



Dasar Hukum Kontrak Kerja

Professional Studies

Dipersiapkan oleh Suci Marini Novianty

Daftar Topik

01

Dasar Hukum
Kontrak Kerja

02

Jika Menjadi
Pegawai Kontrak

03

Jika Menjadi
Pegawai Magang

01



Dasar Hukum Kontrak Kerja

Hukum kontrak kerja

- Tadinya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Proses revisi Omnibus Law, termasuk Ketenagakerjaan
- Menjadi UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 – hanya membahas pekerja kontrak secara garis besar
- Diturunkan dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan UU Cipta Kerja



Bagaimana

Dengan Pegawai Magang?

- Tentang ketentuan magang, tidak ikut direvisi di Omnibus Law.
- Tentang magang masih diatur oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

02



**Jika Menjadi
Pegawai
Kontrak**



Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 = PP UU Cipta Kerja

Berlaku sejak Februari 2021

—Dari berbagai sumber

Membahas tentang



01

PKWT - Alih daya

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

02

Waktu kerja - istirahat

03

PHK

Pemutusan Hubungan Kerja

Jika kamu menjadi pegawai kontrak...

- PKWT harus berbentuk dokumen tulisan resmi
- Ditandatangani oleh kedua pihak, sebagai pemberi kerja dan pekerja
- Harus dicatat di tempat kerja maks. 3 hari setelah ditandatangani
- Minimal, kontraknya harus berisi:
 - **Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha**
 - **Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja**
 - **Jabatan atau jenis pekerjaan**
 - **Tempat pekerjaan**
 - **Besaran dan cara pembayaran upah**
 - **Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama**
 - **Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT**
 - **Tempat dan tanggal PKWT**
 - **Tanda tangan para pihak dalam PKWT**



Contoh

Surat Perjanjian Kerja

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Nomor : 087/ SS-PKWT/ VI/ 11

Pada hari Senin tanggal : ____/____/____, telah dilakukan kesepakatan untuk melakukan Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara :

Nama : Yovanka Rismaya
Jabatan : HR & GA PT. Maju Sejahtera
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT Maju Sejahtera yang berkedudukan hukum di Jalan Sukabumi No.2 Kel. Karang Pawitan Kec. Karawang Barat Kab. Karawang, yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut **PIHAK PERTAMA**.

Nama : Suparno
Tempat/Tgl Lahir : Purwodadi, 24 Mei 1964
Status : Menikah
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pendidikan & Jurusan : SMA
Alamat : Komplek Inkopad blok P3 No 19, Tajur Halang Bogor
No. Telp. / Hp. : 0251-8552095/ 081398990605
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pribadi, yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut **PIHAK KEDUA**.

Dengan ini menyatakan bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua telah sepakat dan setuju untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerjasama dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal dibawah ini :

Pasal 1 **Penempatan Dan Lokasi Kerja**

Pihak Pertama bersedia dan setuju untuk menerima Pihak Kedua sebagai karyawan dengan status karyawan kontrak untuk waktu tertentu pada Pihak Pertama dan ditempatkan sebagai : Driver, dengan lokasi kerja di PT. CHARM INDONESIA, Pihak kedua menyatakan bersedia untuk ditempatkan pada Perusahaan-Perusahaan yang bekerjasama dengan PT. MAJU SEJAHTERA dan dipindahkan atau dimutasikan pada bagian lain, bilamana terdapat kebutuhan untuk itu, yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan dimana Pihak Kedua ditempatkan.

Pasal 2

Pihak Kedua mempunyai tugas dan kewajiban melaksanakan pekerjaan pada bagian yang telah ditetapkan dengan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dan berlaku dimana Pihak Kedua ditempatkan.

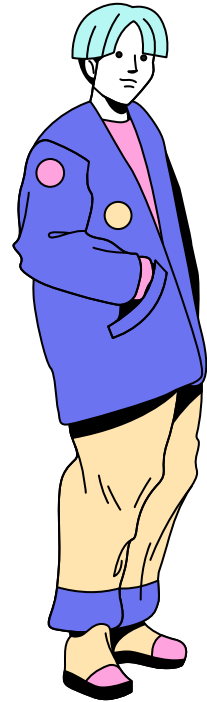
Pasal 3 **Jangka Waktu Perjanjian**

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini berlaku sejak tanggal : 15 November 2011, dan akan berakhir dengan sendirinya pada tanggal : 14 November 2012.
Bilamana perjanjian waktu tertentu ini telah berakhir sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan, maka hubungan hukum akan putus dengan sendirinya dan Pihak Pertama tidak dibebani kewajiban untuk memberikan kompensasi atau kebijaksanaan dalam bentuk apapun kepada Pihak Kedua. Perpanjangan maupun pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini sewaktu-waktu dapat dilakukan, sesuai dengan kesepakatan dan persetujuan Pihak Pertama dan Pihak Kedua, Pihak Kedua diwajibkan untuk melapor diri kepada Pihak Pertama, bilamana jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini akan berakhir yaitu minimal 3 (tiga) hari sebelumnya.

Tentang PKWT

Jenis pekerjaan

- Pegawai PKWT tidak dapat dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus.
- Melainkan hanya terbatas untuk pekerjaan yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu
- Seperti:
 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama
 3. Pekerjaan yang bersifat musiman
 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
 5. Pekerjaan yang jenis atau kegiatannya bersifat tidak tetap
- Contohnya, menjadi MC, Proyek Program Kampanye Produk, Menjadi Asisten Produksi Film.
- Apakah bisa menjadi pegawai tetap jika PKWT di perusahaan resmi? Menurut ketentuan, setelah 3x PKWT, seharusnya bisa. Jika tidak diangkat tetap dan kembali PKWT, maka pekerja harus diistirahatkan 1 bulan terlebih dahulu.
- Tidak ada istilah *probation* dalam PKWT. Jika ada, maka klausul *probation* akan batal secara hukum dan menjadi bagian dari PKWT.

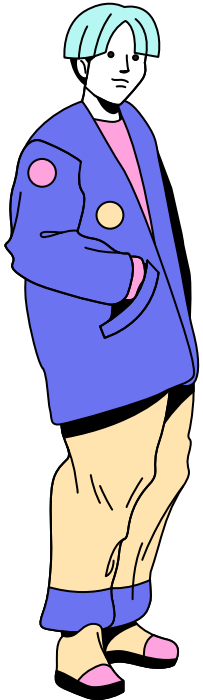


Tentang PKWT

Perhitungan Kompensasi & Denda

Jika sebelum berakhirnya PKWT, salah satu pihak membatalkan, maka harus membayar kepada pihak yang dirugikan. Jika perusahaan atau pemberi kerja yang membatalkan, maka disebut kompensasi. Jika pekerja membatalkan, maka disebut denda. Besaran uang disesuaikan berdasarkan masa kerja. Berikut perhitungannya:

- PKWT 12 bulan (bekerja rutin) diberikan sebesar 1 bulan
- PKWT 1 bulan atau lebih tapi < 12 bulan dihitung secara proporsional dengan rumus = $\text{Masa kerja} / 12 * 1 \text{ bulan upah}$
- PKWT > 12 bulan dihitung dengan rumus = $\text{Masa kerja} / 12 * 1 \text{ bulan upah}$.



03



**Jika Menjadi
Pegawai Magang**

Pegawai Magang



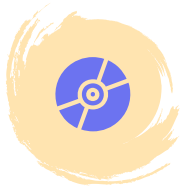
Masih diatur UU No. 13 Tahun 2003

Tidak ikut diubah dalam revisi Omnibus Law



Magang

Magang dimaksudkan agar peserta magang menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.



PerMen No. 36 Tahun 2016

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.



Jadi Magang itu apa?

Bagian dari sistem pelatihan kerja secara terpadu dan bekerja secara langsung di bawah bimbingan & pengawasan instruktur/pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan.

Jika kamu menjadi pegawai magang...

- Hubungan kerja antara peserta magang dengan pengusaha **wajib** dibuat dalam bentuk perjanjian magang.
- Perjanjian magang setidaknya memuat 4 hal, yaitu hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan, dan besaran uang saku.
- Pemagangan maks. 1 tahun.
- Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 22 UU Ketenagakerjaan:
 1. **Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.**
 2. **Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.**
 3. **Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.**



Jika kamu menjadi pegawai magang...

- Sesuai Pasal 12 dan 13 UU Ketenagakerjaan, Hak Pegawai Magang adalah
 1. **Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan**
 2. **Memperoleh uang saku, yang meliputi biaya transport, uang makan, dan insentif peserta pemagangan**
 3. **Memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian**
 4. **Memperoleh sertifikat**
- Sedangkan kewajibannya adalah
 1. **Menaati perjanjian pemagangan**
 2. **Mengikuti program pemagangan sampai selesai**
 3. **Menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan**
 4. **Menjaga nama baik perusahaan**



Jika kamu menjadi pegawai magang...

- Sesuai Pasal 14 dan 15 UU Ketenagakerjaan, Hak Perusahaan adalah
 1. **Memanfaatkan hasil kerja peserta magang**
 2. **Menerapkan tata tertib dan perjanjian pemagangan**
- Sedangkan kewajibannya adalah
 1. **Membimbing peserta magang sesuai program pemagangan**
 2. **Memenuhi hak peserta magang sesuai perjanjian pemagangan**
 3. **Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja**
 4. **Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja dan kematian kepada peserta magang**
 5. **Memberikan uang saku pada peserta magang**
 6. **Mengevaluasi peserta magang**
 7. **Memberikan sertifikat**





Terima
Kasih