



Hindari 4 Kesalahan Umum dalam Membuat PKWT

Perjanjian Kerja Tidak Sama Dengan Perjanjian Umum

Hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja. Sayangnya, perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak kerap dijadikan sekedar alat formalitas belaka, sehingga sering kali ditemukan perjanjian kerja yang tidak layak dan tentunya memiliki konsekuensi berupa potensi masalah yang mungkin timbul di kemudian hari. Padahal dalam menjalankan kegiatan usaha yang efektif dan efisien, suatu perusahaan tentu dituntut untuk melakukan mitigasi resiko bisnis, yang pada pokoknya adalah untuk menghindari setiap potensi permasalahan dalam bentuk apapun.

Untuk itu, tulisan ini akan mengulas mengenai kesalahan apa saja yang dapat dihindari perusahaan sewaktu membuat perjanjian kerja termasuk pemahaman hukum mengenai potensi masalah yang mungkin terjadi apabila perusahaan lalai atau mengabaikan unsur-unsur penting yang seharusnya tercantum dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tidak dapat disamakan dengan perjanjian umum. UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah mengatur secara khusus mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja berikut hak dan kewajiban para pihak yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Sehingga kurangnya pemahaman atau ketelitian dalam pembuatan perjanjian kerja dapat menimbulkan kesalahan fatal yang berpotensi pada timbulnya permasalahan hukum di kemudian hari.

4 Kesalahan Umum di Perjanjian Kerja

1. Pemenuhan Unsur Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat Subjektif

Terdiri dari kesepakatan dan kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Kesalahan umum yang kerap ditemukan, yaitu:

Dari sisi perusahaan, yaitu perwakilan pihak perusahaan yang tercantum dalam perjanjian kerja bukan Direktur. Padahal, Pasal 98 UU Perseroan secara tegas mengatur bahwa hanya direktur atau direksi yang ditunjuk berdasarkan anggaran dasar perusahaan saja yang berwenang mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan, termasuk untuk menandatangani perjanjian kerja. Kecuali pihak tersebut terlebih dahulu mendapatkan kuasa khusus dari pihak yang berwenang untuk membuat dan menandatangani perjanjian kerja atas nama perusahaan.

Dari sisi pekerja, yaitu tidak dicantumkannya umur pekerja pada saat penandatanganan perjanjian kerja. Padahal selain hal ini merupakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, dicantumkannya umur pekerja tersebut juga memiliki kepentingan dalam menentukan cakap atau tidaknya seseorang atau justru telah memasuki batas usia pensiun.

Syarat Objektif

- a. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, seperti sebagai sekretaris, kasir, general affair, dan lain sebagainya yang dilengkapi dengan jabatan pekerja pada saat menandatangani perjanjian kerja seperti staff, senior, supervisor, manager, dan lain sebagainya.

Kesalahan yang kerap terjadi: Tidak mencantumkan hal ini dengan jelas dikarenakan berbagai pertimbangan khusus dari perusahaan seperti belum adanya struktur organisasi atau pembagian divisi dalam perusahaan.

- b. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kelalaian dalam pemenuhan unsur Subjektif dalam perjanjian kerja dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sementara, kelalaian dalam pemenuhan unsur Objektif dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum.

4 Kesalahan Umum di Perjanjian Kerja

2. Pemenuhan Ketentuan Pasal 54 UU Ketenagakerjaan

Pasal 54 UU Ketenagakerjaan secara spesifik telah mengatur mengenai ketentuan minimal yang harus di atur dalam perjanjian kerja. Adapun kesalahan umum yang kerap ditemukan, antara lain:

Tempat Pekerjaan,

Kesalahan yang seringkali ditemukan adalah tidak dicantumkannya secara spesifik lokasi atau tempat pekerja bekerja, padahal hal ini memiliki implikasi hukum seperti:

- a. Penentuan upah minimum, karena besaran upah minimum satu wilayah berbeda dengan wilayah lainnya.
- b. Penentuan lembaga industrial dalam hal terjadi perselisihan, berdasarkan ketentuan yang berlaku yang dapat menangani perselisihan harus lembaga industrial yang berada di lokasi tempat pekerja bekerja.

Besarnya Upah dan Cara Pembayaran

Upah merupakan salah satu hal yang paling sensitif dalam hubungan ketenagakerjaan, sehingga ketentuan mengenai upah perlu mendapatkan perhatian ekstra. Kesalahan yang sering ditemukan antara lain pencantuman komponen upah dan/atau besaran upah yang lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

Besaran upah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, pelanggaran akan hal ini dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal dari hukum.

Selain itu, perhitungan kompensasi kepada pekerja didasari pada komponen upah yang diterima pekerja. Sehingga kejelasan komponen upah menjadi perlu untuk diatur dengan jelas.

Syarat-Syarat Kerja yang Memuat Hak dan Kewajiban

Dalam ketentuan ini sering ditemukan ketentuan yang tidak berimbang, seperti ketentuan yang lebih banyak mengatur mengenai kewajiban pekerja atau tidak adanya ketentuan waktu kerja atau hal lain yang seharusnya diatur dalam perjanjian kerja.

4 Kesalahan Umum di Perjanjian Kerja

3. Syarat Kerja Sebagaimana Dimaksud Perundang-undangan Tentang Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja berikut peraturan pelaksanaannya yang mengatur lebih lanjut tentang syarat kerja yang seharusnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, antara lain:

Pasal 57 UU Ketenagakerjaan

Yang pada pokoknya mengatur penggunaan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian dibuat dengan bahasa asing, harus disertakan terjemahan bahasa Indonesia dengan ketentuan apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap isi perjanjian kerja, maka bahasa yang digunakan (valid) adalah bahasa Indonesia.

Pasal 21 dan Pasal 27 pp No. 35/2021

Yang pada pokoknya mengatur mengenai jam kerja, waktu istirahat dan kerja lembur. Selain sering ditemukan tidak diaturnya ketentuan mengenai waktu kerja dalam perjanjian kerja, sering kali ditemukan tidak adanya ketentuan mengenai pengecualian pemberian upah lembur kepada pekerja untuk golongan tertentu. Padahal berdasarkan PP No. 35/2021 pengecualian tersebut harus dicantumkan.

Kelalaian pencantuman pengecualian upah lembur untuk golongan tertentu dalam peraturan internal perusahaan mengakibatkan perusahaan wajib membayar upah lembur kepada pekerja yang bersangkutan.

Pasal 52 (2) PP No. 35/2021

Yang pada pokoknya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak karena pekerja melakukan pelanggaran berat.

4 Kesalahan Umum di Perjanjian Kerja

4. Boiler Plate

Boiler plate atau ketentuan umum yang terdapat dalam perjanjian, merupakan bagian yang sering diabaikan. Padahal ketentuan-ketentuan ini penting untuk menjadi pelengkap yang memiliki dampak yang cukup signifikan dalam pelaksanaan perjanjian kerja itu sendiri. Berikut contoh boiler plate yang perlu dipertimbangkan, antara lain:

Kerahasiaan Perusahaan

Setiap perusahaan pasti memiliki keunikan yang berbeda dengan perusahaan lainnya, keunikan ini merupakan rahasia yang seharusnya dilindungi dan menjadi ketentuan khusus dalam perjanjian kerja.

Penyelesaian sengketa

Tidak jarang ditemukan dalam perjanjian kerja yang mengatur mengenai penyelesaian sengketa di pengadilan negeri atau bahkan di lembaga arbitrase, padahal berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU No. 2/2004 secara jelas mengatur perselisihan hubungan industrial hanya dapat diselesaikan di lembaga industrial.

Korespondensi Para Pihak

Hal ini menjadi perlu sebagai dasar perusahaan menyampaikan korespondensi dengan tujuan khusus (seperti mutasi, pekerja mangkir, pemberitahuan PHK, dll) secara patut kepada pekerja.

Keterpisahaan

Yakni ketentuan yang pada pokoknya mengatur bahwa dalam hal terdapat satu pasal atau ayat atau frasa dalam perjanjian kerja yang dinyatakan tidak berlaku oleh putusan pengadilan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak membuat perjanjian kerja tersebut menjadi tidak berlaku secara keseluruhan.

Perlu Diingat!

Perselisihan dalam Perjanjian Kerja bukan diselesaikan di Pengadilan Negeri atau di Lembaga Arbitrase, melainkan hanya dapat diselesaikan di lembaga industrial.

Potensi Permasalahan Hukum

Pentingnya pemahaman mengenai hal-hal pokok yang perlu diatur dalam perjanjian kerja selain dapat memberikan kepastian hukum mengenai syarat kerja dan hak dan kewajiban para pihak juga sebagai upaya untuk meminimalisir potensi permasalahan hukum yang mungkin timbul akibat kelalaian atas tidak terpenuhinya hal tersebut.

Perjanjian kerja yang baik tidak perlu dibuat berhalaman-halaman namun cukup memuat hal-hal pokok yang wajib memuat hal-hal tertentu sesuai dengan syarat dan ketentuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam uraian di atas.



Direct Business Contact:

Enrico Gobel

Business & Marketing Manager

Phone & WhatsApp: +62815 947 2342

Email: enrico.gobel@dslc.law

Jakarta Head Office

Sona Topas Tower, 10th Floor, No. 1002,

Jl. Jenderal Sudirman, South Jakarta

Phone: +6221 50300810

Surabaya Office

Puncak Kertajaya A1603

Kertajaya Indah Regency, Keputih,

Kec. Sukolilo, Surabaya

Email: info@dslc.law

LinkedIn: DSLC - Dwinanto Strategic Legal Consultant

www.dslc.law