatihan kerja yang dilaksanakan secara langsung di tempat kerja.

Pemagangan sebagai salah satu dari bentuk pelatihan kerja dipandang sebagai salah satu upaya yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pekerja, serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan. Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja magang, Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur sebagai berikut:

1. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
2. Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
3. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan***