



HUBUNGAN KERJA

pertemuan 7

HUKUM KETENAGAKERJAAN

PENGERTIAN HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja menjadi dasar hukum bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaan serta bagi pengusaha untuk memberikan upah dan memenuhi hak-hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dasar Hukum:

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

DASAR HUKUM HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja di Indonesia diatur oleh beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dan pelaksanaan hubungan kerja.

UNSUR-UNSUR HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja memiliki tiga unsur utama, yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerja melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah disepakati dengan pengusaha.

2. Upah

Pengusaha memberikan imbalan berupa uang kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan sesuai ketentuan hukum.

Perintah

1. Pekerja melaksanakan pekerjaan berdasarkan arahan, instruksi, atau kewenangan pengusaha dalam hubungan kerja.

Ketiga unsur tersebut menjadi ciri utama yang membedakan hubungan kerja dari hubungan hukum lainnya.

PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA

Pelaksanaan hubungan kerja merupakan proses ketika pekerja dan pengusaha menjalankan hak serta kewajiban masing-masing dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari.

Aspek utama pelaksanaan hubungan kerja meliputi:

- 1. Pembagian tugas: pekerja menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.*
- 2. Pengaturan kerja: pengusaha mengatur proses kerja, pembagian waktu, dan pengawasan sesuai ketentuan hukum.*
- 3. Pemberian upah: pengusaha memenuhi kewajiban pembayaran upah sesuai ketentuan yang berlaku.*
- 4. Kepatuhan terhadap aturan: kedua pihak mematuhi ketentuan hukum, peraturan perusahaan yang sah, serta kewajiban masing-masing.*
- 5. Komunikasi dan evaluasi: para pihak melakukan komunikasi untuk menyelesaikan kendala dan meningkatkan kualitas pekerjaan.*

Pelaksanaan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan perusahaan sekaligus hak, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja.

PRINSIP DAN PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja harus dijalankan berdasarkan prinsip hukum yang melindungi pekerja sekaligus memberikan kepastian bagi pengusaha.

Prinsip-prinsip utama:

1. Kepastian hukum: pelaksanaan hubungan kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Keadilan: hak dan kewajiban para pihak dilaksanakan secara proporsional.
3. Non-diskriminasi: pekerja memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi yang dilarang oleh hukum.
4. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja: pengusaha wajib memenuhi ketentuan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Kesejahteraan pekerja: pelaksanaan hubungan kerja memperhatikan upah, waktu istirahat, jaminan sosial, serta hak pekerja lainnya sesuai ketentuan.

Perlindungan hukum bertujuan mencegah penyalahgunaan kewenangan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

KEWENANGAN PENGUSAHA DAN BATASANNYA

Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki kewenangan manajerial untuk memastikan kegiatan usaha berjalan dengan baik. Namun, kewenangan tersebut tidak bersifat mutlak.

Kewenangan pengusaha:

1. Memberikan instruksi kerja sesuai tugas pekerja.
2. Mengawasi dan mengevaluasi hasil pekerjaan.
3. Menetapkan tata tertib perusahaan sesuai ketentuan hukum.
4. Menegakkan disiplin kerja melalui prosedur yang sah.

Batasan kewenangan pengusaha:

1. Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
2. Tidak boleh mengabaikan hak normatif pekerja.
3. Tidak boleh melakukan diskriminasi atau tindakan sewenang-wenang yang melanggar hukum.
4. Wajib memperhatikan keselamatan, kesehatan, dan martabat pekerja.
5. Tindakan terhadap pekerja harus memiliki dasar dan mengikuti prosedur yang berlaku.

Dengan demikian, kewenangan pengusaha harus dijalankan secara bertanggung jawab dan tetap menghormati hak pekerja.

PERMASALAHAN DALAM HUBUNGAN KERJA

Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja dapat menghadapi berbagai permasalahan yang memengaruhi kepentingan pekerja maupun pengusaha. Bentuk permasalahan yang sering terjadi:

1. Perselisihan hak: salah satu pihak tidak memenuhi hak yang telah diatur dalam peraturan, perjanjian kerja, atau ketentuan kerja yang berlaku.
2. Perselisihan kepentingan: perbedaan pendapat mengenai pembentukan atau perubahan syarat kerja.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja: perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja.
4. Perselisihan antarserikat pekerja: perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan mengenai keanggotaan atau pelaksanaan hak organisasi.
5. Pelanggaran kewajiban: misalnya pekerja tidak menjalankan tugas sesuai ketentuan atau pengusaha tidak memenuhi kewajibannya.

Permasalahan tersebut perlu ditangani melalui komunikasi, musyawarah, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai hukum.

CONTOH KASUS DAN ANALISIS HUKUM

Kasus ilustrasi: Upah tidak dibayarkan dan pekerja mendapat ancaman PHK

Seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan dengan jadwal tetap. Ia menerima instruksi langsung dari atasan, menjalankan tugas harian perusahaan, dan memperoleh upah bulanan. Namun, perusahaan terlambat membayar upah selama dua bulan. Ketika karyawan mempertanyakan haknya, atasan mengancam akan memberhentikannya.

Analisis hukum:

1. Identifikasi hubungan kerja: terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sehingga hubungan tersebut menunjukkan karakteristik hubungan kerja.
2. Permasalahan hukum: keterlambatan pembayaran upah berpotensi melanggar kewajiban pengusaha sesuai ketentuan pengupahan.
3. Perlindungan pekerja: pekerja berhak menuntut pemenuhan haknya melalui mekanisme yang tersedia tanpa harus kehilangan perlindungan hukum.

4. Penyelesaian: para pihak dapat menempuh perundingan bipartit. Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan yang berlaku.

- Kesimpulan kasus:

Pengusaha tidak boleh mengabaikan kewajiban pembayaran upah. Ancaman PHK juga tidak dengan sendirinya membuat PHK tersebut sah. Alasan dan prosedur PHK harus dinilai berdasarkan peraturan perundang-undangan

KESIMPULAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang menjadi dasar pelaksanaan pekerjaan antara pengusaha dan pekerja. Unsur pekerjaan, upah, dan perintah menjadi ciri utama dalam menentukan keberadaan hubungan kerja.

Pelaksanaan hubungan kerja harus menjamin keseimbangan kepentingan perusahaan dengan perlindungan hak pekerja. Pengusaha memiliki kewenangan mengatur pekerjaan, tetapi kewenangan tersebut dibatasi oleh hukum. Sebaliknya, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang sah.

Pemahaman mengenai hubungan kerja penting untuk menciptakan kepastian hukum, mencegah perselisihan, dan mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, serta produktif.