

ABSTRAK

Dalam suatu pekerjaan selalu diawali dengan sebuah perjanjian kerja antara kedua belah pihak, yaitu tenaga kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Perjanjian tersebut sah dan mengikat bagi kedua belah pihak apabila syarat yang ada didalam isi perjanjian tersebut terpenuhi. Perjanjian kerja juga akan mengikat sebagai Undang - Undang bagi mereka yang membuatnya. Semua yang ada didalamnya harus disepakati oleh kedua belah pihak. Namun dalam praktiknya banyak terjadi kerugian yang didominasi satu pihak. Hal ini terjadi juga karena kurangnya pemahaman dalam isi perjanjian kerja yang telah dibuat. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana syarat sahnya perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 dan pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020.

Metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini, menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analisis. Dimana penulis menggunakan sumber dari data sekunder yang bersumber dari penelitian kepustakaan dan studi dokumen kemudian dianalisis secara kuantitatif.

Berdasar hasil penelitian penulis, syarat sahnya perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Kemudian, untuk pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 terdapat kewajiban tenaga kerja, antara lain melakukan pekerjaan, mentaati tata tertib perusahaan dan bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik. Serta terdapat pula kewajiban perusahaan yaitu memberikan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi kepada pekerja, perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, kewajiban memberi gaji yang adil dan layak, serta perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena - mena.

Kata Kunci: Pelaksanaan Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja, Perusahaan.

ABSTRACT

In a job always begins with employment agreement between two parties are labor with company concerned. This agreement will be valid and binding for them if a terms that are in the contents of the agreement are fulfilled. Employment agreement will be binding as constitution for them who made it too. All of this must be agreed by both parties. But, in a real there are many losses which is dominated by one person. This happens also because lack of understanding an employment agreement that has been made. This writing aims to find out how are the legal terms of the work agreement is corresponding with Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 and the implementation of work agreement made between the labor and the company corresponding with Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020.

The research method used to obtain data in this study, using a normative juridical approach with descriptive analysis research specifications. Where the author uses the source of secondary data sourced from library research and document studies then analyzed quantitatively.

Based on my research result, the valid terms of employment agreement according to UU No. 11 Tahun 2020 are there is a deal between two parties, ability and skill to do legal action, also the promised job isn't clash with public order, morality, and applicable law. Then, to implement an employment agreement that according to UU No. 11 Tahun 2020 there is a labor obligation among other things, doing job, obey an instruction of company and act as good worker. Also there are a company obligation, that are give a same handling without any discrimination to workers, company must ensure a health and work safety of labor, an obligation to give a fair and decent salary, also the company can't dismiss a labor arbitrarily.

Keywords : Implementation of Employment Agreement, Labor, Company