

HAK KOMPENSASI KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Sri Andrian.S.H.,M.H¹ ,
Bella Dalila,S.H.,S.Pd.,M.Kn²

^{1,2} Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam kebangsaan Indonesia

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja dianggap sebagai ikatan dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang dilakukan berdasarkan prinsip keadilan. hubungan kerja memiliki hubungan yang bilateral atau timbal balik, dimana hak satu pihak menjadi kewajiban pihak yang lain. Analisis kompensasi pensiun melibatkan evaluasi sistem pensiun yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup penilaian atas komponen-komponen seperti kontribusi karyawan, kontribusi perusahaan, investasi, bunga, dan manfaat lainnya yang terkait dengan program pensiun. Tujuan utama dari analisis kompensasi pensiun pada karyawan adalah untuk memastikan bahwa pemberian pensiun memberikan manfaat yang adil, merata, dan sesuai dengan kebutuhan jangka panjang karyawan serta tujuan keuangan perusahaan. Selain itu, analisis ini juga membantu dalam mengoptimalkan pengelolaan aset pensiun. Dalam ipenelitian iini ipendekatan iyang idigunakan idalam memecahkan masalah iadalah idengan imenggunakan imetode pendekatan iyuridis iempiris. berdasarkan hasil penelitian besarnya pemberian kompensasi ditentukan oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, motivasi kerja dan besarnya tanggungan target dan lain sebagainya. pemberian kompensasi juga menggunakan beberapa system yaitu: waktu, hasil dan Borongan tergantung jenis pekerjaan yang sedang di kerjakan.

mekanisme pemberian kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan sebagai pembayaran atas jasa dilakukan dalam bentuk kompensasi finansial secara langsung, kompensasi finansial secara tidak langsung, kompensasi non finansial. perspektif mengenai kompensasi memiliki 3 jenis yang harus diketahui diantaranya sebagai berikut: a. Kompensasi Upah, keamanan, dan Kesehatan, b. Kompensasi Insentif, c. Kompensasi Tunjangan dan Pelengkap.

Kata Kunci : Kompensasi, Cipta Kerja

ABSTRACT

Law Number 13 of 2003 concerning Employment, employment relations are considered as ties to the elements of work, wages and orders carried out based on the principles of justice. Work relations have a bilateral or reciprocal relationship, where the rights of one party become the obligations of the other party. Retirement compensation analysis involves evaluating the pension system provided to employees by the company or organization for which they work. This includes an assessment of components such as employee contributions, company contributions, investments, interest, and other benefits related to the retirement plan. The main objective of analyzing employee superannuated compensation is to ensure that superannuated

provision provides benefits that are fair, equitable, and in accordance with the long-term needs of employees and the company's financial goals. Apart from that, this analysis also helps in optimizing superannuated asset management. In this research, the approach used in solving the problem is by using an empirical, juridical approach. Based on research results, the amount of compensation is determined by several factors such as job satisfaction, work performance, work motivation and the size of the target's dependents and so on. Compensation also uses several systems, namely: time, results and contract depending on the type of work being done. The mechanism for providing compensation that can be received by employees as payment for services is in the form of direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation. The perspective regarding compensation has 3 types that must be known, including the following: a. Wage, security and health

1. LATAR BELAKANG

Hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya bersifat kontraktual, akan tetapi juga terdapat tanggung jawab social antara pemegang usaha bisnis dan pekerja (Suratman, 2019). Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja dianggap sebagai ikatan dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang dilakukan berdasarkan prinsip keadilan. Hubungan kerja memiliki hubungan yang bilateral atau timbal balik, dimana hak satu pihak menjadi kewajiban pihak yang lain (Samun Ismaya, 2018).

Pekerja berhak mendapatkan haknya sesuai undang-undang, dan pengusaha wajib memfasilitasi hak tersebut. Namun dalam praktiknya, sering kali terjadi perselisihan dan kesalahpahaman antara keduanya (Fristika Handayani, 2019). Ketenagakerjaan adalah aspek penting dalam memenuhi kebutuhan hidup sosial dan ekonomi. Tujuan utama pembangunan ekonomi adalah menyediakan cukup lapangan kerja untuk

mengimbangi pertumbuhan angka kerja yang lebih cepat dari kesempatan kerja.

Pemerintah terlibat dalam mengatur upah dan kompensasi pekerja melalui kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan dan melindungi hak-hak pekerja, mengingat pekerja sering menghadapi risiko pelanggaran.

Di sisi lain, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja banyak mendapatkan penolakan dari berbagai pihak dari para karyawan maupun dari pihak masyarakat. Kompensasi dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja agar dapatnya memperoleh upah (penghasilan) guna memenuhi dan menyambung kebutuhan hidup, menikmati kesejahteraan dan menjamin kepastian serta kedudukan hukum pekerja (Ruhaiyat dkk, 2022). Bentuk kompensasi yang seharusnya diberikan oleh perusahaan berupa: tunjangan, insentif, atau upah. Beberapa bentuk kompensasi tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan.

Kepastian hukum dalam pemberian hak uang kompensasi dapat diterapkan dengan mengimplementasikan isi peraturan di atas dalam bentuk perjanjian yang disepakati baik oleh perusahaan maupun pekerja. Hal ini merupakan esensi dari aturan hukum itu sendiri dimana dalam instrumen “Kepastian Hukum” dipahami sebagai sebuah penerapan secara *Letterlijk* ataupun melaksanakan peraturan sesuai dengan isi undang-undang tersebut, pendirian dalam bentuk tersebut banyak terpengaruh oleh para penganut hal itu yakni aliran legal positivism yang melihat hukum semata-mata ialah kumpulan norma-norma hukum, aturan, serta asas-asas yang umumnya dinyatakan sebagai undang-undang (Sutrisno, 2020).

Analisis kompensasi pensiun melibatkan evaluasi sistem pensiun yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup penilaian atas komponen-komponen seperti kontribusi karyawan, kontribusi perusahaan, investasi, bunga, dan manfaat lainnya yang terkait dengan program pensiun. Analisis penting untuk memastikan keberlanjutan keuangan perusahaan Program pensiun membutuhkan pengelolaan keuangan yang baik agar dapat memberikan manfaat jangka panjang kepada peserta. Oleh karena itu, perlu dipastikan bahwa program kompensasi yang diberikan tidak hanya adil, tetapi juga berkelanjutan secara finansial bagi perusahaan. Tujuan utama dari analisis

kompensasi pensiun pada karyawan adalah untuk memastikan bahwa pemberian pensiun memberikan manfaat yang adil, merata, dan sesuai dengan kebutuhan jangka panjang karyawan serta tujuan keuangan perusahaan. Selain itu, analisis ini juga membantu dalam mengoptimalkan pengelolaan aset pensiun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisa Pemberian Hak Kompensasi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis yang dimaksudkan adalah hukum dilihat sebagai norma atau asas (ollen), karena dalam melakukan pembahasan masalah dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer, sekunder maupun tersier. Sedangkan pendekatan empiris adalah dengan melihat hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau das sein karena dalam penelitian ini data yang digunakan adalah primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian (Soerjono Soekanto, 2010:52).

3. PEMBAHASAN

A. Aturan Pemberian Kompensasi pada karyawan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa aturan hukum dalam PerUndang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengalami perubahan. Beberapa hak dan kewajiban karyawan tetap berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja yang harus diketahui, yaitu :

1. Kepatuhan terhadap Perjanjian Kerja
Didalam Pasal 126 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, baik perusahaan maupun karyawan wajib mencantumkan dan mematuhi ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja. hal ini dilakukan untuk menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja serta memastikan hak dan kewajiban kedua belah pihak akan terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Kewajiban Karyawan saat mengundurkan diri Berdasarkan Pasal 162 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, karyawan wajib mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri, tidak sedang dalam ikatan dinas, dan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hingga hari terakhir bekerja.
3. Hak Karyawan dalam Pelatihan kerja
Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja. Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah, swasta, maupun perusahaan.
4. Kewajiban Perusahaan dalam membayar Kompensasi untuk tenaga kerja asing
Jika perusahaan mempekerjakan tenaga kerja asing, mereka diwajibkan untuk membayar kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini diatur dalam Pasal 81 Ayat (9) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 47 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Kewajiban ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia mendapatkan haknya secara adil.
5. Hak Karyawan atas Upah yang Layak
dalam Pasal 81 Ayat (24) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Hak ini mencakup upah minimum, skala upah yang jelas, upah lembur, serta kompensasi saat tidak bekerja karena alasan tertentu. Jika terdapat kesepakatan upah yang lebih rendah dari peraturan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut dinyatakan batal dan upah harus disesuaikan dengan regulasi pemerintah.

6. Hak Karyawan atas Uang Kompensasi
Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan. Pasal 81 Ayat (44) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa selain kompensasi, karyawan juga berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang belum diterima. Besaran kompensasi ini harus ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

Kompensasi adalah seluruh penghasilan yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai bukti jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, besar atau kecil cerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.. Karyawan membutuhkan penghargaan seperti bonus, tunjangan, kompensasi, lingkungan kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang menunjukkan kemampuannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan.

Sistem pemberian kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan mitra, yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah karyawan berkinerja tinggi untuk kebaikan bersama.

pemberian kompensasi diberikan sesuai dengan 3 sistem sebagai berikut:

1. Waktu

Berdasarkan sistem waktu, besarnya kompensasi yang diberikan dilihat dari standar waktu seperti jam, minggu dan bulan karyawan tersebut bekerja.

2. Hasil

Berdasarkan sistem hasil, jumlah kompensasi yang diberikan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan bukan dari berapa lama waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

3. Borongan

Sistem Borongan adalah suatu cara kerja dimana ruang lingkup pelayanan ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berikut beberapa mekanisme pemberian kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan:

a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial dapat dilakukan langsung dari pembayaran yang diterima dalam bentuk gaji, komisi atau upah dan bonus (Andriani, A., & Faris, R. M. (2022).

b. Kompensasi Finansial secara tidak langsung
Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa program jaminan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi kerja).

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial berupa pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (praktik yang sehat, bimbingan yang berpengalaman, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan).

Kadarisman (2022:78) perspektif mengenai kompensasi memiliki 3 jenis yang harus diketahui diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi Upah, keamanan, dan Kesehatan

Kompensasi dalam hal ini adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang turut membantu dan memberikan kinerja kepada perusahaan tersebut yang membuat perusahaan tersebut mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Kompensasi Insentif

Kompensasi dalam hal ini merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil dan kinerja yang telah dicapai dalam melaksanakan pekerjaan baik yang dilakukan secara individu maupun kelompok. dengan adanya kompensasi insentif diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai sehingga menjadikan pekerjaan tersebut lebih baik, walaupun karyawan tersebut telah menerima kompensasi dalam bentuk gaji.

3. Kompensasi Tunjangan dan Pelengkap
Kompensasi lainnya yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan memberikan berbagai macam tunjangan serta peningkatan kesejahteraan pegawai. pemberian kompensasi ini tidak dilakukan berdasarkan kinerja melainkan atas keanggotaan karyawan tersebut dalam perusahaan.

Program pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan asas keadilan dan kelayakan didalam Undang Undang Cipta Kerja yang berlaku. Prinsip keadilan dan Kelayakan dalam pemberian kompensasi harus menjadi perhatian penting agar dapat meningkatkan dan menjadi motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan terhadap perusahaan. (Hasibuan 2015: 122).

a. Asas Keadilan

Besar Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. yang menjadi dasar penilaian asas keadilan adalah perlakuan dan pemberian hadiah serta hukuman bagi setiap karyawan. dengan adanya asas keadilan diharapkan terciptanya suasana kerja yang baik, loyalitas, semangat kerja, disiplin kerja dan stabilitas karyawan menjadi lebih baik.

b. Asas Kelayakan

Tolak ukur dalam kelayakan pemberian kompensasi adalah relative. penetapan

besarnya kompensasi dilihat berdasarkan batas upah minimal pemerintah dan eksternal kompensasi yang berlaku.

4. Kesimpulan dan Saran

Dari uraian diatas yang menjadi latar belakang masalah, rumusan masalah, serta hasil temuan di lapangan setelah dianalisis dan diinterpretasikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Kesimpulan

besarnya pemberian kompensasi ditentukan oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, motivasi kerja dan besarnya tanggungan target dan lain sebagainya. pemberian kompensasi juga menggunakan beberapa system yaitu: waktu, hasil dan Borongan tergantung jenis pekerjaan yang sedang di kerjakan.

mekanisme pemberian kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan sebagai pembayaran atas jasa dilakukan dalam bentuk kompensasi finansial secara langsung, kompensasi finansial secara tidak langsung, kompensasi non finansial. perspektif mengenai kompensasi memiliki 3 jenis yang harus diketahui diantaranya sebagai berikut:

- a. Kompensasi Upah, keamanan, dan Kesehatan,
- b. Kompensasi Insentif,
- c. Kompensasi Tunjangan dan Pelengkap.

b. Saran

Sebelum pemberian kompensasi lebih baik dilakukan analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan agar memudahkan penentuan pemberian kompensasi yang sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Fristika Handayani. (2019). *Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 Di Kota Batam. Jurnal Hukum De'rechtsstaat, 05(01),26.*
- Hasibuan S.P. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- KAdarisman, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja grafindo Persada
- Mariana, Yuni. (2013). *“Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Central Asia Tbk. Blitar”*, UIN Malang: Skripsi.
- Ruhyat, S. G., Imamulhadi, I., & Adharani, Y. (2022). *Kewenangan Daerah Dalam Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Bina Hukum Lingkungan*

Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Suluh Media, 2018

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Depok Rajawali Pers, 2019,

Sutrisno. (2020). *Penerapan Asas Keadilan, Kepastian Hukum Dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim Tindak Pidana Korupsi. Gorontalo Law Review*, 03(02),