

The background features several large, stylized, overlapping swirls in shades of purple, green, and light blue. Interspersed among these swirls are numerous small, yellow, triangular shapes that resemble sun rays or decorative elements.


Hukum Perburuhan (Kuliah IV)

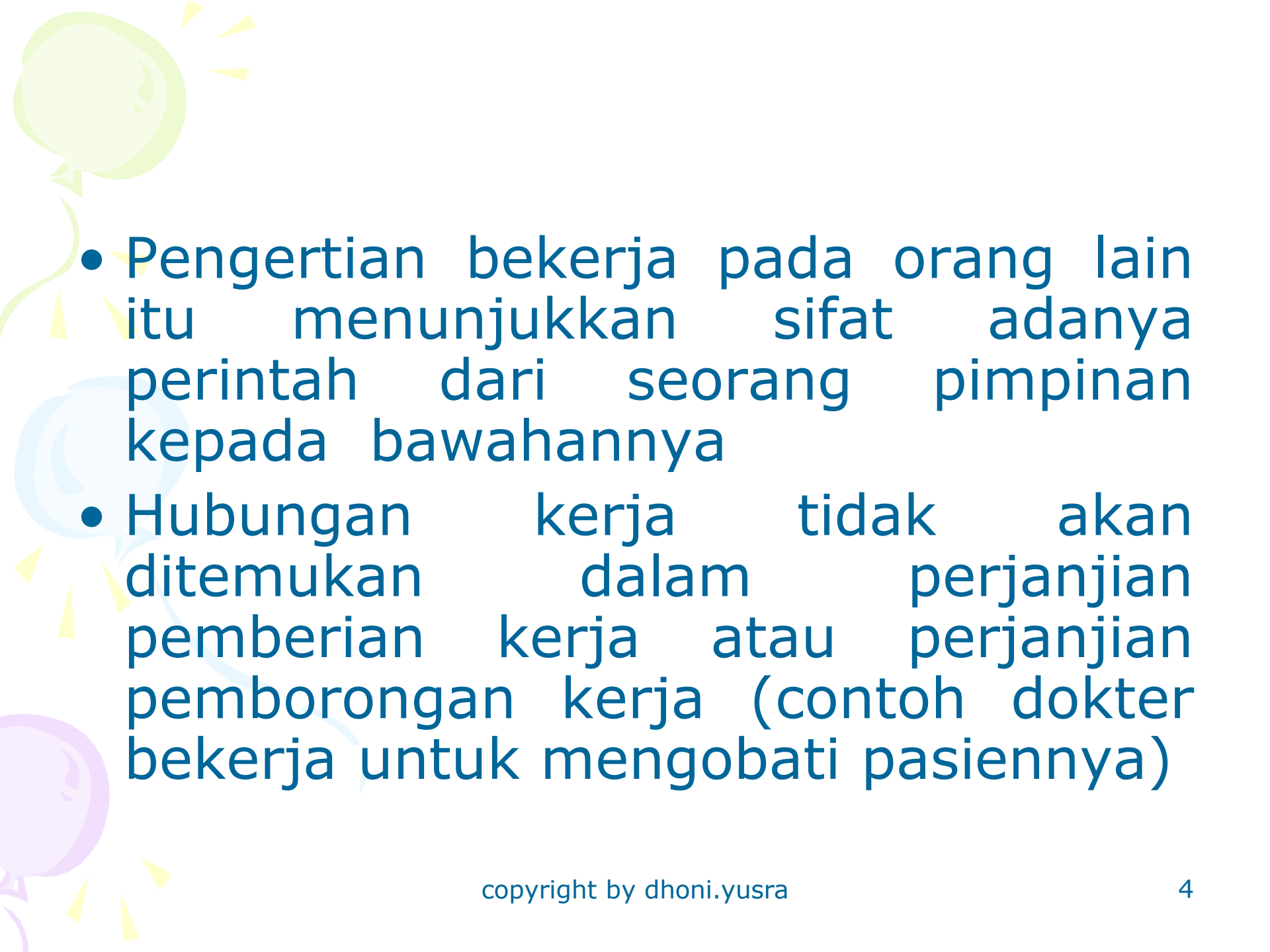
Copyright by dhoni.yusra




Hubungan Kerja

- Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja
- Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan :
 - Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah

- 
- Hubungan kerja lahir apabila ada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha
 - 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)
 - Substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau KKB 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



Perjanjian Kerja

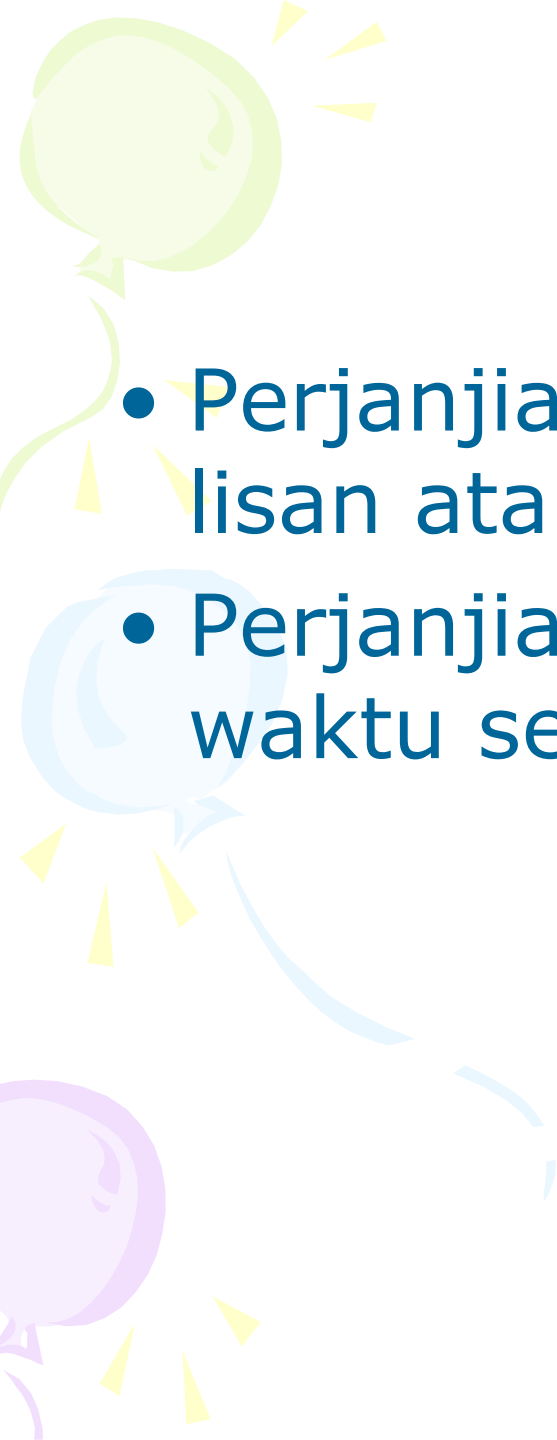
- Pengertian perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Pasal 1601a KUHPerduta:
 - Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah
- UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian sbb:
 - Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak

- 
- Imam Soepomo (53: 1983) memberikan batasan perjanjian kerja sbb:
 - Perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah




Kesimpulan


- Ciri khas perjanjian kerja adalah adanya perintah, jelas menunjukkan hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dengan atasan (subordinasi)
- Hubungan antara pekerja dan pengusaha memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak
- Syarat kerja berkenaan dengan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja
- Kajian tentang hak dan kewajiban salah satunya adalah upah

- 
- Perjanjian kerja bisa dibentuk secara lisan atau tertulis
 - Perjanjian kerja mengenal jangka waktu sementara atau permanen

Unsur-unsur perjanjian Kerja

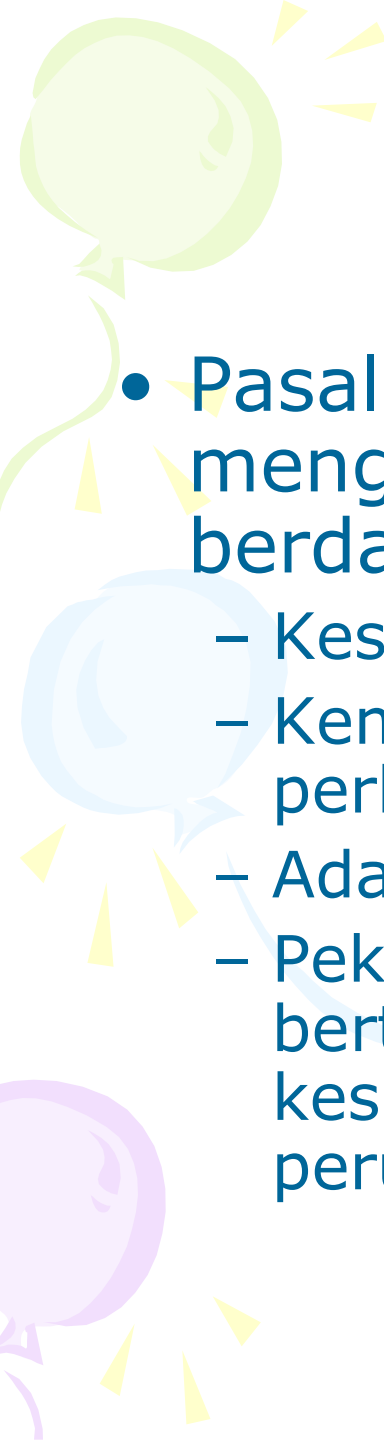
- Adanya work atau pekerjaan, Pasal 1603a berbunyi : Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.
 - Sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/ keahlian.
 - Menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus deni hukum

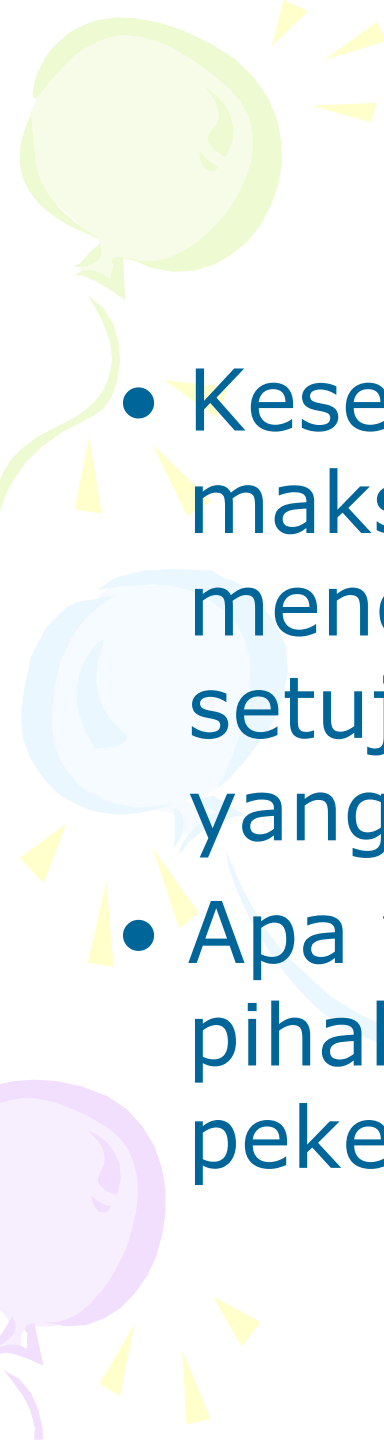
- 
- Adanya unsur perintah, ini memiliki makna ada hubungan yang diperatas dan diperbawah.
 - Meskipun pekerja dan pengusaha menurut konsep HIP itu mitra, namun unsur perintah menunjukkan adanya kedudukan yang tidak setara
 - Adanya upah, upah dapat ditinjau sebagai kompesasi dari sudut pandang pengusaha, dan merupakan tujuan orang bekerja dari sudut pandang pekerja


- 
- Apabila salah satu unsur dari perjanjian kerja itu tidak terpenuhi, maka tidak dapat disebut sebagai perjanjian kerja


Syarat sahnya perjanjian kerja


- Sebagai konsekuensi merupakan bagian dari hukum Perdata, maka Perjanjian Kerja tetap harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata
- Ketentuan itu diatur secara khusus dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Asas yang berlaku Lex specialis derogat lex generalis

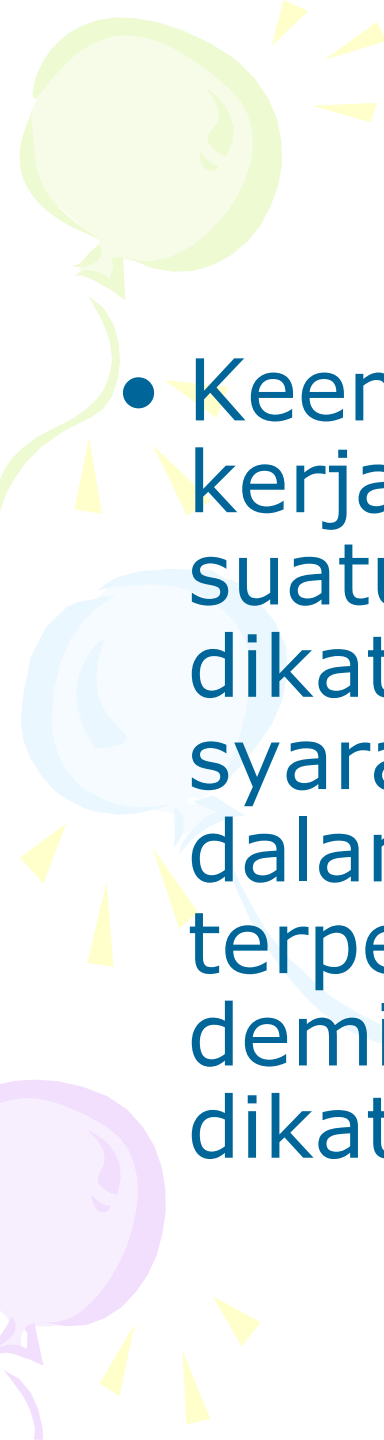
- 
- Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan :
 - Kesepakatan kedua belah pihak
 - Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

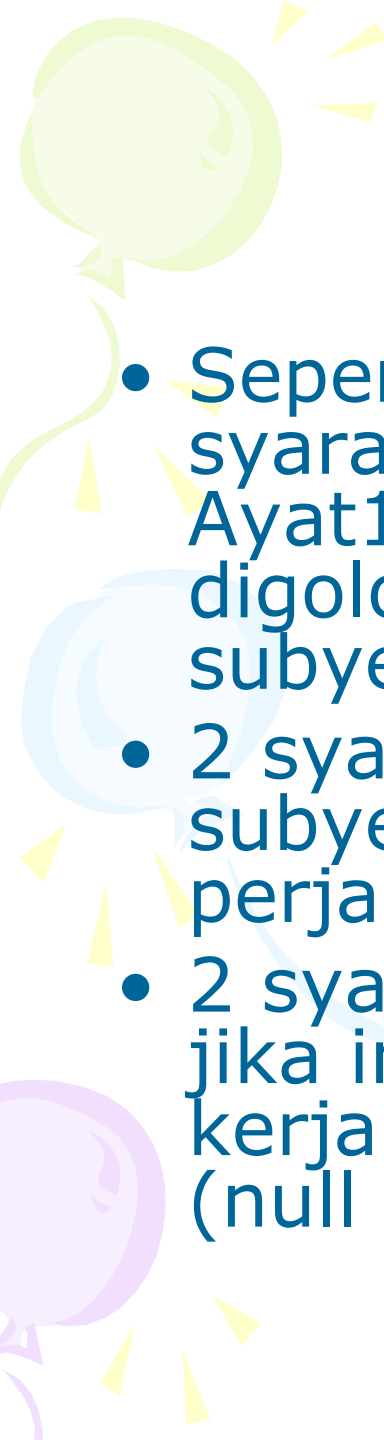
- 
- Kesepakatan kedua belah pihak, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/ sepakat mengenai hal-hak yang akan diperjanjikan
 - Apa yang dikehendaki salah satu pihak, maka pihak lain menerima pekerjaan yang ditawarkan

- 
- Maksud dari Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak ditinjau dari cakap membuat perjanjian kerja jika yang bersangkutan telah cukup umur
 - UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Angka 26 mengatur batas minimum umur yaitu 18 tahun
 - Seorang dikatakan cakap untuk masuk dalam perjanjian kerja jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/ waras

- 
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (dalam Pasal 1320, adalah hal tertentu). Pekerjaan yang dijanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.
 - Pekerjaan ini lah memberikan akibat hukum untuk melakukan hak dan kewajiban para pihak

- 
- Obyek perjanjian harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.
 - Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas

- 
- Keempat syarat sahnya perjanjian kerja bersifat kumulatif, artinya suatu perjanjian kerja dapat dikatakan perjanjian kerja apabila syarat-syarat seperti yang diatur dalam pasal 52 ayat 1 tersebut terpenuhi semua, maka dengan demikian perjanjian kerja dapat dikatakan sah.

- 
- Seperti halnya Pasal 1320 KUHPerd, 4 syarat seperti yang diatur dalam Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 dapat digolongkan Syarat objektif dan syarat subyektif
 - 2 syarat pertama dikategorikan syarat subyektif, apabila ini tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan (voidable)
 - 2 syarat berikutnya adalah syarat objektif, jika ini tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum (null and void)