



SEKILAS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN



Dasar Hukum



- **UU No. 13 Tahun 2003**
Tentang Ketenagakerjaan
- **UU No 2 Tahun 2004**
Tentang Penyelesaian Perselisihan
- **UU No. 21 Tahun 2000**
Tentang Serikat Pekerja
- **PP 78 Tahun 2015** tentang Pengupahan
- **Kepmen No. 100 Tahun 2004** tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- **Kepmen No. 102 Tahun 2004** tentang Waktu Kerja Lembur & Upah Kerja Lembur
- **Permen No. 19 Tahun 2012** tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

PERJANJIAN KERJA & HUBUNGAN KERJA



PERJANJIAN KERJA

UU No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Suatu perjanjian yang dibuat antara **pekerja secara perorangan** dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dibuat dengan dasar adanya unsur :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

ISI PERJANJIAN KERJA

- **Nama dan alamat masing-masing pihak**
- **Jabatan atau jenis pekerjaan**
- **Hak dan kewajiban masing-masing**
 - Besar upah, tunjangan dan cara pembayaran
 - Fasilitas kerja
 - Fasilitas Kesejahteraan
 - Hari Kerja & Jam Kerja
 - Tempat Kerja
 - Jangka waktu, dll.

Jenis Perjanjian Kerja (UU 13/2003)

- PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
 —————> karyawan kontrak
- PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)
 —————> karyawan tetap

PKWT

persyaratannya antara lain:

- Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Aturan Dasar berdasarkan Peraturan

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam oercobaan atau penajakan.

Aturan Dasar berdasarkan Peraturan

- PKWT paling lama 2(dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.
- Pemberitahuan tertulis perpanjangan PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Pembaruan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, hanya boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

PKWTT (Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu) berlaku terus, sampai:

- pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- pihak pekerja/buruh diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- pihak pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Aturan Dasar berdasarkan Peraturan

PKWTT dapat dibuat secara tertulis dan lisan.

Jika dilakukan secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- Nama dan alamat pekerja/buruh;
- Tanggal mulai bekerja;
- Jenis pekerjaan; dan
- Besarnya upah.

OUTSOURCING

Definisi

- suatu bentuk penyerahan dari kegiatan perusahaan kepada pihak lain, sehingga mampu memberikan hasil berupa peningkatan kinerja yang kompetitif di dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan juga teknologi global.
- (Alih Daya)sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Dasar Hukum :

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012

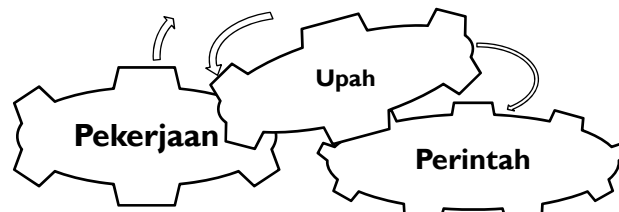
- Dalam outsourcing terdapat suatu bentuk pemindahan atau fungsi pengawasan
- Outsourcing terdapat pendelegasian mengenai tanggung jawab
- Outsourcing dititik beratkan hasil mengenai yang ingin dicapai oleh perusahaan.

HAK & KEWAJIBAN PEKERJA



HUBUNGAN KERJA

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur :



→ menimbulkan Hak & Kewajiban
 • dari masing-masing pihak.

HAK & KEWAJIBAN DALAM HUBUNGAN KERJA

NORMA KERJA

Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang sudah diatur melalui peraturan perundang-undangan

→ Sifatnya memaksa dan ada sanksi pidana (kurungan dan atau denda).

- a. Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Cuti
- b. Upah Kerja Lembur
- c. Pengupahan/Upah Minimum
- d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

HAK & KEWAJIBAN DALAM HUBUNGAN KERJA

SYARAT KERJA

Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan → dapat diatur pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, contohnya :

- a. Kenaikan upah
- b. Bantuan duka cita dan suka cita
- c. Kesejahteraan
- d. Berbagai fasilitas,
- e. Prosedur pengambilan istirahat dan cuti
- f. Bonus, dll.

PERATURAN PERUSAHAAN

Aturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan .

- Setiap 2 tahun diperbaharui, pembaharuan harus diajukan 30 hari sebelum jatuh tempo.
- Memerlukan pengesahan oleh pejabat berwenang untuk peberlakuannya.
- Tertulis, dan bisa dibuat dalam multi bahasa.

Sebaiknya dalam membuat PP juga harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja

→ karena sifatnya saran dan pertimbangan maka pembuatan PP tidak dapat diperselisihkan.

Ketentuan PERATURAN PERUSAHAAN

Pekerja minimal 10 (sepuluh) orang
→ wajib memiliki Peraturan Perusahaan

Isi / materi Peraturan Perusahaan :

- Syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- Bila materi PP diambil dari peraturan perundangan maka ketentuannya harus lebih baik dari yang sudah ditetapkan.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara SP/SB atau beberapa SP / SB yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- Tertulis, dan berbahasa Indonesia.
- Berlaku umumnya selama 2 tahun (sesuai kesepakatan)
- Tidak perlu pengesahan tetapi perlu didaftarkan ke Instansi terkait, berlaku sejak ditandatangani oleh para pihak

Ketentuan PERJANJIAN KERJA BERSAMA

- Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat **PKB Induk** yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat **PKB Turunan** yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
- Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan SP/SB masing-masing perusahaan

Isi PKB minimal memuat :

- Nama, tempat kedudukan serta alamat SP/SB ;
- Nama, tempat kedudukan serta alamat Perusahaan;
- Nomor serta tanggal pencatatan SP/SB pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota;
- Hak dan kewajiban Pengusaha;
- Kewajiban SP/SB serta pekerja;
- Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB
- Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

SERIKAT PEKERJA (SP) / SERIKAT BURUH (SB)



SERIKAT PEKERJA (SP) / SERIKAT BURUH (SB)

TUJUAN :

- Memberikan perlindungan,
- Memberikan pembelaan hak & kepentingan,
- Peningkatan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.



**SERIKAT PEKERJA (SP) /
SERIKAT BURUH (SB)**

TUJUAN :

- Memberikan perlindungan,
- Memberikan pembelaan hak & kepentingan,
- Peningkatan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.



**SERIKAT PEKERJA (SP) /
SERIKAT BURUH (SB)**

ber-FUNGSI, sebagai :

1. Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
3. Perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja / buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Wakil pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.



**SERIKAT PEKERJA (SP) /
SERIKAT BURUH (SB)**

- MERUPAKAN HAK PEKERJA / BURUH.
 - SEBAGAI PENGURUS.
 - SEBAGAI ANGGOTA.
- MINIMAL 10 ORANG PEKERJA / BURUH
→ memungkinkan terbentuknya banyak SP/SB dalam 1 (satu) perusahaan.



**HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

**INDUSTRIAL
RELATIONS**

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Definisi

UU no. 13 tahun 2003 pasal 1 nomor 16

Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja / Buruh dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Asas Hubungan : KESEIMBANGAN

Bila tidak terlaksana, terjadi perbedaan pendapat dan pertentangan → menimbulkan **PERSELISIHAN**, dan bisa berakibat kepada :

- - **Mogok Kerja ; Lock Out ; PHK**

Perselisihan

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya :

- 1) Perselisihan mengenai hak,
- 2) Perselisihan kepentingan,
- 3) Perselisihan PHK dan
- 4) Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.

Jenis - Jenis HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan Hak;

- Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB;

Perselisihan Kepentingan;

- Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Jenis - Jenis HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan PHK;

- Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai proses penyelesaian PHK, yang dilakukan oleh salah satu pihak;

Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- Perselisihan antara SP/SB dengan SP/SB lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perundingan Bipartit

↓ perjanjian bersama
penyelesaian 30 hari

Mediasi / Konsiliasi

↓ pihak ketiga
secara damai



PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)

Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004,
Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai
kompetensi absolut untuk memeriksa dan
memutus :

- Ditingkat pertama mengenai **perselisihan hak**
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai **perselisihan kepentingan**
- Ditingkat pertama mengenai **perselisihan pemutusan hubungan kerja**
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai **perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan**