

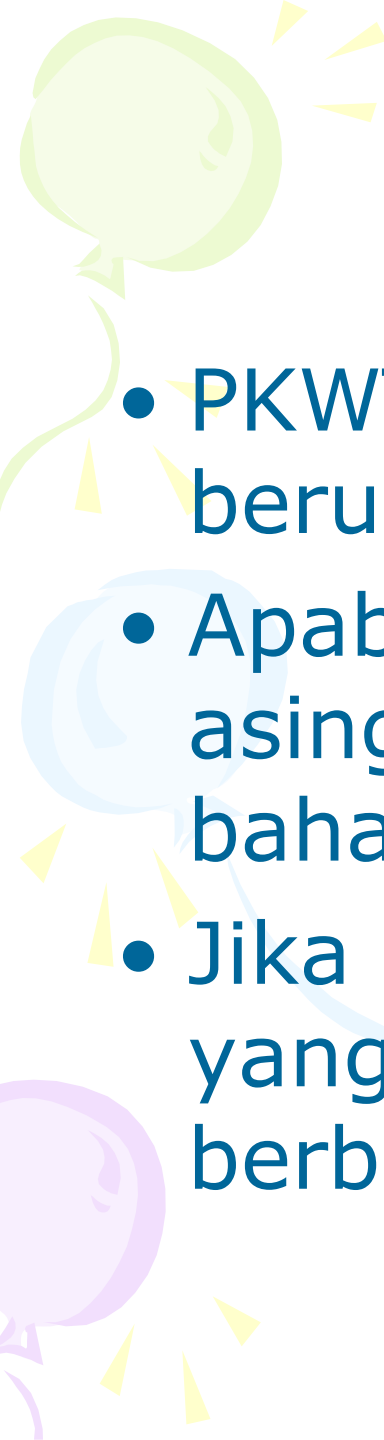
The background features several large, stylized, overlapping swirls in light green, light blue, and light purple. Scattered throughout are numerous small, yellow, triangular shapes, some pointing upwards and others downwards, creating a festive or celebratory feel.

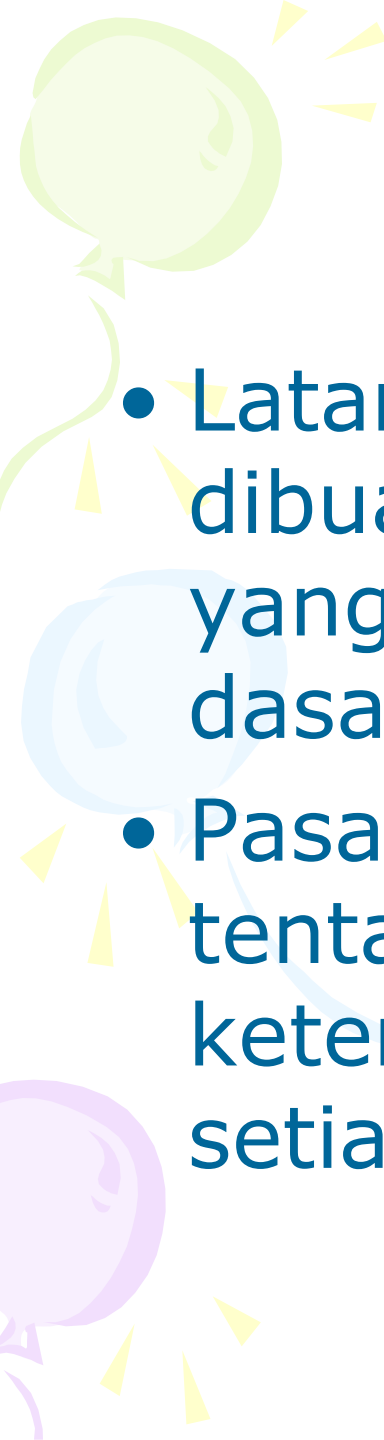
Hukum Perburuhan (Kuliah V)

Copyright by dhoni.yusra
Bagian 2

Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian kerja

- Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan / atau tertulis Pasal 51 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- Namun dalam hal pembuktian, serta dalam rangka menjamin hak dan kewajiban para pihak, maka bentuk tertulis lebih diutamakan
- Dibuat dalam bahasa indonesia dan huruf latin (Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003)

- 
- PKWT yang dibuat tidak tertulis akan berubah menjadi PKWTT
 - Apabila PKWT dibuat dalam bahasa asing, maka harus dibuat versi bahasa Indonesianya,
 - Jika ada perbedaan penafsiran, maka yang digunakan adalah yang berbahasa Indonesia

- 
- Latar belakang perjanjian kerja dibuat secara lisan, karena SDM yang kurang berkualitas, juga karena dasar kepercayaan
 - Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur keterangan yang harus dimuat dalam setiap perjanjian kerja, yaitu :

- 
- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - Nama, jeni kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh
 - Jabatan atau jenis pekerjaan
 - Tempat pekerjaan
 - Besarnya upah dan cara pembayaran
 - 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
 - Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja



Jenis Perjanjian Kerja

- Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, atau lazimnya disebut PKWT/ KKWT, status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap/ kontrak
- Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT/ KKWTT, suatu perjanjian yang dibuat untuk waktu yang tidak dapat ditentukan kapan berakhirnya, dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap

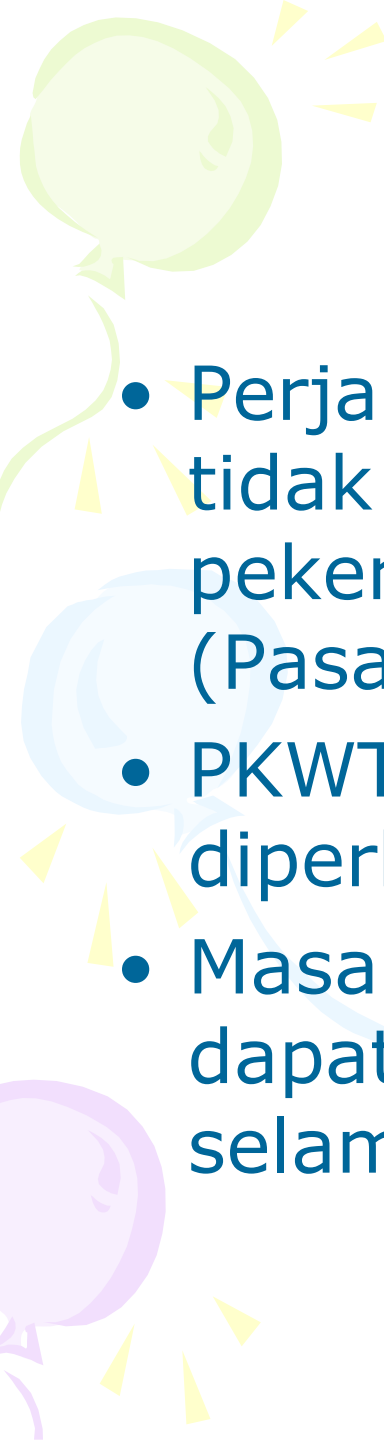
- 
- Pasal 57 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu tertentu, HARUS dibuat secara TERTULIS, ini dimaksudkan untuk menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan
 - KKWT/ PKET tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

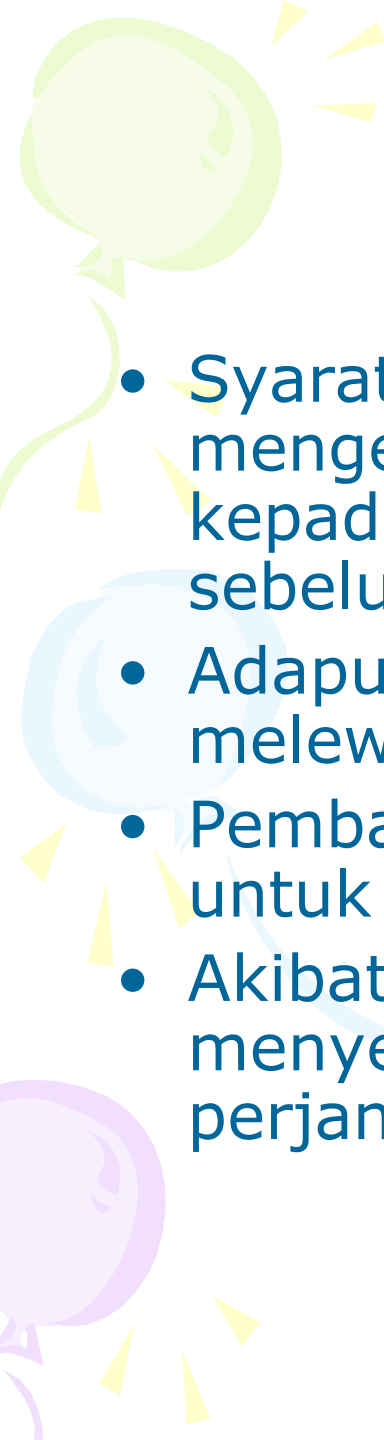
Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

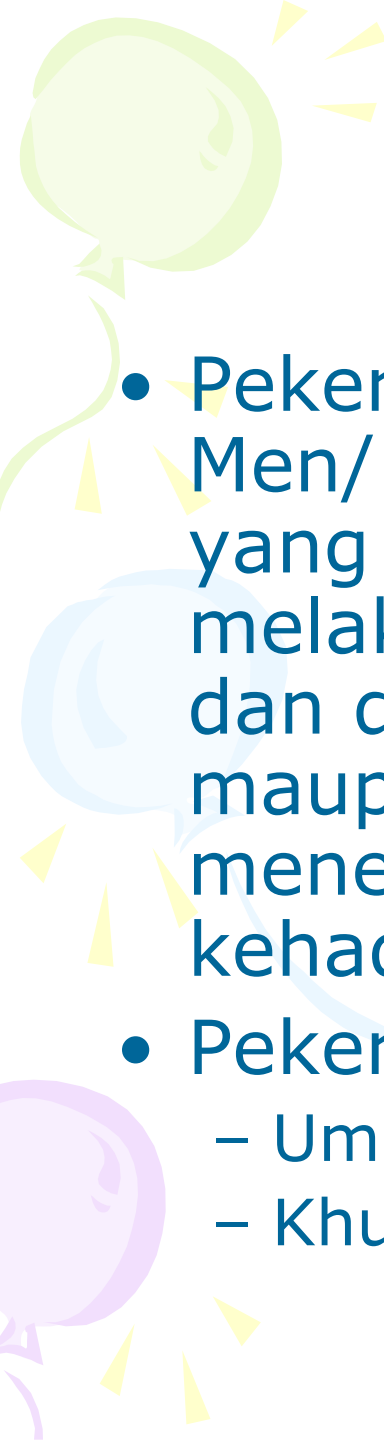
- Masa percobaan adalah masa untuk menilai kinerja dan kesungguhan seorang pekerja
- Lamanya masa percobaan adalah selama 3 (tiga) bulan (Pasal 60 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- Pada masa ini, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa harus izin dari pejabat berwenang/ P4D)
- Masa percobaan dapat disyaratkan bagi pekerja yang masuk dalam perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT/ KKWTT)
- Meskipun adanya masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 AYat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- Dalam Pasal 59 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa 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 sementara
 - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - Pekerjaan yang bersifat musiman
 - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

- 
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak dapat diadakan untuk suatu pekerjaan yang bersifat tetap (rutin) (Pasal 59 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003)
 - PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui
 - Masa PKWT paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 X untuk masa selama paling lama 1 tahun

- 
- Syarat memperpanjang adalah pengusaha harus mengemukakan maksud untuk memperpanjang kepada pekerja selambat-lambatnya 7 hari sebelum PKWT berakhir
 - Adapun pembaharuan dapat dilakukan setelah melewati masa 30 hari sejak berakhirnya PKWT
 - Pembaharuan ini pun selama-lamanya 2 tahun untuk hanya 1 X pembaharuan
 - Akibat dari tidak mentaati aturan tersebut dapat menyebabkan PKWT batal demi hukum dan perjanjian berubah menjadai PKWTT



Contoh PKWT

- Pekerja Harian Lepas (Permenaker No. 06/Men/ 1985, Pekerja Lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan sesuatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian
- Pekerja Kontrak :
 - Umum (permenaker No. 02/Men/1993
 - Khusus (Permenaker No. 05 /Men/1995

Sifat dan Jenis Pekerjaan bagi pekerja Harian lepas

- Jangka waktu relatif singkat tidak lebih 3 bulan
- Pekerjaan dilakukan tidak lebih 20 hari kerja dalam sebulan
- Pekerjaan dilakukan menurut Musim
- Pekerja bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap

Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian kerja

- Kewajiban buruh/ Pekerja
 - Buruh/ pekerja wajib melakukan pekerjaan
 - Buruh/ pekerja wajib mentaati aturan petunjuk majikan/ pengusaha
 - Kewajiban untuk membayar ganti rugi atau denda
- Kewajiban pengusaha
 - Membayar upah
 - Memberikan cuti/ istirahat
 - Perawatan dan pengobatan
 - Memberi suarat keterangan



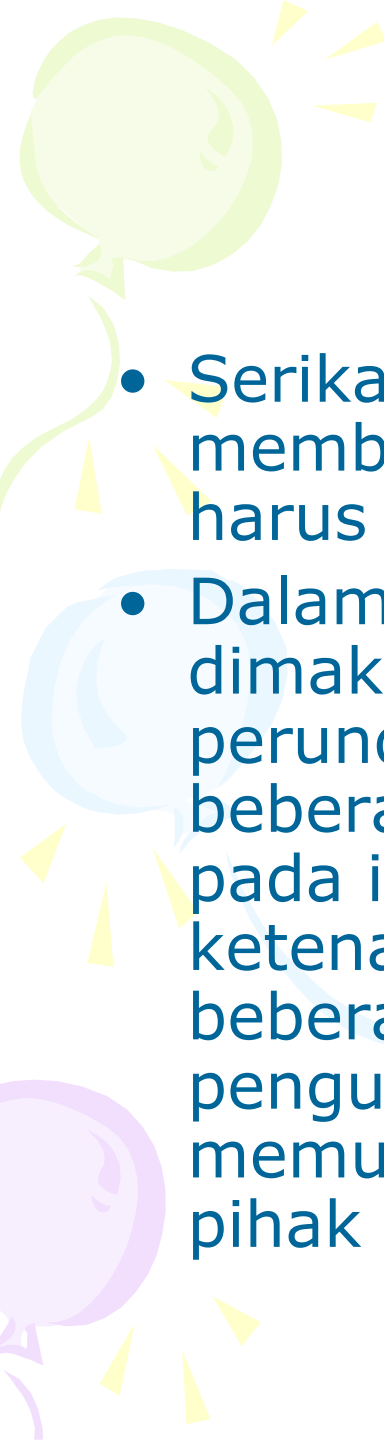
Sanksi *Wanprestasi* dalam PKWT

- PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut
- Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162)



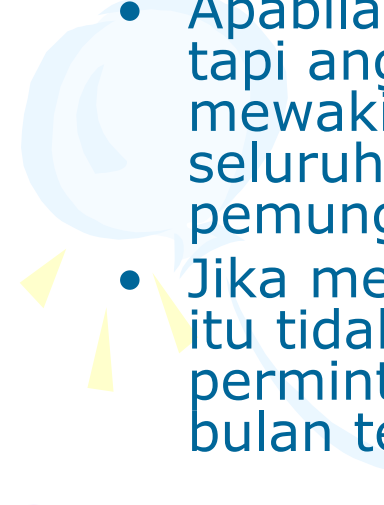
Perjanjian Perburuhan

- Merupakan perjanjian yang diselenggarakan oleh Serikat atau serikat2 buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan2, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat2 kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja

- 
- Serikat buruh/ pekerja sebagai pihak yang membuat perjanjian perburuhan disyaratkan harus berbadan hukum
 - Dalam Pasal 1 Angka 21 disebutkan bahwa yang dimaksud Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh/ pekerja atau beberapa serikat buruh/ pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat2 kerja, hak dan kewajiban para pihak

Pihak-pihak yang membuat PKB

- PKB disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- PKB disusun terdiri atas unsur pekerja/buruh serta pekerja di perusahaan yang bersangkutan
- PKB disusun selain oleh pengusaha juga serikat pekerja yang mewakili seluruh perusahaan

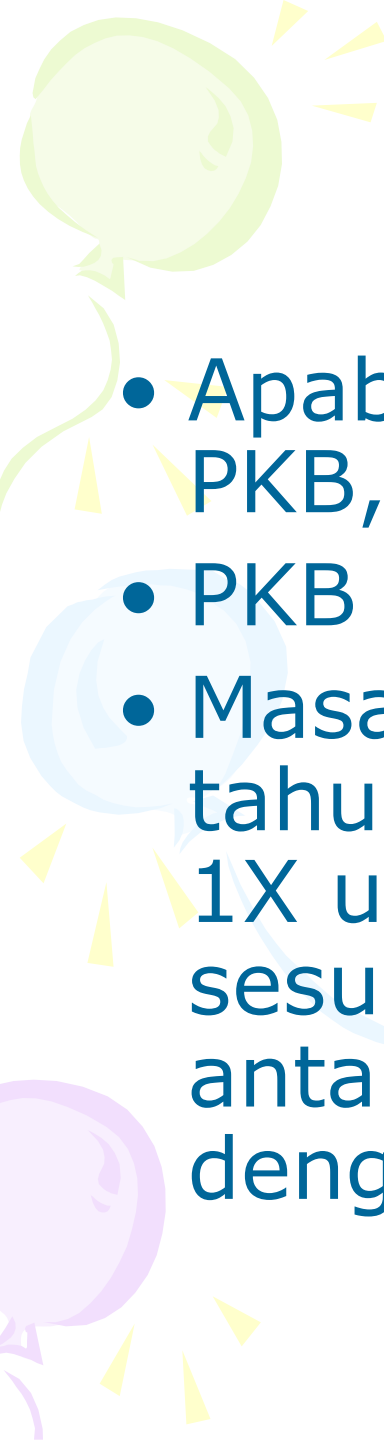
- 
- 
- 
- Serikat pekerja yang dapat mewakili pengusaha dalam perjanjian perburuhan apabila memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah peserta yang hadir dalam perusahaan yang bersangkutan
 - Apabila di satu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja tapi anggotanya tidak mencapai 50%, ia bisa tetap mewakili pekerja apabila mendapat dukungan 50% dari seluruh pekerja dari perusahaan itu dengan cara pemungutan suara
 - Jika melalui pemungutan suara itu ternyata serikat pekerja itu tidak mendapat 50%, serikat pekerja dapat mengajukan permintaan untuk merundingkan kembali setelah 6 (enam) bulan terhitung dari pemungutan suara terakhir

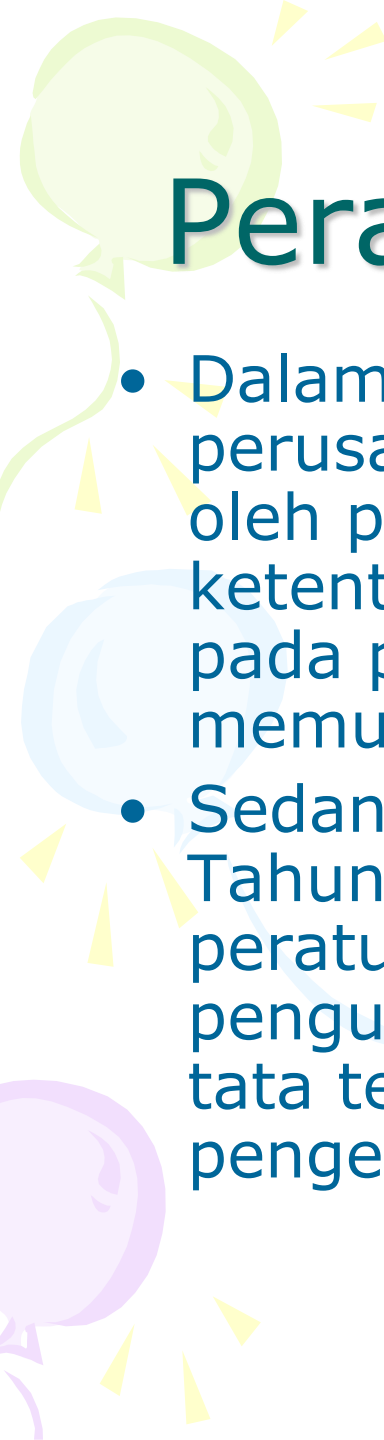
- 
- Jika dalam perusahaan, terdapat lebih dari 1 serikat pekerja, maka yang berhak mewakili adalah serikat pekerja adalah serikat pekerja yang memiliki anggota lebih dari 50%, namun jika itu tidak terpenuhi, maka serikat pekerja harus mengadakan koalisi untuk mencapai 50%
 - Dan jika itu masih belum terpenuhi, maka perlu dibentuk tim yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota



Isi PKB

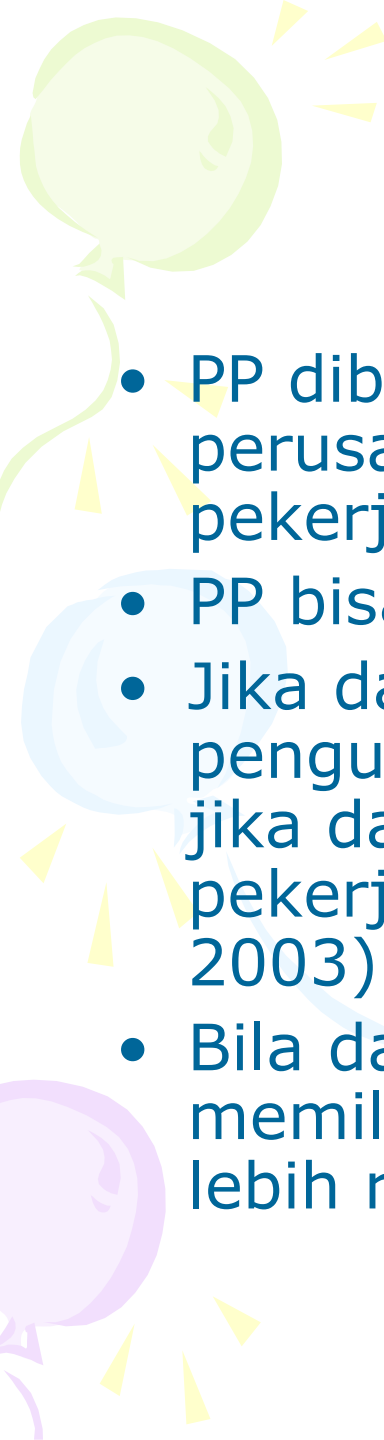
- Hak dan Kewajiban Pengusaha
- Hak dan Kewajiban serikat pekerja/ serikat buruh serta pekerja/ buruhJangka aktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian PKB
- Tandatangan para pihak pembuat PKB
- Isi PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Isi Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan PKB

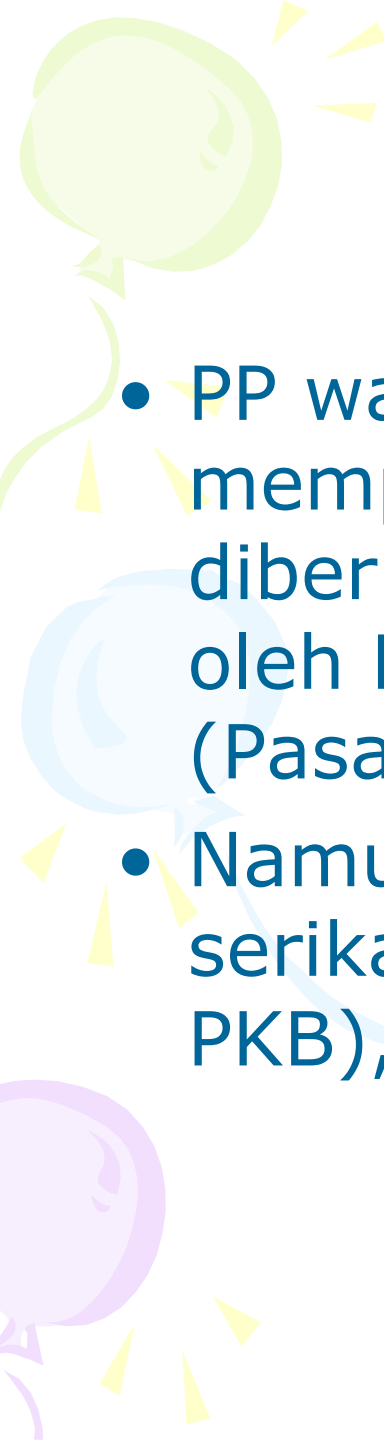
- 
- Apabila PK bertentangan dengan PKB, maka PK itu batal demi hukum
 - PKB adalah induk dari PK
 - Masa berlaku PKB adalah selama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1X untuk selama 1 (satu) Tahun sesuai dengan kesepakatan tertulis antara Serikat buruh/ pekerja dengan pengusaha

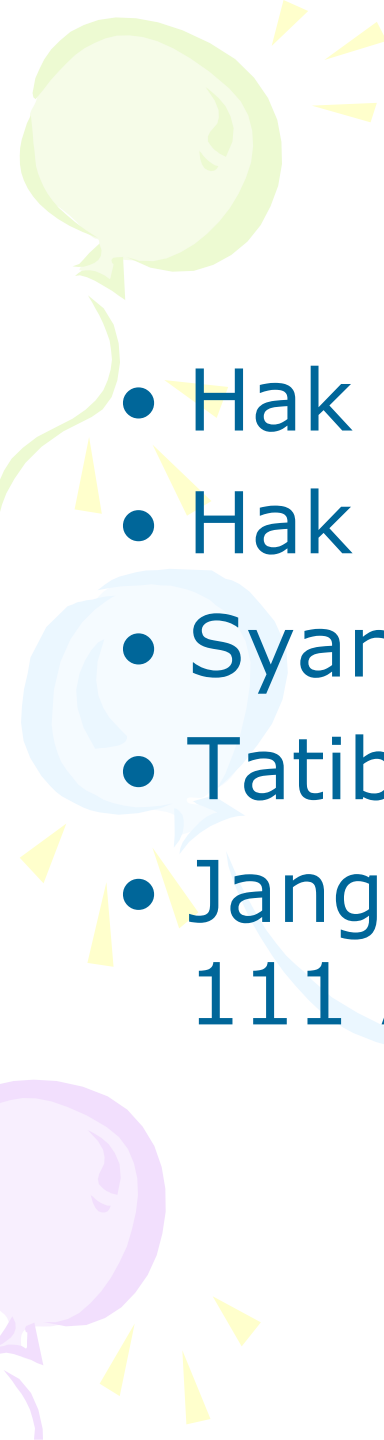


Peraturan Perusahaan (PP)

- Dalam Permenaker No. 02/Men/1976, peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan2 tentang syarat2 kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan
- Sedangkan dalam Pasal 1 Angka 20 UU No. 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (bandingkan dengan pengertian PKB)

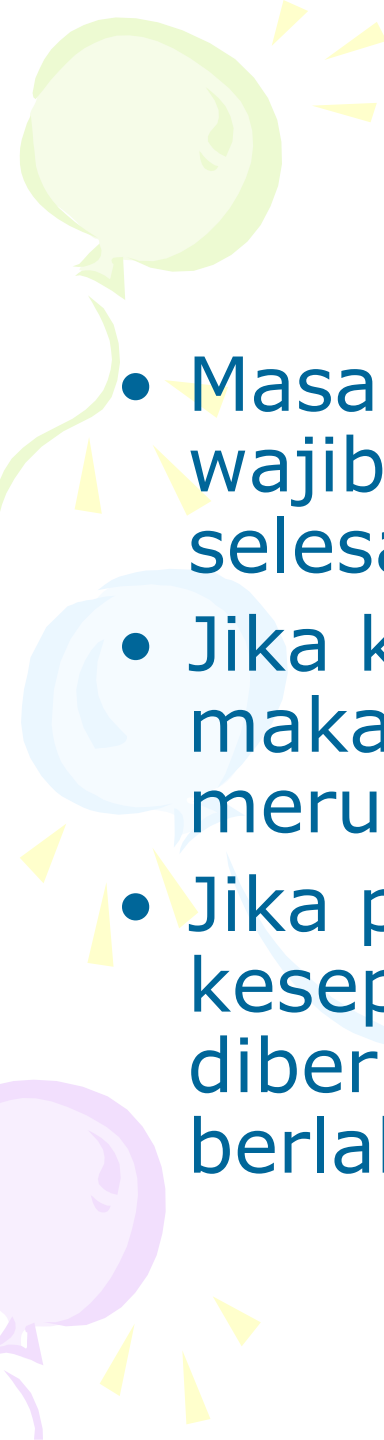
- 
- PP dibuat secara sepihak yang berisi tata tertib perusahaan, syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan pengusaha
 - PP bisa saja merupakan petunjuk teknis dari PKB
 - Jika dalam satu perusahaan telah memiliki PKB, pengusaha tidak boleh menggantinya dengan PP jika dalam perusahaan itu masih terdapat serikat pekerja (Pasal 129 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003)
 - Bila dalam perusahaan tersebut, tidak lagi memiliki serikat pekerja, maka isi PP tidak boleh lebih rendah dari PKB

- 
- PP wajib dibuat jika perusahaan mempekerjakan sedikitnya 10 orang, dan diberlakukan jika mendapat pengesahan oleh Menaker, atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 Ayat 1)
 - Namun jika perusahaan tersebut memiliki serikat pekerja (konsekuensinya ada PKB), maka kewajiban tersebut gugur,



Isi PP

- Hak dan kewajiban pengusaha
- Hak dan Kewajiban pekerja/ buruh
- Syarat kerja
- Tatib perusahaan
- Jangka waktu berlakunya PP (Pasal 111 Ayat 1)

- 
- Masa berlakunya PP adalah 2 tahun dan wajib diperbaharui jika masa berlakunya selesai
 - Jika kemudian diadakan serikat pekerja, maka pengusaha wajib melayani dengan merundingkan pembuatan PKB
 - Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PP sebelumnya diberlakukan sampai habis masa berlakunya