

HAK KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh:

**Rizky Dwi Sarjo Prawiro, Teguh Sena Wiguna,
Bortus Gali, Hendra Kamal Ali**
sarsarjo@gmail.com
Fakultas Hukum Universitas Kadiri

ABSTRAK

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Penelitian dilaksanakan melalui metode studi kepustakaan yaitu pendekatan normatif empirik yang menggabungkan data daripada bahan hukum primer berupa regulasi yang ada dengan kejadian-kejadian Hukum dan kekuasaan merupakan dua hal yang berbeda namun saling mempengaruhi satu sama lain. Langkah maju bagi pekerja meraih hak-haknya masih kurang karena disebabkan dari naiknya harga pangan transportasi bagi pekerja hidup layak untuk makan bisa saja layak tapi untuk hak-hak lainnya seperti tempat tinggal masih belum ada kemajuan.

Kata Kunci : Hak Karyawan, Perusahaan, Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa regulasi ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, pada artikel ini akan sedikit dibahas mengenai hak kedua belah pihak. Tentu, sebagai pemilik perusahaan atau bagian HR yang berurusan langsung dengan karyawan Anda perlu memahami dan mencermati regulasi ini. Selain sebagai pengetahuan dasar dalam berbisnis, regulasi ini juga penting untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Menjadi fokus perjuangan buruh dalam memperoleh kesejahteraan adalah menaikkan standar upah minimum (UM) dan kepastian kerja. Dari dua item tersebut upah minimum yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan kaum buruh. Perjuangan panjang dan sangat menyita energi untuk menaikkan UM sering kali berhasil namun tidak jarang juga gagal atau kenaikannya tidak signifikan. Dari kenaikan UM itupun banyak dari perusahaan-perusahaan yang tidak mematuhi atau menanggukkan kenaikan upah. Bahkan dengan adanya PP no. 78 tahun 2015 perjuangan buruh untuk meningkatkan upah seakan dikebiri dengan dihapusnya keterlibatan serikat pekerja dalam penentuan upah minimum. Karena itu perjuangan buruh untuk dapat sejahtera dan memperbaiki kehidupannya seperti jauh panggang dari api.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Wujud Perjuangan Pekerja Dalam Meraih Hak-haknya?

PEMBAHASAN

Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.

2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Hak Karyawan Lainnya

Di sisi lain, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini.

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan. Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.

2. Jaminan Sosial dan keselamatan Kesehatan kerja (K3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini. Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003,

3. Menerima Upah yang layak

Menerima upah layak sesuai dengan UMK dari kota atau daerahdaerah dimana para pekerja bekerja. Semuai dengan UMK masing-

masing Kota yang sudah ditetapkan di Tahun 2023 pemerintah menetapkan kenaikan UMK 8-10% di wilayah Jawa Timur kepala Disnaker Jatim mengatakan bahwa pemprov Jatim telah menggelar rapat dengan Dewan Pengupahan dengan melibatkan sector pekerja, sector pengusaha, dan juga Kadin Jatim dan ternyata dalam itu disebutkan bahwa prinsipnya UMK 2023 harus naik.

Dari hasil UMK untuk hidup yang layak bagi setiap orang atau pekerja berbeda-beda dimana mereka menghidupi anggota keluarganya ada yang mungkin masih hidup sendiri ataupun berkeluarga dari UMK yang diterima para pekerja mungkin cukup untuk biaya hidup sehari-hari bagi mereka yang keluarganya lebih dari 4 anggota keluarga dan hidup layak mereka menerima upah minimum untuk biaya makan dan transportasi mungkin mereka bisa cukup tapi untuk hidup layak yang seperti menyicil rumah tempat tinggal mungkin masih belum dapat dilakukan,

Perbandingan UMK dari tahun ke tahun dari 2021, 2022, 2023 ini diharapkan ada kenaikan yang cukup untuk pekerja mereka memperjuangkan upah untuk hidup layak harapan bagi masyarakat bisa lebih dari 8%,-11% disamping itu BBM yang naik, harga bahan-bahan pangan naik terkait penetapan besaran UMK, membuat para buruh dan pekerja ada yang merasa tidak puas dengan keputusan tersebut sehingga melakukan aksi unjuk rasa. Himawan mengatakan, pengupahan Tahun ini berbasis regulasi PP No. 36 Tahun 2021 sebagai pengganti PP No. 78 tahun 2015. Dimana skema PP No. 78 tahun 2015 berbasis pertumbuhan dan inflasi. Sedangkan untuk saat ini sudah berbasis rumus tertentu yang sudah dibuat dan di dalam regulasi yang baru ada batas atas dan batas bawah upah atau range pengupahan. Tahun 2022 terjadi berbagai hal yang perlu dipertimbangkan.

Upah Minimum Kab/kota (UMK) tidak terlepas dari dua pokok penting yang harus menjadi perhatian pemerintah. Pertama upah merupakan bagian dari bentuk upaya perhatian pada kesejahteraan pekerja atau buruh, krn dengan upah tersebut buruh atau pekerja mempunyai harapan pada daya beli. Kedua bahwa upah

merupakan bagian dari bisnis atau *cost production*. Terkait dengan upah ini menjadi ranahnya pemerintah untuk masuk menjaga keseimbangan antara kesejahteraan dan biaya produksi. Kewajiban pemerintah hadir dalam bentuk undang – undang yang mengatur tentang pengupahan. Karena upah menjadi bentuk perlindungan pada pekerja dan perlindungan untuk dunia usaha, maka harus berjalan bersama. Memang ada kesulitan yang terjadi. yaitu perbedaan keinginan dari masing -masing pihak yang menginginkan upah tersebut bisa berbeda dari yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Perbandingan UMK dari tahun 2021, 2022, 2023 upah minimum yang perhitungannya diatur dalam Pasal 26 ayat ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pasal 26 “(2) Penyesuaian nilai Upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah Upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.”

Langkah maju bagi pekerja meraih hak-haknya masih kurang karena disebabkan dari naiknya harga pangan transportasi bagi pekerja hidup layak untuk makan bisa saja layak tapi untuk hak-hak lainnya seperti tempat tinggal masih belum ada kemajuan. Langkah mundur dari pemerintah memberikan kehidupan yang layak masih belum terwujud hak-hak pekerja.