

PERLINDUNGAN HAK KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERUSAHAAN DI PT. HWASEUNG INDONESIA JEPARA

Yulia Rahmawati¹, Hamzah Vensuri²

Universitas Terbuka¹, Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi
E-mail: rahmawatiyulia811@gmail.com¹, hamzahvensuri@gmail.com²

Abstrak

Perlindungan hak karyawan merupakan aspek penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil. Karyawan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan sebagaimana diatur dalam pasal 86 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak-hak karyawan di PT. Hwaseung Indonesia Jepara berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum perusahaan yang berlaku di Indonesia, mengidentifikasi permasalahan yang di hadapi karyawan terkait pemenuhan hak dalam hubungan kerja dengan perusahaan, serta mengevaluasi dampak berlakunya UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hak karyawan seperti hak atas upah yang layak, hak atas waktu kerja dan istirahat, hak atas jaminan sosial dan Kesehatan, hak atas perjanjian kerja yang jelas, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak atas perlakuan yang adil dan non-diskriminatif, hak atas pengembangan diri dan karir, Hak atas kepastian hukum dan penyelesaian Perselisihan dan hak untuk berserikat dan berunding. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan menggunakan kajian data deskriptif analisis dimana akan memberi gambaran atas sebuah situasi dan menganalisisnya menggunakan nilai dan norma yang ada. Untuk memperkuat analisis tersebut dilakukan pengumpulan data wawancara dengan sekelompok pekerja dan serikat serta pengumpulan data berdasarkan bahan-bahan literasi berupa peraturan perundang-undangan, instrument HAM, jurnal, internet dan buku. Hasil dari penelitian ini yaitu perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap perlindungan hak karyawan seperti hak atas upah yang layak, status hubungan kerja yang jelas, akses terhadap jaminan sosial dan perlindungan terhadap perselisihan industrial. Namun, implementasi kebijakan perusahaan PT. Hwaseung Indonesia Jepara terhadap hak-hak karyawan belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, seperti adanya PHK secara sepihak yang dapat merugikan karyawan serta adanya kebijakan-kebijakan lain yaitu pembagian jam lembur antar dapartemen yang tidak adil dan adanya keluhan karyawan terhadap sikap kasar dari manager produksi terhadap karyawan serta Pengevaluasian tentang target produksi yang semakin naik mengakibatkan karyawan merasa di rugikan atas kesehatannya sehingga perusahaan harus meminimalisir kenaikan target produksi agar tidak membuat karyawan semakin tertekan dan mengganggu Kesehatan mental karyawan. Sehingga perusahaan belum memberikan implementasi sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, di perlukan pembenahan dalam kebijakan ketenagakerjaan perusahaan agar perlindungan hak-hak karyawan dapat terwujud secara adil dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip hukum perusahaan yang berlaku.

Kata Kunci: Hak Karyawan, Hukum Perusahaan, Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha maupun persaingan bisnis yang semakin pesat di Indonesia dalam era globalisasi menyebabkan perusahaan tidak hanya fokus pada aspek produksi dan keuntungan tetapi juga fokus pada aspek pemenuhan hak-hak karyawan. Dimana kontribusi karyawan sangat penting dalam keberlanjutan dan kesuksesan di perusahaan. Dalam hukum perusahaan perlindungan hak karyawan memuat beberapa aspek diantaranya hak atas upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hak cuti, maupun hak untuk berserikat.

Landasan utama dalam mengatur hak-hak pekerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003, yang menjadi pilar hukum perusahaan dalam menjamin berbagai hak karyawan secara adil maupun setara. Regulasi ini tidak hanya mengatur hak normatif pekerja, namun juga menekankan pentingnya kesetaraan perlakuan tanpa diskriminasi sebagai bagian dari strategi hukum untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja dan kelangsungan usaha. Dalam hal tersebut, hubungan kerja dibangun atas dasar perjanjian kerja yang bersifat legal maupun saling mengikat antara pekerja dan pengusaha (Husni, 2006). Hubungan kerja menjadi harmonis dan adil jika perusahaan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila, yang dimana akan menekankan pada keserasian kepentingan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

Menurut (H.P. Radjaguguk,2000) Karyawan diperlakukan sebagai elemen eksternal yang setara dengan pemasok maupun konsumen, yang berperan sebagai pendukung operasional perusahaan, bukan sebagai komponen internal yang melekat dalam unsur konsitutif yang menjadikan perusahaan. Namun, terkadang implementasi tentang perlindungan hak karyawan sering kali menghadapi tantangan, baik dari sisi perusahaan yang belum sepenuhnya memahami kewajibannya, maupun dari sisi karyawan yang kurang menyadari atas hak-haknya.

Dalam konteks ini saya melakukan penelitian di PT. Hwaseung Indonesia Jepara, dimana PT. Hwaseung Indonesia Jepara merupakan salah satu perusahaan manufaktur sepatu terbesar di Kabupaten Jepara yang terletak di Desa Banyu Putih, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara. Perusahaan ini memperkerjakan sekitar 9.000 karyawan dan memproduksi hingga Lebih dari 800.000 pasang sepatu per bulan dengan merek Adidas yang di eksport ke seluruh dunia. Sehingga PT. Hwaseung Indonesia Jepara memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kesejahteraan karyawannya.

Bahwasanya sebagaimana pemaparan permasalahan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang ada seperti bagaimana implementasi kebijakan perusahaan PT. Hwaseung Indonesia Jepara terhadap hak-hak karyawan apakah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia atau belum, serta merumuskan bagaimana bentuk perlindungan hak-hak karyawan dalam perspektif hukum perusahaan di PT. Hwaseung Indonesia Jepara.

Sebagaimana pemaparan rumusan diatas, adapun tujuan yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis perlindungan hak-hak karyawan di PT. Hwaseung Indonesia Jepara berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum perusahaan yang berlaku di Indonesia, Mengidentifikasi permasalahan yang di hadapi karyawan terkait pemenuhan hak perusahaan dalam hubungan kerja, serta mengevaluasi dampak berlakunya UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hak karyawan seperti upah, jaminan sosial, dan cuti di PT. Hwaseung Indonesia Jepara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mendefinisikan atas apa yang dilihat, didengar, dan dipahami dengan menggunakan data secara deskriptif analisis. Dalam data ini akan menggambarkan suatu situasi dan menganalisisnya dengan nilai dan norma yang ada. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistianmewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Saryono,2010). Untuk memperdalam analisis, dilakukan dua pendekatan pengumpulan data, yakni primer maupun sekunder. Pada pengumpulan data primer, peneliti mengimplementasikan metode wawancara dengan sekelompok pekerja maupun serikat yang menjadi subjek dalam kajian ini. Sedangkan pengumpulan data secara sekunder penulis akan melibatkan pengumpulan informasi yang di dasarkan pada berbagai bahan literasi yakni regulasi perundangan, instrument HAM, buku, jurnal, internet maupun sumber lainnya. Metode penelitian ini dibuat penulis dengan tujuan untuk menunjukkan argumen yang berkaitan dengan hak karyawan atas perspektif hukum perusahaan di PT. Hwaseung Indonesia Jepara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hakikatnya semua peraturan di bidang perburuhan bersifat memberi perlindungan kepada pihak pekerja/buruh (pihak yang “lemah”) baik terhadap pengusaha maupun tempat dimana buruh bekerja serta terhadap alat-alat kerja (Soetiksno, 1978 : 23). Menurut (Sutedi, 2009), “Hanya ada dua cara melindungi pekerja: Pertama, melalui undang-undang ketenagakerjaan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun”. Kebijakan implementasi PT. Hwaseung Indonesia Jepara menggunakan standar operasional perusahaan yaitu Standar kualitas dan keselamatan dengan mengacu pada ISO 9001 (tentang manajemen mutu), ISO 14001 (tentang manajemen lingkungan) dan OHSAS 18001 (tentang keselamatan dan Kesehatan kerja). Dengan adanya kebijakan perusahaan tersebut PT. Hwaseung Indonesia Jepara diharapkan dapat menjamin keseimbangan dalam mutu produk yang di produksi dan Kesehatan mental para karyawan yang tetap terjaga. Namun meskipun sudah di berlakukan kebijakan tersebut PT. Hwaseung Indonesia Jepara masih belum memenuhi hak karyawan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia seperti adanya PHK secara sepihak yang dapat merugikan karyawan serta adanya kebijakan-kebijakan lain yaitu pembagian jam lembur antar departemen yang tidak adil dan adanya keluhan karyawan terhadap sikap kasar dari manager produksi terhadap karyawan serta Pengevaluasian tentang target produksi yang semakin naik mengakibatkan karyawan merasa di rugikan atas kesehatannya sehingga perusahaan harus meminimalisir kenaikan target produksi agar tidak membuat karyawan semakin tertekan dan

mengganggu Kesehatan mental karyawan. Sehingga perusahaan belum memberikan implementasi sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hukum perusahaan yang berlaku di PT. Hwaseung Indonesia Jepara yaitu menggunakan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beserta PP No. 35 Tahun 2009 sebagai regulasi pelaksanaannya, serta Perjanjian Kerja Bersama antara perusahaan maupun serikat pekerja. Memuat ketentuan hukum yang menegaskan bahwasanya setiap individu mempunyai hak yang setara tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5 maupun 6). Regulasi ini mengatur perlakuan yang adil maupun setara bagi seluruh pekerja oleh pihak perusahaan. Di dalamnya terkandung jaminan perlindungan hukum atas berbagai hak tenaga kerja, yang mencakup hak atas penghasilan, cuti, jaminan sosial, serta keselamatan maupun kesehatan kerja.

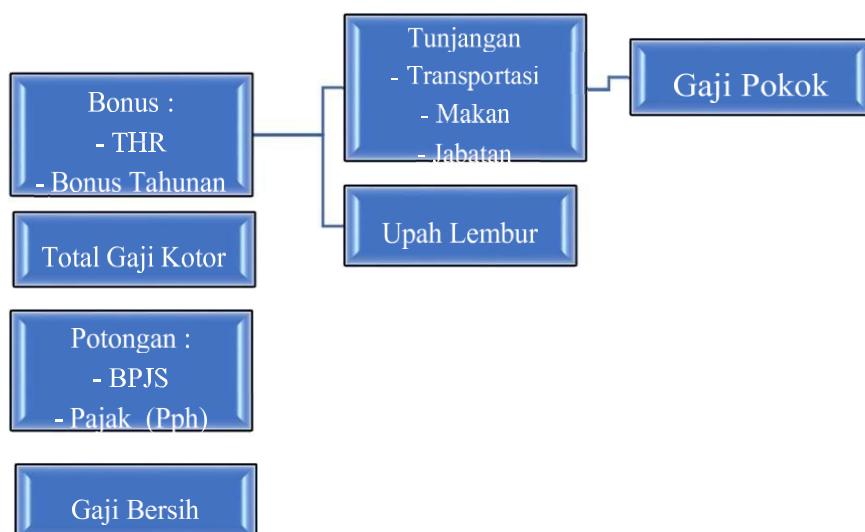
Hak atas upah yang layak

Dalam dunia kerja hak atas upah yang layak merupakan hak dasar pekerja untuk menerima imbalan sesuai dengan nilai pekerjaan yang mereka lakukan serta cukup untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi pekerja. Upah adalah segala bentuk penghasilan, yang diterima buruh baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi (Hasibuan, 2016). Pemerintah melakukan penetapan peraturan yang mengatur tentang pengupahan guna untuk menjadikan hubungan yang harmonis dan adil antara pekerja dan pelaku usaha. Penetapan peraturan tersebut meliputi Pasal 81 Ayat (24) dalam UU Cipta Kerja yang merevisi Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, mengatur kebijakan pengupahan sebagai instrumen hukum perusahaan yang menjamin perlindungan karyawan serta pemenuhan hak karyawan atas kehidupan yang layak. Ketentuan tersebut mencakup berbagai komponen seperti Upah Minimum Kabupaten/Kota, struktur serta skala upah, kompensasi atas kerja lembur, upah, kondisi ketidakhadiran karena alasan tertentu, serta elemen lain yang dapat dikategorikan sebagai bagian dari penghitungan upah.

PT. Hwaseung Indonesia Jepara menerapkan sistem Upah Minimum Kabupaten Jepara yaitu Rp. 2.610.224,00. Pengupahan tersebut dibagi dalam 2 golongan. Status golongan pertama yaitu status upah All in per jam kerja tetapi tidak di bayar lembur karena upah pokoknya sudah di hitung termasuk dengan upah lembur rata-rata berdasarkan posisi dan tanggung jawab pekerjaannya. Golongan yang termasuk status upah All in adalah Manajer, Jr. Manajer, Supervisor dan Staff. Status golongan ke dua yaitu status golongan upah Paid OT per jam. Status upah Paid OT adalah status upah yang melakukan kerja lebih dari 40 jam per minggu dan di bayar lembur

mengikuti ketentuan PP No. 35 Tahun 2001. Golongan yang termasuk Paid OT adalah Supervisior, Staff, dan Operator. Selain adanya status golongan upah jabatan, PT. Hwaseung Indonesia Jepara juga memberikan tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan ini ditentukan menurut tingkatan jabatan dan besarnya menurut deskripsi job yang menjelaskan uraian tentang wewenang, tugas dan tanggung jawab jabatan seperti tunjangan Supervisior Rp. 200.000,00 per bulan dan Pengawas produksi sebesar Rp. 150.000,00 per bulan. Dengan pengaturan upah tersebut perusahaan mengharapkan kesejahteraan bagi karyawannya.

Namun, adanya UU Cipta Kerja yang menyimpang meliputi penetapan mahkamah konstitusi terhadap pasal 88C dalam pasal 81 Ayat 28 UU Nomor 6 Tahun 2023 yang menghapus Upah Minimum Sektoral (UMS) maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam implementasinya dinilai berpotensi melemahkan mekanisme perlindungan karyawan, sehingga menimbulkan kekhawatiran bahwa negara tidak lagi menjalankan perannya secara optimal dalam menjamin berbagai hak karyawan sebagaimana diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Dengan adanya UU yang menyimpang tersebut PT. Hwaseung Indonesia Jepara tetap memperhatikan hak karyawan dengan tetap menggunakan standar Upah Minimum Kabupaten ditambah tunjangan masa kerja serta status golongan jabatan. Perusahaan manufaktur PT. Hwaseung Indonesia Jepara menetapkan sistem pengupahan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Sistem pengupahan tersebut juga memuat beberapa struktur. Struktur tersebut meliputi :



Dari struktur pengupahan tersebut dapat di jelaskan bahwa Gaji Pokok merupakan dasar penghitungan sesuai jabatan dan masa kerja. Tunjangan merupakan gaji tambahan berupa transportasi, makan dan jabatan. Lembur merupakan penghasilan tambahan dari jam kerja diluar jam oprasional. Bonus meliputi Tunjangan Hari Raya (THR) serta bonus tahunan. Potongan meliputi potongan dari BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan serta pajak penghasilan. Dan Gaji Bersih merupakan total gaji yang di terima karyawan setelah potongan. Dengan adanya sistem dan struktur tersebut dapat membuktikan bahwa PT. Hwaseung Indonesia Jepara sudah memenuhi hak yang layak atas upah bagi karyawannya.

Namun tidak memungkiri bahwa adanya aksi unjuk rasa para karyawan dan serikat pekerja PT. Hwaseung Indonesia Jepara pada tanggal 26 Oktober 2021 tentang adanya permintaan kenaikan atas Upah Minimum Kabupaten Jepara tahun 2022 sebesar 16% terkait adanya pandemi covid-19. Selain itu mereka juga menuntut pembatalan UU Cipta Kerja dan pencabutan PP No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Para serikat menolak penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) tahun 2022 menggunakan PP Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dianggap menjauhkan buruh dari kesejahteraan. Menurut Darmadi selaku ketua PUK FSP-TSK KSPSI PT. Hwaseung Indonesia Jepara mengungkapkan bahwa “Adanya unjuk rasa tersebut serikat tidak hanya memperjuangkan kepentingan para karyawan tetapi juga kepentingan bersama antara karyawan, pemerintah dan juga pengusaha karena kenaikan upah karyawan nantinya dapat berimplikasi terhadap naiknya daya beli dan adanya kenaikan ekonomi dalam beberapa aspek”. Adanya perubahan UU Cipta kerja seperti dalam penetapan upah minimum yang berdasarkan inflansi dan pertumbuhan ekonomi sesuai dengan PP. No. 36 Tahun 2021 dan upah sektoral yang sebelumnya berdasarkan sektor industri tidak lagi wajib diterapkan. Sehingga dengan adanya perubahan tersebut dapat mengakibatkan adanya dampak negatif seperti karyawan akan kehilangan dasar hukum dan menuntut upah sektoral yang lebih tinggi dari UMK. Selain itu adanya perubahan tersebut juga dianggap hanya menguntungkan pihak perusahaan karena dengan adanya perubahan cipta kerja tersebut membuat pengusaha memiliki kepastian dalam merancang anggaran sehingga mengakibatkan dapat terjadi penurunan potensi daya beli karyawan di sektor padat karya. Perhitungan upah lembur di PT.

Hwaseung Indonesia Jepara dihitung berdasarkan pola waktu kerjanya seperti : Pola waktu 5 hari kerja

Hari kerja normal,

Jam kerja pokok : 8 jam.

Jam ke 9 : 1.5 x Upah lembur perjam.

Jam ke 10 : 2x Upah lembur perjam.

Hari Sabtu atau hari Libur Nasional,

Jam ke 1 sampai 8 : 2x Upah lembur perjam. Jam ke 9 : 3x Upah lembur perjam.

Jam ke 10 : 4X Upah lembur perjam.

Selain itu untuk karyawan yang izin sakit dengan menggunakan surat dokter dengan faskes yang sudah di tetapkan oleh BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan akan di bayarkan upah penuh tetapi tetap di potong insentif atau kehadiran.

Hak atas waktu kerja dan istirahat

Setiap karyawan berhak atas waktu kerja dan istirahat yang cukup. Istirahat sangat penting bagi karyawan karena dapat membantu pemulihan fisik dan mental setelah melakukan pekerjaan serta dapat menghilangkan stres, kelelahan dan meminimalisir resiko cidera. Selain itu istirahat yang cukup untuk karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga karyawan menjadi lebih fokus, bersemangat, dan produktif dalam bekerja. Hak atas waktu kerja dan istirahat bagi karyawan meliputi hak istirahat di antara jam kerja, istirahat mingguan, dan hak untuk cuti. Perusahaan wajib mengatur jam kerja karyawan sesuai dengan regulasi perundangan yang berlaku.

Di Indonesia Undang-undang yang mengatur tentang jam kerja karyawan yaitu UU No.13 Tahun 2003 maupun PP No. 35 Tahun 2021 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa durasi kerja yang dilakukan karyawan harus menetapkan dua sistem kerja yakni 6 hari kerja ditetapkan selama 7 jam per hari atau 40 jam per minggu, sedangkan 5 hari kerja ditentukan selama 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Karyawan berhak memperoleh waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama 4 jam. Jika perusahaan melakukan sistem lembur maka batas waktu maksimal lembur yaitu 3 jam sehari maupun 13 jam selama seminggu dengan membayarkan upah

lembur kepada karyawan. Selain itu dalam bekerja karyawan harus mendapatkan perlindungan tenaga kerja seperti keselamatan maupun kesehatan kerja baik secara moral maupun kesusilaan serta perlakuan yang sesuai martabat manusia.

PT. Hwaseung Indonesia Jepara dalam mengatur sistem kerja sudah sesuai dengan regulasi yang berlaku di Indonesia yaitu menerapkan waktu kerja 8 jam per hari dan 40 jam perminggu dengan pengaturan sistem kerja shift di bagian produksi yaitu shift pagi, siang, dan malam. Setiap shift di berikan istirahat selama 1 jam. Sedangkan untuk lembur, di perusahaan ini memberikan durasi lembur 3 jam selama sehari. PT. Hwaseung Indonesia Jepara memiliki lebih dari 9.000 karyawan yang sebagian besar mayoritasnya adalah perempuan. Sehingga perlindungan tenaga kerja perempuan sangat menjadi dominan dalam perusahaan ini. Pasal 76 ayat (1) menetapkan larangan bagi pekerja perempuan berusia < 18 tahun untuk bekerja pada rentang waktu antara pukul 23.00 - 07.00 pagi, guna menjamin perlindungan hak maupun kesejahteraannya, serta untuk menjaga pekerja perempuan dari kondisi kerja yang mungkin kurang aman. Dalam ayat (2) menerangkan bahwasanya pengusaha tidak diperkenankan mempekerjakan perempuan hamil pada jam kerja antara pukul 23.00 - 07.00 pagi apabila ada rekomendasi medis yang menyatakan hal tersebut berisiko bagi keselamatan pekerja perempuan maupun janinnya. Pada ayat (3), pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di jam tersebut wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi serta menjaga keamanan dan kesusilaan di lingkungan kerja. Ayat (4) mewajibkan pengusaha menyediakan transportasi antar-jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada waktu tersebut, aturan ini bertujuan untuk memastikan bahwasanya pekerja perempuan dapat bepergian dengan aman ke tempat kerja pada jam malam. Selain itu perempuan juga memiliki hak cuti khusus yaitu cuti hamil dan cuti haid. Cuti ini sebagaimana diatur dalam pasal 81 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjan.

Namun, dalam Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja, terjadi penyimpangan dengan Undangundang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam UU No.11 Tahun 2020 mengabaikan hak-hak pekerja, dan tanggung jawab yang digunakan pemerintah untuk mendorong pemberdayaan pekerja perempuan tidak jelas terkait adanya hak cuti haid, melahirkan, keguguran, maupun menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak layak dan juga terjadi banyak penolakan dari pekerja terkait dengan UU tersebut.

Dengan adanya UU Cipta Kerja yang menyimpang PT. Hwaseung Indonesia Jepara hanya memberikan hak cuti tahunan bagi seluruh karyawan dan tidak memberikan hak cuti khusus

terhadap pekerja perempuan sebagaimana dalam UU No.13 Tahun 2003 mengenai hak menyusui di perusahaan, hak cuti hamil dan hak cuti haid. Selain itu PT. Hwaseung Indonesia Jepara juga tidak memenuhi perlindungan tenaga kerja perempuan sebagaimana di sebutkan dalam pasal 76 ayat (4) tentang penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan. Meskipun PT. Hwaseung Indonesia Jepara telah menerapkan berbagai kebijakan sesuai dengan ketentuan hukum, tidak memungkiri bahwa perusahaan tersebut tidak memiliki tantangan. Pada tahun 2022 terjadi pelaporan salah satu karyawan PT. Hwaseung Indonesia Jepara di dampingi oleh serikat buruh yang melaporkan dirinya ke kantor polres jepara terkait adanya dugaan pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan adanya kasus tersebut dapat menurunkan reputasi perusahaan di dunia industri terkait dengan standar etika dan perlindungan HAM.Hak atas jaminan sosial dan Kesehatan

Perusahaan mempunyai kewajiban guna menyediakan perlindungan jaminan sosial maupun layanan kesehatan bagi karyawan, yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, serta pemeliharaan kesehatan. Hak-hak tersebut diatur secara tegas dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No.40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional. Bentuk jaminan sosial yang harus diberikan perusahaan meliputi jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, maupun pemeliharaan kesehatan. Selain itu, perusahaan wajib mendaftarkan karyawan yang belum terdaftar pada BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan di kantor BPJS yang berwenang.

Para pekerja di PT. Hwaseung Indonesia Jepara telah dijamin perusahaan atas jaminan sosial dan Kesehatan. Seluruh tenaga kerja sudah di daftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu PT. Hwaseung Indonesia Jepara juga menyediakan fasilitas pemeriksaan Medical Check-Up secara rutin setiap tahun bagi karyawan untuk memastikan kondisi karyawan sehat dalam bekerja. Dengan adanya program tersebut PT. Hwaseung Indonesia Jepara berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung Kesehatan dan produktivitas karyawannya. Terkait adanya perubahan UU Cipta Kerja yang mengalami perubahan tentang perluasan sistem fleksibilitas kerja seperti kontrak jangka pendek dan outsourcing dapat berpotensi melemahnya jaminan sosial karena adanya kontrak yang singkat dapat menyulitkan keberlanjutan kepesertaan karyawan. Dampak terjadinya perubahan UU tersebut terhadap perusahaan yaitu pekerja outsourcing akan lebih sulit untuk mengakses manfaat jaminan sosial secara penuh terutama jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

Hak atas perjanjian kerja yang jelas

Karyawan harus memiliki hak atas perjanjian kerja yang jelas dan transparan. Pentingnya perjanjian kerja ini dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi kedua belah pihak. Perjanjian tersebut meliputi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) maupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). PT. Hwaseung Indonesia Jepara telah menerapkan sistem perjanjian kerja yang sudah terstruktur dan sejalan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu setiap calon karyawan umumnya harus melalui masa percobaan selama tiga bulan, maupun setelahnya dapat berkesempatan untuk menjadi karyawan tetap jika kinerjanya telah memenuhi kriteria perusahaan, perjanjian perusahaan tentang jam kerja oprasional PT. Hwaseung Indonesia Jepara yang dimulai pukul 07.00 - 16.00 dengan waktu istirahat satu jam dimulai pukul 12.00 - 13.00. Perjanjian antara perusahaan dan karyawan tentang diberikannya fasilitas seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, makan siang gratis, uang transportasi, Tunjangan Hari Raya dan bonus akhir tahun. PT. Hwaseung Indonesia Jepara menjanjikan standart kerja menggunakan OHSAS (keselamatan dan Kesehatan kerja), ISO 9001 (mutu produk), maupun ISO 14001 (manajemen lingkungan). Sehingga dengan adanya perjanjian kerja secara jelas tersebut akan menciptakan hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha semakin harmonis dan produktif.

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Perusahaan memegang peran sentral dalam pelaksanaan K3, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 87 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. bahwasanya “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasikan dengan sistem managemen perusahaan”. Kondisi ini menimbulkan implikasi hukum bagi perusahaan untuk mengelola hak serta jaminan yang berkaitan dengan K3.

Para karyawan PT. Hwaseung Indonesia Jepara berhak mendapatkan perlindungan atas resiko kecelakaan kerja seperti menggunakan APD, pelatihan keselamatan kerja, dan mematuhi prosedur kerja yang aman. Dengan adanya prosedur kerja tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan. Selain itu karyawan juga berhak dalam memperoleh perlindungan dari resiko penyakit akibat kerja seperti yang di sebabkan paparan zat kimia berbahaya, kebisingan, dan kondisi kerja yang tidak efisien.

Pemenuhan hak ini tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. PT. Hwaseung Indonesia Jepara juga memberikan fasilitas berupa klinik Kesehatan dimana klinik tersebut dapat memberikan pelayanan terhadap Kesehatan dan keselamatan para karyawannya. Selain itu untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan dalam bekerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia Jepara di wajibkan untuk menaati seluruh standar kerja, keselamatan kerja, dan Kesehatan sesuai dengan UU. No.5 Tahun 2018 tentang K3L.

Hak atas perlakuan yang adil dan non-diskriminatif

Setiap karyawan berhak untuk di perlakukan secara setara tidak membedakan antara ras, agama, suku, jenis kelamin atau status sosial. Perusahaan wajib untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminatif. Hal ini mencakup kesempatan yang sama dalam hal perekrutan, penempatan posisi, hingga pemberian upah dan tunjangan. Perlakuan yang adil di tempat kerja merupakan bentuk penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia sebagaimana menjadi tanggungjawab perusahaan.

Meskipun PT. Hwaseung Indonesia Jepara mayoritas karyawannya perempuan tetapi hak antara karyawan perempuan dan laki selalu adil. Penyediaan fasilitas seperti mushola, kantin katering, dan WC secara terpisah antara karyawan laki-laki dan perempuan merupakan bentuk fasilitas yang di berikan perusahaan guna untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan tanpa membedakan latar belakang pribadi.

Hak atas pengembangan diri dan karir

Hak atas pengembangan diri maupun karir merupakan suatu bagian paling penting dalam Hak Asasi Manusia. Hak ini mencakup hak secara individu untuk meningkatkan diri baik secara individu maupun kelompok, serta mendapatkan pekerjaan yang layak. Sebagaimana UUD 1945 Pasal 28C yang menyatakan “setiap orang berhak untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, pendidikan, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya, serta memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negara”.

PT. Hwaseung Indonesia memberikan program pelatihan dan pengembangan secara rutin bagi karyawan program ini berupa serangkaian pelatihan eksternal dan internal. Pelatihan eksternal meliputi pelatihan ketampilan teknis, pelatihan soft skill, pelatihan K3, dan pengenalan sistem procedure perusahaan. Sedangkan pelatihan eksternal meliputi pelatihan sertifikasi profesional

seperti pelatihan manajemen mutu, workshop dan seminar industri untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam hal industri serta dapat meningkatkan ketrampilan karyawan, pelatihan kepemimpinan dan manajerial pelatihan ini di berikan untuk mempersiapkan karyawan yang berpotensi untuk naik jabatan. Melalui program tersebut PT. Hwaseung Indonesia Jepara tidak hanya memenuhi hak karyawan atas pengembangan diri dan karir tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesional diri karyawan. Hak atas kepastian hukum dan penyelesaian Perselisihan

Setiap karyawan berhak mendapatkan kepastian hukum yang layak dari perusahaan. Kepastian hukum ini meliputi perlindungan hukum terhadap karyawan yang diatur dalam perjanjian kerja dan undang-undang yang berlaku. Dan apabila terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan penyelesaiannya harus dilakukan secara adil sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh PT. Hwaseung Indonesia yaitu Pada tahun 2021 terjadi dugaan PHK sepihak terhadap salah satu karyawan. Dimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib melewati proses negosiasi terlebih dahulu dan tidak dapat dilakukan secara sepihak; apabila negosiasi tersebut gagal mencapai kesepakatan, perusahaan hanya berwenang melaksanakan PHK setelah mendapatkan keputusan resmi dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial. Dari kejadian tersebut pihak serikat melakukan mediasi dengan dinas koperasi, UKM, maupun tenaga kerja kabupaten jepara untuk mencari solusi. Setelah melakukan mediasi dilakukan pertemuan biparit antara manajemen perusahaan dengan serikat pekerja untuk menyelesaikan perselisihan tersebut secara langsung. Serikat buruh yang berafiliasi dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Jepara menilai bahwasanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tersebut bersifat dipaksakan dan kurang memiliki dasar yang kuat. Penyelesaikan perselisihan dan kepastian hukum yang dilakukan perusahaan ini kepada karyawan sudah menunjukan adanya mekanisme dan hukum yang di jalankan, tetapi perusahaan tersebut belum sepenuhnya melindungi hak karyawannya.

Hak untuk berserikat dan berunding

Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 menegaskan bahwasanya pemerintah menjamin hak setiap individu untuk berserikat, berkumpul, maupun menyampaikan pendapat, sehingga kebebasan karyawan dalam berorganisasi mendapatkan perlindungan konstitusional. Serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen penting dalam memperjuangkan, melindungi, dan membela

kepentingan serta kesejahteraan pekerja. Hak tersebut juga mengandung tanggung jawab pekerja untuk menjaga kepentingan yang lebih luas, yakni kepentingan bangsa dan negara. Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000, organisasi pekerja yakni serikat pekerja/buruh yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan serta melindungi

hak-hak karyawan. Di PT. Hwaseung Indonesia Jepara, serikat pekerja berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak karyawan yang belum terpenuhi oleh perusahaan. Bukti bahwasanya serikat pekerja berperan aktif yaitu adanya perlindungan hukum dan advokasi karyawan yang dimana serikat pekerja (SPN) bertindak sebagai perantara antara karyawan dan manajemen perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan diantaranya pada tahun 2021 serikat pekerja melakukan mediasi kepada dinas tenaga kerja kabupaten jepara terkait adanya PHK secara sepihak yang dilakukan manajemen perusahaan kepada salah satu karyawan. Serikat pekerja juga melakukan perundingan untuk memperjuangkan kenaikan upah di tahun 2022 dengan melakukan perundingan bipartit dengan manajemen dan menghasilkan kesepakatan bahwa kenaikan UMK sebesar 2,25%.

Pada Oktober tahun 2021 Para serikat PT. Hwaseung Indonesia Jepara melakukan aksi damai di halaman parkir perusahaan untuk menuntut kenaikan UMK akibat adanya COVID-19. Aksi ini dilakukan secara cerdas dan terorganisir. Selain itu Serikat pekerja juga menyelesaikan masalah non-ketenagakerjaan, seperti pada bulan Mei 2025 terkait adanya kebakaran yang terjadi di area parkir bagian belakang perusahaan dimana parkiran tersebut adalah milik warga sekitar, kebakaran tersebut terjadi karena ledakan gas LPG pemilik lahan parkir yang mengakibatkan banyak kendaraan karyawan yang terbakar. Serikat pekerja mendesak pemilik area parkir untuk melakukan ganti rugi. Mereka membuat posko pengaduan dan mendata kendaraan yang terdampak untuk memfasilitasi proses klaim. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja PT. Hwaseung Indonesia Jepara tidak hanya menjadi perwakilan dalam perundingan perusahaan tetapi, juga sebagai pelindung hak-hak karyawan melalui advokasi hukum dalam menyelesaikan masalah. Peran serikat pekerja ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan adanya hak-hak karyawan yang dilindungi tersebut kesejahteraan karyawan sangat lebih terjamin. Sehingga akan meminimalisir adanya potensi konflik dan ketidakpuasan di lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Dalam perspektif hukum perusahaan perlindungan karyawan adalah bagian dari Good Corporate Governance (GCG). GCG adalah suatu sistem atau mekanisme tata kelola perusahaan yang baik dan bertanggung jawab dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan serta

menjaga kepercayaan antara pemegang saham, manajemen, karyawan, pelanggan dan masyarakat luas. Hal ini mencakup tanggung jawab sosial perusahaan, kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, penerapan etika bisnis dan pembentukan unit khusus seperti HRD dan Dewan Pengawas.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan perusahaan PT. Hwaseung Indonesia Jepara terhadap hak-hak karyawan belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, seperti adanya PHK secara sepihak yang dapat merugikan karyawan serta adanya kebijakan-kebijakan lain yaitu pembagian jam lembur antar dapartemen yang tidak adil dan adanya keluhan karyawan terhadap sikap kasar dari manager produksi terhadap karyawan serta Pengevaluasian tentang target produksi yang semakin naik mengakibatkan karyawan merasa dirugikan atas kesehatannya sehingga perusahaan harus meminimalisir kenaikan target produksi agar tidak membuat karyawan semakin tertekan dan mengganggu Kesehatan mental karyawan. Sehingga perusahaan belum memberikan implementasi sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam hak-hak karyawan di PT. Hwaseung Indonesia Jepara sudah mengacu pada kerangka hukum di Indonesia seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Seperti penyediaan fasilitas kesejahteraan, peran aktif serikat pekerja dalam memperjuangkan hak para pekerja dan mekanisme penyelesaian sengketa. Pengupahan yang adil maupun transparan (PP No. 36 Tahun 2001) PT. Hwaseung Indonesia jepara menunjukkan kepatuhan terkait ketentuan upah minimum meskipun perusahaan tersebut mendapat tantangan terhadap aksi karyawan yang meminta kenaikan upah. PT. Hwaseung Indonesia Jepara dalam mengatur sistem kerja dan istirahat sudah sesuai dengan regulasi yang berlaku di Indonesia yaitu menerapkan waktu kerja 8 jam per hari dan 40 jam perminggu dengan pengaturan sistem kerja shift di bagian produksi yaitu shift pagi, siang, dan malam. Setiap shift di berikan istirahat selama 1 jam. Para pekerja di PT. Hwaseung Indonesia Jepara juga telah dijamin perusahaan atas jaminan sosial dan Kesehatan. Seluruh tenaga kerja juga sudah di daftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu karyawan juga memiliki hak atas perjanjian kerja yang jelas dan transparan. Penyelesaian perselisihan yang dilakukan serikat pekerja juga sangat baik dalam perusahaan ini mereka menyelsaikan perselisihan dengan menggunakan penyelesaian sengketa secara bipartit dan mediasi. Meskipun PT. Hwaseung Indonesia Jepara telah memenuhi hak-hak karyawannya dengan

mengacu pada UU Ketenagakerjaan tetapi hak-hak karyawan seperti diskriminasi terhadap perempuan, beban kerja berlebih dan PHK secara sepihak masih terjadi dalam perusahaan ini sehingga sistem pemenuhan hak atas karyawan perlu di tingkatkan lagi.

SARAN

Penulis menyarankan bahwa perusahaan harus mengevaluasi lebih lanjut terkait tuntutan karyawan tentang permintaan kenaikan upah minimum apakah sudah sesuai dengan biaya hidup real di kabupaten jepara atau belum. Sehingga dengan adanya evaluasi tersebut perusahaan dapat menjamin upah yang layak dan transparan kepada karyawan.

Perusahaan juga perlu mengvaluasi dan meminimalisir sistem target produksi agar beban kerja yang berlebih tidak merugikan kesehatan karyawannya. Selain itu PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak perusahaan harus melakukan PHK secara prosedural dan berkelanjutan (PP No.35 Tahun 2001) dengan ketentuan PHK harus dilakukan secara sah. Selain itu perusahaan juga perlu membuat aturan yang ketat terkait perlindungan perempuan agar tidak terjadi adanya pelecehan seksual di perusahaan. Pihak manajemen perusahaan juga harus wajib memperhatian motivasi dan budaya kerja, serta membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rudi Febrianto, Ratna Herawati. (2021). Perlindungan Bagi Perkerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3 (1).
- Fajar Kurniawan. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. *Jurnal Panorama Hukum* 5 (1).
- Monica Widya Putri, Bagus Sarnawa. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan). *Media of Law and Sharia* 5 (2).
- Irwan Irwan, Saharuddin Saharuddin, Muh Akbar Fhad Syahril, Suprapto Suprapto. (2023). *Jurnal Litigasi Amsir* 10 (4).
- IDAM Octaviani, I Wayan Suardana. (2019). Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur. *Kerta Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7 (11).

Dr. Devi Rahayu,S.H.,M.Hum. (2020). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Irim Rismi Hastyorini. (2019). Masalah Ketenagakerjaan. Klaten: PT Cempaka Putih.

Dr.H.B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Dra.Hj. Asrie Handaningsih Syuhada. (2021). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta Timur: PT Bumi Angkasa.

Karnia Rahma Nureda, Okta Riani Fitri, Brian Azeri, Nurrahman Aji Utomo. (2021). Tinjauan Atas Undang-Undang Nomo 11 Tahun 2020 Pada Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Hak Atas Pekerjaan dan Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja Prekariat. Jakarta Pusat: Komnas HAM RI.

Juliaستuti, Ansari, Rohimah, Dwi Astutiek, Dasep Dodi Hidayah, Dipa Teruna Awaludin, Hamdi Harmen, Nidia Rismania Dewi. (2024). Manajemen SDM Sektor Publik (Teori dan Praktik). Bandung: Widina Media Utama