

HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN III)

HUBUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

HUBUNGAN KERJA

- ◉ Hubungan Kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan.
- ◉ Menurut Pasal 1 angka 15 UU No.13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan :
Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

- ◉ Iman soepomo menyatakan bahwa :

Hubungan-kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempe-kerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.

Perjanjian Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja

- ⦿ Pasal 50 UUK menegaskan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- ⦿ UUK memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. “

- ⦿ Perjanjian Kerja antara Buruh dan Pengusaha menimbulkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja yang mengandung 3 ciri khas yaitu
 - Adanya Pekerjaan.
 - Adanya Perintah.
 - Adanya Upah.

Unsur-unsur Hubungan Kerja

- ◎ PEKERJAAN

Dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian.

Karena itulah hubungan ini dinamakan hubungan kerja.

- ◎ UPAH

Setiap hubungan kerja selalu menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan berimbang.

Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja.

Peengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya.

PERINTAH →

Unsur-unsur Hubungan Kerja

- PERINTAH

Di dalam hubungan kerja harus ada unsur perintah yang artinya yang satu pihak berhak untuk memberikan perintah dan pihak yang lainnya berkewajiban melaksanakan perintah.

Dalam hal ini pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerjaa dan pekerja berkewajiban melaksanakan perintah tersebut.

- Apabila tidak ada salah satu unsur tersebut, maka tidak terjadi adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, karena apabila timbul perselisihan atau beda pendapat sulit diselesaikan dan diterapkan UU Ketenagakerjaan yang ada.
- Oleh karenanya dapat dikatakan ada hubungan kerja apabila 3 unsur tersebut terpenuhi.

- Contohnya : *Kalau tidak ada upah berarti pekerja dalam melakukan pekerjaan tidak dibayar oleh pengusaha, sehingga salah satu syarat tidak dipenuhi maka tidak dapat dikatakan ada hubungan kerja.*

PEKERJA

- ⦿ *Pekerja/buruh* adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (*Pasal 1 angka 3 UU No.13 th.2003*)
- ⦿ Makna dari kata “setiap orang yang bekerja “ itu sangat luas, karena mencakup orang yang bekerja disektor fomal maupun informal.
- ⦿ *Adanya ... →*

- ⦿ Adanya penegasan bahwa upah itu tidak hanya melulu uang, tetapi bisa dalam bentuk lain, yaitu dapat berupa :
 - Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (atu) tahun atau lebih
 - Cuti melahirkan, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan

⦿ *Pegawai Negeri* →

- ◎ *Pegawai Negeri* adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (*Pasal 1 angka 1 UU No.43 th 1999 tentang perubahan atas UU No.8 th. 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*)

⦿ Perbedaan antara Pegawai Negeri dengan Pekerja/Buruh :

- Bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah diatur oleh hukum heteronom dan berdasarkan Hukum Publik.
- Bagi pekerja/buruh, hubungan hukum pekerja/buruh dengan pengusaha diatur oleh hukum otonom dan heteronom serta berdasarkan hukum keperdataan

- ⦿ *Tenaga kerja* adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (*Pasal 1 angka 2 UU No.13 th.2003*)
- ⦿ Dalam hal ini baik Pegawai Negeri maupun Pekerja/Buruh semuanya termasuk dalam pengertian Tenaga Kerja

- ◎ UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, memperluas pengertian pekerja yang meliputi:
 - Magang/ murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak
 - Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
 - Narapidana yang dipekerjakan dalam perusahaan

PENGUSAHA

- ◎ Pengusaha adalah : (*Ps.1 angka 5 UU No.13 th.2003*)
 - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

- *Pemberi kerja* adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (*Pasal 1 angka 4 UUNo.13 th.2003*)

- ① Hubungan kerja lahir apabila ada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha
- ① Perjanjian kerja itu memuat kesanggupan pekerja untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah, dan disisi lain ada kesanggupan dari pengusaha untuk mempekerjakan pekerja dengan memberi upah (secara tepat waktu)
- ① Substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau PKB

- ⦿ Pengertian bekerja pada orang lain itu menunjukkan sifat adanya *perintah* dari seorang pimpinan kepada bawahannya
- ⦿ Hubungan kerja tidak akan ditemukan dalam perjanjian pemberian kerja atau perjanjian pemborongan kerja
(contoh dokter bekerja untuk mengobati pasiennya)

- ⦿ Perjanjian pemborongan kerja lebih berorientasi pada hasil pekerjaan
- ⦿ Perjanjian pemberian kerja tidak melihat pada hasil pekerjaan
- ⦿ Contoh : orang yang berobat pada dokter, kalau yang diobati/ pasiennya tidak sembuh atau bahkan meninggal, bukan berarti dokternya tidak bekerja

Sahnya Perjanjian Kerja

- ⦿ Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UUK pada Pasal 52 ayat (1) yaitu:
 1. kesepakatan kedua belah pihak;
 2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- ⦿ Syarat 1 dan 2 disebut sebagai *syarat subjektif* yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat *dapat dimintakan pembatalannya* kepada pihak yang berwenang.
- ⦿ Sedangkan syarat 3 dan 4 disebut sebagai *syarat objektif* apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut *batal demi hukum*, tidak sah sama sekali.

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (*Pasal 1 angka 16 UU No.13 th.2003*)

- ◎ Pasal 103 UU No.13 th.2003 :
Hubungan industrial yang baik dapat dilakukan melalui instrumen :
 - Wadah Organisasi Para Pihak,
 - Peraturan Perusahaan,
 - Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan
 - Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Wadah Organisasi Para Pihak

- ⦿ Berdasarkan UU No.13 th.2003, terdiri dari :
 - Serikat Pekerja,
 - Organisasi Perusahaan,
 - Lembaga Kerjasama Bipatrit,dan
 - Lembaga Kerjasama Tripatrit.

SERIKAT PEKERJA

- ⦿ Wadah ini merupakan wujud daripada hak dasar dari suatu kebebasan berserikat dalam rangka melindungi kepentingan pekerja.
- ⦿ UU No.21 th.2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- ⦿ Konvensi ILO No.98 th.1949 tentang Hak Berserikat dan Berunding Bersama yang telah diratifikasi pada tahun 1956.

⦿ Hal-hal pokok yang harus diketahui dari wadah ini adalah :

- Adanya kebebasan berserikat yang tidak dapat dihalangi,
- Adanya hak pekerja untuk mendirikan Serikat Pekerja,
- Adanya hak pekerja untuk memilih Serikat Pekerja yang akan mewadai haknya (menjadi anggota),
- Pemerintah ... →

- Pemerintah tidak boleh intervensi dan membatasi hak pekerja menjadi anggota Serikat Pekerja dan atau membubarkan Serikat Pekerja,
- Pengusaha mendorong pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan secara sukarela berunding merumuskannya, dll.

Sifat Serikat Pekerja

- ⦿ Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat :
 - Bebas,
 - Terbuka,
 - Mandiri,
 - Demokratis, dan
 - Bertanggung jawab.

- Bebas

artinya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban tidak di bawah tekanan pihak lain

- Mandiri

artinya dalam pendiriannya sebagai organisasi atas dasar kekuatan sendiri

- Terbuka

artinya anggota terbuka bagi siapa saja tidak membedakan golongan, etnis, suku, dan organisasi politik tertentu

- Demokratis ...→

- **Demokratis**

Artinya di dalam pemilihan pengurus secara demokratis tidak ada tekanan dan titipan dari atas

- **Bertanggung jawab**

Artinya organisasi bertanggung jawab pada anggota, masyarakat dan negara

ORGANISASI PENGUSAHA

- ⦿ Setiap pengusaha membentuk organisasni pengusaha (*Pasal 105 UU No.13 th.2003*)
- ⦿ Organisasi Pengusaha yang kita kenal antara lain :
 - KADIN (Kamar Dagang Indonesia)
 - APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)

KADIN

- ⦿ KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian
- ⦿ Tujuan KADIN :
 - Membina dan mengembangkan kemampuan kegiatan dan kepentingan pengusaha Indonesia negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945
 - Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional

APINDO

- ⦿ Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
- ⦿ Kelahirannya didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat adil makmur
- ⦿ Asosiasi ini merupakan wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/ buruh

◎ Tujuan APINDO :

- Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberuikan layanan kepentingan di dalam bidang sosial ekonomi
- Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan, dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan
- Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spritual, dan materil
- Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ ketenagakerjaan dari pengusaha yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

- Di Indonesia hubungan kerja dan hubungan industrial diatur oleh kaedah hukum otonom dan juga kaedah hukum heteronom, hal ini merupakan konsekwensi dari ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat aspek Hukum Perdata dan juga aspek Hukum Publik.

Peraturan di Bidang Ketenagakerjaan



Aturan Heteronom :

Semua perundang-undangan
Yang dibuat oleh pemerintah
(Legislatif & Eksekutif) dalam
Segala tingkatan

Aturan Otonom:

antara lain : PK, PP, PKB

LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (LPPHI)

- ◉ Instrumen Utama dari Penyelesaian Perselisihan adalah musyawarah untuk mufakat.
- ◉ Namun jika kata mufakat tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dapat menyelesaikan perselisihannya melalui prosedur yang diatur dalam UU tersendiri (*Pasal 136 ayat (2) UU No.13 th.2003*)
- ◉ Undang-Undang dimaksud adalah UU No.2 th.2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial