

PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Oleh:
Arum Darmawati

Disampaikan pada acara
Carrier Training Preparation UGM
, 27 Juli 2011

Hukum Ketenagakerjaan

- Seputar Hukum Ketenagakerjaan
- Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan
- Hubungan Kerja (Perjanjian Kerja)
- Upah
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- *Outsourcing*

Seputar Ketenagakerjaan Indonesia

- ⦿ Undang-undang yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- ⦿ Tujuan Hukum Ketenagakerjaan (Manulang, 1995):
 - Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
 - Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha

Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pekerja/buruh
2. Pengusaha
3. Serikat Pekerja
4. Organisasi Pengusaha
5. Pemerintah/Penguasa

Pekerja/buruh

- Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
- Tidak membedakan antara pekerja halus (*white collar*) maupun pekerja kasar (*blue collar*)
- Perbedaan hanya didasarkan pada: jenis kelamin, usia, dan bagi penyandang cacat
- Aturan khusus berlaku untuk pekerja/buruh asing

Pekerja/Buruh Perempuan

- Memberikan beberapa perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00
- Cuti haid
- Cuti melahirkan
- Istirahat karena keguguran
- Menyusui selama masa kerja

Pekerja/Buruh Anak

- ⦿ Anak yang dimaksud adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun
- ⦿ Dikecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun hingga 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 ayat (1)), dengan syarat-syarat sesuai dengan Pasal 69 ayat (2)

Pekerja/Buruh Anak

- ⦿ Harus dipisah tempat kerjanya dengan tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72)
- ⦿ Dilarang dipekerjakan dan dilibatkan pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1)):
 - Perbudakan atau sejenisnya
 - Pelacuran, produksi pornografi, pertunjukkan porno, atau perjudian
 - Produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya
 - Membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak

Pekerja/Buruh Penyandang Cacat

- Pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai jenis dan derajat kecacatan (Pasal 67 ayat (1)), seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri

Pekerjaan/Buruh Tenaga Kerja Asing

- ⦿ Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia
- ⦿ Pemberi kerja wajib memiliki ijin tertulis dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan (tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler)
- ⦿ Pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing

Pekerjaan/Buruh Tenaga Kerja Asing

- Ijin penggunaan TKA harus memuat:
 - Alasan penggunaan tenaga kerja asing
 - Jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan
 - Jangka waktu penggunaan TKA
 - Penggunaan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping (*counter part*)

Perlindungan terhadap Pekerja/Buruh

1. Memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5)
2. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
3. Memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)
4. Memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat (3))
5. Mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri (pasal 31)

Perlindungan terhadap Pekerja/Buruh

6. Memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1))
7. Memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 89 ayat (1))
8. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (termasuk keluarganya) (Pasal 99 ayat (1))
9. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh

Pengusaha

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. 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.

Serikat Pekerja

- Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hubungan Kerja

- Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja
- Unsur penting perjanjian kerja (Pasal 1320 KUH Perdata)
 - Kesepakatan kedua belah pihak
 - Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - Adanya pekerjaan yang dijanjikan
 - Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku

Kewajiban para pihak

- Hubungan kerja mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha
- Takaran hak dan kewajiban haruslah seimbang, hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha dan begitu juga sebaliknya

Kewajiban Pekerja/Buruh (KUH

Perdata)

- Melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya
- Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha
- Menaati peraturan dan melaksanakan pekerjaan
- Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal di sana
- Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak
- Membayar ganti rugi atau denda

Kewajiban Pengusaha (KUH Perdata)

- ⦿ Membayar upah kepada pekerja
- ⦿ Mengatur pekerjaan dan tempat kerja
- ⦿ Memberikan cuti/libur
- ⦿ Mengurus perawatan/pengobatan pekerja
- ⦿ Memberikan surat keterangan

Perjanjian Kerja

- Perjanjian antara seorang pekerja/buruh dan seorang pengusaha, ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (pihak pemberi kerja berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain)
- Tidak ada peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum

Perjanjian Kerja

- ◎ Dibuat tertulis oleh kedua belah pihak dengan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis perusahaan
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayaran
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakuknya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Jenis Perjanjian Kerja

- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), lazim digunakan untuk mempekerjakan pekerja tetap
- Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), lazim digunakan untuk mempekerjakan pekerja kontrak

PKWT

- ◎ Pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT (Pasal 59 ayat (1)):
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun (2 tahun tetapi dapat diperpanjang 1 kali)
 - c. Pekerjaan yang sifatnya musiman (tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu)
 - d. Perusahaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan

Perjanjian Kerja Khusus

- ⦿ PKWT pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi
- ⦿ Perjanjian Kerja Laut

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

- ⦿ Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- ⦿ Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak

Upah

- Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Komponen Upah (Surat Edaran Menteri

Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990)

Terdiri dari:

1. Upah

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap
- c. Tunjangan tidak tetap

2. Non Upah

- a. Fasilitas
- b. Bonus
- c. Tunjangan Hari Raya (THR)

Jenis Upah (Abdul Khakim, 2006)

- Upah tetap (gaji)
- Upah tidak tetap (upah)
- Upah harian
- Upah borongan

Cara pembayaran

- ⦿ Menurut waktu pembayaran
 - Upah bulanan
 - Upah mingguan
- ⦿ Menurut tempat
 - Di kantor perusahaan
 - Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain

Jangkauan Wilayah Berlaku

- ⦿ Upah Minimum Propinsi
- ⦿ Upah Minimum Kabupaten/ Kota

Kebijakan Pengupahan

1. Upah Minimum
2. Upah Kerja Lembur
3. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan
4. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain di luar Pekerjaannya
5. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja
6. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah
7. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional
8. Upah untuk Pembayaran Pesangon
9. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Waktu Kerja

- ⦿ Untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu:
 - 7 jam dalam 1 hari
 - 40 jam dalam 1 minggu
- ⦿ Untuk 5 hari kerja:
 - 8 jam dalam 1 hari
 - 40 jam dalam 1 minggu

Waktu istirahat

- ⦿ Istirahat antara jam kerja
- ⦿ Istirahat mingguan
- ⦿ Cuti tahunan
- ⦿ Istirahat panjang

Waktu Kerja Lembur

- Melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (untuk 6 hari kerja) dan 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (untuk 5 hari kerja)
- Hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu
- Ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan (ditandatangani kedua belah pihak)
- Memberikan istirahat yang cukup dan memberi makanan dan minuman minimal 1.400 kalori (apabila dilakukan selama 3 jam atau lebih)

Pengecualian Asas *No Work No Pay*

1. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
5. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
7. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
8. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
9. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- ◎ PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (pasal 1)
- ◎ Jenis PHK:
 - PHK demi Hukum
 - PHK oleh Pengadilan
 - PHK oleh Pekerja/Buruh
 - PHK oleh Pengusaha

Outsourcing???

- ⦿ Pendelegaasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)
- ⦿ Pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*
- ⦿ Secara tersirat diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 64, dimana bidang yang boleh di *outsource* adalah bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti

Pihak dalam *outsourcing*

- ⦿ Perusahaan *principal* (pemberi kerja)
- ⦿ Perusahaan jasa *outsourcing*
- ⦿ Tenaga kerja

Keuntungan perusahaan menggunakan *outsourcing*

- ⦿ Membagi beban/risiko perusahaan
- ⦿ Tercapai efisiensi

Kerugian Pekerja

- ⦿ Tidak terjaminnya kelangsungan kerja bagi pekerja kontrak
- ⦿ Setiap saat pekerja dapat diberhentikan dan tidak diharuskan membayar kompensasi PHK
- ⦿ Banyak penyimpangan dari sistem kontrak