

“Bagaimana Menangani Hubungan Karyawan dan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan Indonesia”

Pendahuluan

Selama eksekusi Pembangunan membutuhkan beberapa faktor pendukung seperti faktor modulus, alam dan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut ini masalah yang sangat besar satu hal penting yang tidak dapat dipisahkan saling dari ketiga faktor tersebut Faktor pekerjaan adalah peran yang sama pentingnya faktor pendukung lainnya. Itu didukung dengan populasi yang sangat besar sangat modular penting Mengingat faktor tenaga kerja beginilah seharusnya dalam proses pembangunan Perhatikan karena itu perlu Upaya membangun, memimpin dan perlindungan karyawan menciptakan kemakmuran terkait karena apa yang dia lakukan. Intinya perlindungan pekerja harus berfungsi untuk menghemat energi untuk bekerja lebih manusiawi. Penempatan karyawan pada posisi tersebut tidak menguntungkan dalam pelayanan layanan dan sistem ketenagakerjaan antarmuka mekanik terlihat Perbedaan status dan kepentingan Oleh karena itu, dianggap tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan kebutuhan saat ini 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Posisi ini diharapkan untuk Isi pertanyaan keamanan dan jaminan untuk bekerja.

Mainkan instrumen yang berbeda Hukum hak buruh internasional yang diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menghormati dan melaksanakan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia orang (HAM). Tujuannya adalah keadilan sosial lokal Ketenagakerjaan mungkin ditampilkan secara tidak benar Salah satu kemungkinannya adalah jalanan melindungi karyawan dari kekuasaan jumlah majikan yang tidak terbatas/ pengusaha melalui jalur hukum dia Perlindungan pekerja/karyawan dapat dilihat pada paragraf keempat Pembukaan UUD 1945 (UUD 45) dan Pasal 27(2), Pasal 28D 1 dan 2. Perlindungan terhadap pekerjaan dapat dilakukan dengan cara apa pun memberikan bimbingan, bantuan dan pengakuan yang berkembang Hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui standar gunakan biasanya ada beberapa hak Pekerja yang membutuhkan perlindungan termasuk: hak untuk bekerja, benar upah yang adil, hak untuk berorganisasi dan berkumpul, hak atas perlindungan Keselamatan dan Kesehatan, Hukum ditangani secara legal, benar Perlakuan yang sama, hak atas kerahasiaan Privasi, hak atas kebebasan hati nurani. Itu benar

Namun dalam praktiknya, posisi majikan sering dengan karyawan/pekerja kondisi tidak seimbang. Beberapa masih masalah diantara yang lain: faktor regulasi; faktor budaya dan pekerja, majikan dan lembaga penegak hukum; meskipun Majikan dan karyawan teoretis posisinya seimbang tapi dalam praktiknya berbeda; kemampuan dari perusahaan dalam pelaksanaan hak-hak pekerja.

Tahapan 1

MEMASTIKAN KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN KETENAGAKERJAAN DAN MEMBUAT PENYUSUNAN KONTRAK KERJA

Kepatuhan dengan perintah kerja pastikan perusahaan Anda mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Peraturan tersebut antara lain mencakup jam kerja, upah minimum, hari libur, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta hak-hak pekerja lainnya. Penyusunan kontrak kerja memastikan kontrak kerja yang jelas dan tepat untuk setiap karyawan. Kontrak ini harus memuat informasi tentang upah, jam kerja, durasi

kontrak, hak dan kewajiban karyawan dan kondisi terkait lainnya. Memastikan bahwa kontrak kerja dibuat sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Tahapan 2

MEMASTIKAN PENGGAJIAN, TUNJANGAN SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA BERJALAN DENGAN SESUAI

Gaji dan Tunjangan pastikan sistem penggajian perusahaan Anda sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan. Ini termasuk membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku di bidang kegiatan Perusahaan, membayar tunjangan dan insentif sesuai dengan peraturan Perusahaan, serta menahan dan membayar pajak dan kontribusi jaminan sosial yang wajar. Kesehatan dan keselamatan kerja: Pastikan perusahaan Anda memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan. Sediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, berikan pelatihan keselamatan kerja kepada karyawan, dan lengkapi perusahaan dengan perlengkapan keselamatan yang sesuai.

Tahapan 3

MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HAK KARYAWAN APABILA TERJADI PEMBUBARAN HUBUNGAN KERJA

Perlindungan hak karyawan: Pastikan Anda menjaga dan melindungi hak-hak karyawan. Hal ini mencakup hak untuk mendapatkan upah yang adil, cuti yang diatur dengan benar, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja. Tanggapi aduan atau masalah yang dilaporkan oleh karyawan dengan serius dan berikan mekanisme yang memadai untuk menyelesaikan sengketa. Pembubaran hubungan kerja: Jika terjadi pembubaran hubungan kerja, pastikan untuk mengikuti prosedur yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Ini termasuk memberikan pemberitahuan tertulis kepada karyawan sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan, memberikan tunjangan pemutusan hubungan kerja jika berlaku, dan mematuhi hak-hak karyawan yang terkait dengan pembubaran hubungan kerja.

Simpulan

Agar tidak terjadi perselisihan didalam hubungan antar karyawan dengan hukum ketenagakerjaan yang ada di perusahaan indonesia, maka terdapat tahapan untuk menanganinya. Yakni Hukum ketenagakerjaan timbul dari sebuah Ide untuk memberikan perlindungan kepada para pihak pekerja yang lemah dan karena rasa keadilan sosial. Namun tujuan keadilan sosial disini sangat mendalam posisinya di bidang ini dan praktiknya pun berbeda karena nyatanya banyak perusahaan yang tidak mampu memenuhi hak hak para pekerja. Untuk menyelesaikannya diperlukan campur tangan dari aparat pemerintah seperti menerbitkan peraturan tambahan, pelatihan, pengawasan dan lebih menegakkan hukum. Seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaan ketenagakerjaan harus menjalankan kewajiban dan memberikan hak pegawai yang sesuai.

Referensi

- [1] M. T. Multazam, N. F. Mediawati, dan S. B. Purwaningsih, *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. Umsida Press, 2023. doi: 10.21070/978-623-464-061-8.
- [2] Farida, Ike, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- [3] Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.