

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya sesuai dengan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, oleh karena itu perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan & perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai Ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan, serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.⁵

Dengan kata lain perlindungan hukum adalah sesuatu hak yang diberikan kepada "seseorang" yang diduga adanya pelanggaran. Hal ini harus merujuk ke aturan yang berlaku misalnya Undang-undang atau

⁵ Philipus M. Hadjon, 1994. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

aturan lainnya. Kalau ternyata pelanggaran tsb tdk ada (tdk diatur) dalam UU, maka yang bersangkutan tidak terbukti bersalah.

Sebelum kita membahas lebih dalam, sebaiknya kita perlu mengetahui definisi dari Perlindungan Hukum itu sendiri yaitu segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada.⁶

Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita, Sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip “Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan Pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)” Elemen pokok negara hukum adalah pengakuan & perlindungan terhadap “*fundamental rights*” (tiada satupun negara hukum tanpa pengakuan & perlindungan terhadap ‘*fundamental rights*’)

Dalam kehidupan dimana hukum dibangun dengan dijiwai oleh moral konstitusionalisme, yaitu menjamin kebebasan & hak warga, maka menaati hukum dan konstitusi pada hakekatnya menaati imperatif yang terkandung sebagai substansi maknawi didalamnya (imperatif : hak-hak warga yang asasi harus dihormati & ditegakkan oleh pengembang

⁶ *Ibid. hal. 10*

kekuasaan negara dimanapun & kapanpun, juga ketika warga menggunakan kebebasannya untuk ikut serta atau untuk mempengaruhi jalannya proses pembuatan kebijakan publik. Sehingga muncul istilah Hak Asasi Manusia untuk memperkuat perlindungan dan menjadi salah satu upaya kekuatan hukum di Indonesia penggunaannya sudah sangat luas digunakan, bahkan juga sudah diresmikan dengan adanya UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Dalam hal ini muncul bentuk perlindungan hukum dalam implementasi hak asasi manusia adalah sebagai berikut:

1. Hak untuk hidup & mempertahankan hidup dan kehidupannya
2. Hak berkembang biak (berkeluarga & melanjutkan keturunannya)
3. Berhak untuk mengembangkan diri, memperoleh pendidikan, memperoleh manfaat dari iptek, seni & budaya
4. Berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum
5. Berhak untuk bekerja & mendapat upah
6. Berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan
7. Hak untuk memeluk agama sesuai kepercayaan masing-masing
8. Berhak memperoleh informasi & berkomunikasi

9. hak untuk mendapat perlindungan baik diri pribadi, keluarga & sekitarnya.

Adapun jenis perlindungan hukum yang ditetapkan dalam UUD 45 yang berkaitan dengan kehidupan berkeadilan sosial antara lain :

- a. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan wajib menjunjung hukum
 - b. Kesamaan kedudukan dalam pemerintahan dan wajib menjunjung pemerintahan tersebut
 - c. Berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan
 - d. Perekonomian juga merupakan usaha bersama atas dasar kekeluargaan
 - e. Penyelenggaraan produksi yang penting bagi negara, yang menguasai hajat hidup orang banyak
 - f. Kemakmuran masyarakat yang diutamakan dan bukanlah kemakmuran orang perseorangan
 - g. Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara
-
2. Perlindungan Hak karyawan / tenaga kerja menurut Undang-undang No 21 Tahun 2000

Hak-hak Karyawan/pekerja dapat dipenuhi apabila para karyawan/pekerja-nya mengetahui apa yang menjadi haknya.⁷ Sehingga diperlukan sosialisasi atau pemberian pemahaman tentang hak-hak karyawan/pekerja. Setelah para karyawan/pekerja mengetahui apa yang menjadi haknya, maka langkah selanjutnya adalah membentuk alat bagi karyawan/pekerja untuk menuntut haknya. Salah satu alat, dan merupakan alat yang efektif adalah dengan membentuk atau menggabungkan diri dalam serikat karyawan/serikat pekerja. Dalam serikat karyawan/serikat pekerja, karyawan/pekerja dapat melakukan langkah-langkah bersama dengan cara yang mereka anggap mampu dilakukan dan efektif dilakukan untuk menuntut hak-hak bagi karyawan/pekerja.

Sejak tahun 2000 Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat karyawan/serikat pekerja. Pada Undang-undang tersebut diberikan hak kepada karyawan/pekerja yakni membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, mewakili karyawan/pekerja dalam menyelesaikan perselisihan instansi/Universitas, mewakili karyawan/pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan karyawan/pekerja, melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila perundingan tidak berhasil maka serikat karyawan/pekerja dapat melakukan mogok kerja.

⁷ Totok Yuli Yanto. *Perjuangan bagi para karyawan/pekerja*. Diterbitkan Januari 23, 2009.

Undang-Undang No 21 Tahun 2000 juga memberikan perlindungan kepada pengurus/anggota serikat karyawan/pekerja, dari pengusaha atau siapapun dalam hal menghalang-halangi atau memaksa karyawan/pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat karyawan dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/karyawan; melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat karyawan. Segala bentuk penghalang-halangan serikat karyawan/pekerja merupakan suatu kejahatan dan dikenakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).⁸

Dalam perlindungan yang diberikan UU No 21 Tahun 2000 atau UU No 13 Tahun 2003, serikat karyawan seharusnya terlepas dari ketakutan dalam menjalankan aktifitasnya. Pada prakteknya serikat karyawan/pekerja seringkali mendapatkan pembatasan-pembatasan dan penghalang-halangan dari pihak pengusaha atau orang lain (atas permintaan pengusaha). Banyak kasus yang pernah saya tangani dan dampingi adalah pembatasan-pembatasan dan penghalang-halangan dalam

⁸ *Ibid*

menjalankan aktifitas serikat karyawan/pekerja. Pihak pengusaha ataupun orang suruhannya sering melakukan intimidasi kepada anggota serikat karyawan/pekerja agar keluar dari serikat karyawan/pekerja dan masuk kedalam serikat karyawan/pekerja yang dibuat dan dibawah kenadali pengusaha. Para pengurus serikat karyawan atau pekerja dikenakan PHK baik dengan alasan menjalankan aktifitas serikat karyawan/pekerja, seperti yang terjadi pada kasus PT. Megariamas sentosa dimana ketua serikat karyawannya di PHK karena mengikuti pelatihan hubungan instansi/Universitas ataupun karena alasan yang dibuat-buat oleh pengusaha seperti dianggap mangkir, buruknya kinerja dll. Pada Universitas besar, cara yang dilakukan biasanya melakukan mutasi kepada pengurus serikat karyawan/pekerja secara mendadak seperti yang dialami oleh Bambang Wisudo dan Ifkar Hajar Bagindo, sehingga diharapkan dapat melemahkan perjuangan serikat karyawan/pekerja.⁹

Mengenai pembatasan atau penghalangan kegiatan serikat karyawan terjadi negara tidak banyak mengambil sikap yang berarti, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewajiban melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga tidak melakukan tindakan untuk menghentikan pembatasan dan penghalang-halangan terjadinya pembatasan dan penghalang-halangan kegiatan berserikat. Pegawai pengawas ketengakerjaan yang mendapatkan

⁹ Hasil Mmonitoring Laporan Manfred Nowak. 2009. Lemahnya Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Burug. Hlm. 1

laporan terjadinya tindakan pembatasan dan/atau penghalang-halangan kegiatan berserikat hanya memanggil Universitas, dan tidak melakukan tindakan yang berarti bagi perlindungan serikat karyawan/pekerja. Seringkali mereka menganggap pihak pekerja/karyawan terlalu berlebihan dalam menuntut haknya, dan terlalalu mengada-ada dalam menuntut apa yang menjadi hak-hak bagi karyawan/pekerja.¹⁰

Pihak kepolisian yang memiliki kewajiban melakukan penyelidikan dan penyidikan, tidak menjalankan kewajibannya secara benar, sehingga banyak laporan atas terjadinya kejahatan atas pembatasan/penghalang-halangan kegiatan serikat karyawan/pekerja kemudian dimentahkan dengan dikeluarkannya SP3 (surat penghentian penyidikan). Dikeluarkannya SP3, bukan karena tidak adanya kejahatan terhadap serikat karyawan/pekerja, tetapi pihak kepolisian tidak sungguh-sungguh melakukan penyidikan secara benar. Sejak awal pihak polisi memiliki anggapan bahwa pembatasan/penghalang-halangan kegiatan serikat karyawan/pekerja adalah masuk dalam ranah privat dan bukan masuk ranah publik, sehingga penyelesaiannya bukan dengan pemberian sanksi pidana bagi pelapor, tetapi bagi karyawan yang haknya dilanggar diharapkan menyelesaikan permasalahan tersebut di Pengadilan Perdata. Pola pikir polisi seperti itu mengakibatkan polisi tidak serius dalam melakukan penyidikan. Penyidikan dilakukan hanya untuk menenangkan masa karyawan/pekerja yang mendesak kinerja kepolisian. Sehingga

¹⁰ *Ibid*

sudah lebih 8 tahun dikeluarkannya UU Serikat Karyawan/Pekerja, tidak satu pun pelaku kejahatan serikat karyawan/pekerja yang dihukum, padahal tindakan kejahatan kepada serikat karyawan terus terjadi dan dilaporkan ke pihak kepolisian maupun dinas pengawas ketenagakerjaan.

Tidak adanya kewenangan dan prinsip agar tidak terjadi PHK menjadi dasar utama bagi pegawai pengawas, menjadi alasan lemahnya kinerja pegawai/karyawan pengawas. Peraturan perungan-undangan yang memberikan perlindungan bagi anggota atau pengurus serikat karyawan/pekerja, hanya macan ompong, hanya untuk menggambarkan bahwa Indonesia telah memberikan perlindungan bagi serikat karyawan/pekerja, tetapi pemerintah tidak mau menjalankan perlindungan bagi anggota/pengurus serikat karyawan/pekerja. Hal ini memiliki dampak akan lemahnya perjuangan bagi para pekerja/karyawan dalam menuntut hak-haknya.

3. Perjanjian Hukum Hak Karyawan Dalam Perjanjian Kerja.

- a. Karyawan harus, dari waktu ke waktu dan/atau berdasarkan waktu yang ditentukan oleh Universitas, secara lengkap memberitahukan dan memaparkan kepada Universitas, secara tertulis, seluruh hasil karya, pekerjaan, penemuan, desain, perbaikan dalam bentuk apapun, yang telah dibuat, dihasilkan dan/atau dikembangkan oleh Karyawan (termasuk dari masa sebelum perjanjian ini diadakan) dan/atau yang

kelak akan dibuat, dihasilkan dan/atau dikembangkan oleh Karyawan, selama masa Karyawan bekerja di UMY, yang berhubungan dengan usaha-usaha yang dijalankan oleh Universitas dan/atau setiap pekerjaan atau usaha yang dijalankan oleh Universitas. Hal ini selanjutnya disebut sebagai "Hasil Kerja".¹¹

- b. Perjanjian ini berlaku terhadap semua Hasil Kerja yang telah dan/atau akan dibuat, dihasilkan dan/atau, baik yang memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan dalam hak paten, hak cipta, hak merek, rahasia dagang atau perlindungan hukum lainnya; Baik yang telah dibuat, dihasilkan dan/atau dikembangkan selama dan/atau diluar jam kerja reguler di Universitas terhadap karyawannya; Baik yang telah dibuat, dihasilkan dan/atau dikembangkan dengan menggunakan fasilitas Universitas atau diluar fasilitas Universitas.
- c. Seluruh Hasil Kerja akan menjadi hak milik tunggal dan eksklusif dari Universitas dan berkaitan dengan tujuan dari perjanjian ini akan dianggap sebagai bagian dari INFORMASI RAHASIA UNIVERSITAS, baik yang telah atau belum diwujudkan dalam bentuk nyata.
- d. Karyawan setuju bahwa setiap Hasil Kerja akan dianggap sebagai PENEMUAN ATAU CIPTAAN YANG DIBUAT DALAM HUBUNGAN KERJA ATAU BERDASARKAN PESANAN

¹¹ <http://etd.eprint.ums.ac.id/4238/1/c.100050043.pdf>.

("Work Made for Hire") dan Universitas akan dianggap sebagai penemu atau pencipta dari ciptaan tersebut. Dalam situasi dimana suatu Hasil Kerja atau ciptaan ditetapkan bukan sebagai PENEMUAN ATAU CIPTAAN YANG DIBUAT DALAM HUBUNGAN KERJA ATAU BERDASARKAN PESANAN ("Work Made for Hire"), maka Karyawan, tanpa dapat mencabut kembali, menyerahkan dan mentransfer seluruh hak kepemilikan atas penemuan atau ciptaan tersebut kepada Universitas.¹²

- e. Karyawan akan membantu dan bekerjasama dengan Universitas, baik selama masa Karyawan bekerja di Universitas dan/atau setelah Karyawan tidak lagi bekerja di Universitas, dengan tanggungan biaya secara penuh dari Universitas, agar Universitas mendapatkan dan memiliki seluruh hak paten, hak cipta, hak merek, rahasia dagang dan perlindungan hukum lainnya sehubungan dengan Hasil Kerja tersebut.
- f. Karyawan akan menandatangani semua dokumen-dokumen yang berhubungan dengan Hasil Kerja dan melakukan hal-hal yang dianggap perlu dalam rangka mendapatkan perlindungan hukum bagi Hasil Kerja tersebut dan menyerahkan hak kepemilikan secara penuh dan eksklusif kepada Universitas untuk seluruh Hasil Kerja, dalam menghadapi gugatan-gugatan hukum apapun dari pihak-pihak lain terhadap Universitas dengan Karyawannya.

¹² Iman Soepomo. 1983. hal. 12.

- g. Karyawan tidak akan mendapatkan kompensasi tambahan dalam bentuk apapun atas setiap dan seluruh Hasil Kerja yang dihasilkan selama Karyawan bekerja di Perusahaan/instansi.¹³
- h. Karyawan menyatakan bahwa selama masa karyawan bekerja di Perusahaan, Karyawan tidak pernah dan/atau tidak akan membeberkan kepada Perusahaan, rahasia dagang apapun, informasi rahasia dan/atau informasi yang menjadi hak milik pihak manapun juga, yang secara umum tidak beredar secara luas di khalayak luas atau publik. Karyawan menyatakan bahwa seluruh tindakan yang disyaratkan oleh perjanjian ini untuk dijalankan oleh Karyawan, dan dalam kapasitas kewajibannya sebagai Karyawan di Perusahaan, tidak akan melanggar Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia ("*Confidentiality or Non-Disclosure Agreement*"), Perjanjian Penyerahan Hak atas Kekayaan Intelektual ("*Assignment of Intellectual Property Rights Agreement*"), dan/atau perjanjian-perjanjian lainnya dengan siapapun yang pernah mempergunakan jasa karyawan sebelumnya, baik Karyawan berposisi sebagai, tidak terbatas pada, karyawan, konsultan, kontraktor. Karyawan akan menanggung segala tanggung jawab dan melepaskan Perusahaan dari segala tuntutan yang mungkin muncul dari pihak manapun di kemudian hari.

¹³ Ketetapan MPR No. 11/MPR/1993.GBHN.1987.

B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Tenaga Kerja

1. Definisi Jaminan Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang dan peraturan Jamsostek No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 1: Menyatakan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua, bersalin dan meninggal dunia.¹⁴

2. Implementasi hasil tenaga kerja dalam Peranan sumber daya manusia

Dalam pelaksanaannya diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan pemerintah dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada swasta adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang. Upaya swasta yang dapat dilakukan untuk menanggapi arahan dan bimbingan dari pemerintah adalah dengan mengembangkan usaha yang memanfaatkan sumber daya manusia. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang efektif adalah pemberian jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja,

¹⁴ Undang-undang dan peraturan Jamsostek No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 1:

serta lingkungan kerja yang baik. Dengan pemberian rangsangan berupa jaminan sosial diharapkan akan mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada produktivitas kerja yang maksimal.

Setiap manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Seseorang bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu berupa (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya. Kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, dan semua kebutuhan perlu dipenuhi. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal juga. Perusahaan (organisasi) yang mampu bersaing dengan perusahaan (organisasi) lain di pasar bebas, serta mampu merencanakan dan menganggarkan supaya perusahaan (organisasi) tersebut mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

3. Upaya Perusahaan atau Instansi dalam keadilan kesamaan tenaga kerja atau karyawan.

Perusahaan yang menginginkan agar bekerja lebih efektif maka diperlukan suatu semangat kerja bagi karyawannya. Di samping itu, perusahaan juga perlu memperhatikan dan memberi rangsangan kepada karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan segala daya dan upaya sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan perusahaan secara keseluruhan, misalnya: jaminan sosial, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), lingkungan kerja, disiplin, pendidikan, ketrampilan, penghasilan, teknologi, kesempatan berprestasi dan lain-lain. Beberapa faktor tersebut yang perlu mendapat perhatian adalah jaminan sosial, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1994: 24), dalam memperkerjakan karyawan, hal-hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan fisik sebelum memperkerjakan.
2. Bantuan pertama bagi karyawan yang terluka atau mereka yang jatuh sakit dalam pekerjaan.
3. Pemeriksaan karyawan setelah sakit untuk memastikan bahwa siap bekerja.

4. Penilaian apakah ketidakmampuan tertentu mendiskualifikasikan karyawan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.
5. Pengobatan karyawan dengan penyakit yang lebih berat pada fasilitas medis masyarakat yang lebih sesuai.
6. Memonitor karyawan yang terbuka terhadap keadaan berbahaya
Seperti yang dikemukakan Saksono (1998: 105), sebagai berikut:

“Tujuan dan efisiensi perusahaan akan tercapai apabila pegawai dalam perusahaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa dirimereka.¹⁵

4. Jaminan sosial menurut para ahli

a. Menurut Soepomo (1998-136)

Jaminan sosial merupakan pembayaran yang diterima pihak karyawan dalam hal karyawan di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal karyawan kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.¹⁶

b. Pengertian jaminan sosial menurut Ahyari (1997: 453) adalah:

Asuransi usia tua yang dibayarkan dari pajak yang dikenakan atas upah pegawai : pengusaha dan pegawainya berbagai pajak itu secara sama”.
ASTEK yang merupakan salah satu bentuk produk jaminan sosial merupakan sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk

¹⁵ Ranupandojo dan Husnan (1994: 24), Hubungan Antara Karyawan dan Tenaga Kerja. Hal.5

¹⁶ Soepomo (1998-136) Implementasi Jaminan Sosial.

menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja. Jaminan sosial dalam berbagai bentuk kegiatan ditujukan untuk meningkatkan kebahagiaan atau kesejahteraan karyawan. Dewasa ini jaminan sosial ditujukan guna mencapai produktivitas yang maksimum.¹⁷ Di samping jaminan sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga dapat mempengaruhi karyawan di dalam melakukan aktivitasnya.

Pengertian dari K3 menurut Moenir (1998: 207) adalah: "Suatu dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaannya". Adapun pengertian kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Suma'mur (2001: 1) sebagai berikut:

Kesehatan kerja adalah suatu bentuk spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif, terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.¹⁸

Apabila K3 tidak sesuai dengan kondisi yang selayaknya, maka dapat terjadi keluhan-keluhan yang mengganggu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan perasaan

¹⁷ Ahyari (1997: 453)

¹⁸ Suma'mur (2001: 1) Tentang Kesehatan Kerja Antara Karyawan dan Pihak Perusahaan atau Instansi.

tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya.

Demikian halnya dengan faktor lingkungan kerja yang berpengaruh juga terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1997: 25) adalah: "Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Adapun pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Kartono (1995: 43) adalah: "Kondisi fisik materiil dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, dimana karyawan tersebut bekerja". Kondisi materiil yaitu menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara, cahaya dan sebagainya. Sedang kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi, sugesti yang dipaksakan dan sebagainya. Menurut Mardiyana (1998: 152) bahwa "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

C. Pelaksanaan Hak-Hak Karyawan

1. Fenomena karyawan di Indonesia

Fenomena karyawan di Indonesia sendiri memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing. *Swasta atau milik pemerintah. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kapitalis dunia maka fenomena tenaga kerja karyawan atau dikenal*

dengan istilah *outsourcing* ini kian banyak dipilih sebagai alternative mendapatkan tenaga kerja yang murah, cepat, dan beresiko lebih rendah. Mengapa demikian? Seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Bayangkan saja berapa keuntungan perusahaan dari segi produktifitas misalnya, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja karyawan.¹⁹ Banyak perusahaan *outsource* (penyedia tenaga karyawan) yang melihat peluang ini. Sehingga perusahaan yang membutuhkan pegawai karyawan tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun persoalan yang ditimbulkan akibat sistem ini seakan tak berkesudahan. Mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan yang akan menuntut haknya di pengadilan.²⁰

Buku ini setidaknya akan memberikan pengetahuan bagi anda yang saat ini sedang atau akan direkrut menjadi tenaga karyawan disebuah perusahaan. Ulasannya menyeluruh mulai dari masalah upah, Lembur, THR, Cuti, Tunjangan Kesehatan, Pesangon serta contoh-contoh penghitungan uang lembur. Buku ini juga dilampiri dengan Peraturan-peraturan yang dapat menjadi dasar hukum bagi karyawan menuntut haknya.

¹⁹ Buku : Hak-hak Karyawan Pengarang : Libertus Jehani, S.H., M.H.Forum Sahabat, 2008

²⁰ *Ibid.*

2. Hak Karyawan untuk Berserikat

Para pekerja maupun karyawan sektor swasta menurut undang-undang bebas membentuk serikat pekerja tanpa izin lebih dulu, dan serikat pekerja boleh menyusun anggaran rumah tangga mereka sendiri serta memilih wakil-wakilnya. Pada bulan Mei, pemerintah meratifikasi Konvensi No. 87 ILO mengenai kebebasan berserikat dan mengeluarkan suatu peraturan baru mengenai pendaftaran serikat pekerja dan karyawan. Peraturan baru itu menghapus persyaratan jumlah anggota dan berbagai persyaratan lain yang sebelumnya menjadi penghambat bagi pendaftaran serikat pekerja.

Undang-undang ini mengatur pendaftaran serikat pekerja di tingkat pabrik, perusahaan maupun instansi, kabupaten, provinsi, dan nasional dan mengizinkan serikat pekerja untuk membentuk federasi dan confederasi. Peraturan itu melarang serikat pekerja yang berdasar pada orientasi politik, agama, jenis kelamin, dan kelompok etnik. Peraturan itu menyatakan bahwa organisasi pekerja yang sudah diakui pemerintah, misalnya SPSI dan serikat pekerja tingkat pabrik, perusahaan maupun instansi, harus mendaftar dalam waktu 90 hari. Sejak peraturan pendaftaran serikat pekerja itu mulai berlaku, paling tidak sembilan serikat kerja baru atau yang sebelumnya tidak diakui mulai mengorganisasikan diri mereka untuk mendaftar.

SPSI, yang dibentuk dari fusi (dengan dorongan kuat dari pemerintah) serikat-serikat pekerja yang sudah ada pada 1973, adalah organisasi serikat pekerja paling tua. Ketua SPSI dan banyak anggota dewan eksekutifnya adalah anggota GOLKAR dan anggota organisasi-organisasi di bawahnya. Pada bulan Agustus pemimpin SPSI pecah karena soal pembentukan kembali struktur federasi tersebut. Menyusul perpecahan itu, Departemen Tenaga Kerja menyatakan bahwa mereka tidak akan campur tangan lagi dalam sengketa struktur organisasi serikat pekerja atau memberi pengarahannya pada serikat mana pun.

3. Hak Karyawan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disahkan pada Oktober 1997.

pekerja maupun karyawan boleh membentuk serikat pekerja atas dasar "konsultasi demokratis dengan para pekerja di perusahaan yang sama dan boleh bergabung dengan serikat-serikat pekerja lain untuk membentuk federasi sektoral dan lintas sektoral. Undang-undang itu dijadwalkan mulai berlaku pada 1 Oktober, tapi pada bulan itu DPR mengamandemennya untuk menunda pelaksanaannya sampai 1 Oktober 2000 agar ada waktu untuk revisi, konsultasi dengan kelompok-kelompok bersangkutan, dan mempersiapkan peraturan pelaksanaannya. Meskipun, sebagaimana dengan organisasi massa lainnya, pemerintah dapat membubarkan suatu serikat pekerja jika serikat itu dianggap bertentangan dengan Pancasila, pemerintah belum pernah melakukan hal itu, dan belum

ada undang-undang atau peraturan yang memerinci prosedur untuk pembubaran serikat pekerja.²¹

Dua organisasi pekerja yang semula dianggap tidak sah oleh pemerintah, Karyawan Sejahtera Indonesia (SBSI) dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI), sekarang beroperasi secara terbuka. Sejak bulan Mei AJI, dibentuk pada 1994 oleh para wartawan yang kecewa dengan PWI yang didukung pemerintah, sudah melakukan kegiatannya tanpa hambatan. Pendiri dan Ketua Umum SBSI Muchtar Pakpahan dibebaskan setelah ditahan selama dua tahun dan semua tuduhan dan vonis terhadap dirinya dihapus pada bulan Mei. Namun SBSI, yang dibentuk pada 1992 terus mendapat gangguan. Misalnya, pihak militer dan polisi menghalangi SBSI untuk melakukan pawai raksasa di DPR pada bulan Juni (lihat Bagian 2.b.). Pada bulan Juli komandan militer setempat membatalkan pertemuan antara Pakpahan dan wakil-wakil majikan di Solo, Jawa Tengah. Masih di bulan itu, para pejabat setempat membubarkan pelatihan anggota SBSI di Sumatra Utara dan menyerang para pemimpin SBSI, dan pasukan keamanan memukul dan menahan para wakil SBSI di Tangerang (dekat Jakarta) yang ingin mendaftarkan sebuah unit SBSI tingkat pabrik,

²¹Artikel. *Pelaksanaan hak-hak Karyawan dalam sebuah Perusahaan dan Instansi*. 2009. 1: 38.

perusahaan maupun instansi, Perusahaan maupun instansi di Departemen Tenaga Kerja.²²

SBSI menuduh bahwa banyak perusahaan terus memecat anggota SBSI karena afiliasi mereka dengan serikat pekerja itu atau karena mereka berusaha mengorganisasikan unit-unit SBSI di pabrik, perusahaan maupun instansi-pabrik, perusahaan maupun instansi mereka. Ini juga merupakan masalah yang dijumpai organisasi dan aktivis pekerja lain dalam membentuk serikat-serikat pekerja. Selain itu, SBSI mengeluhkan sulitnya mendaftarkan beberapa unit serikatnya di tingkat pabrik, perusahaan maupun instansi.

Pegawai negeri harus menjadi anggota KORPRI, persatuan non-serikat pekerja yang diketuai oleh Menteri Dalam Negeri. Pegawai BUMN, yakni perusahaan yang setidaknya lima persen sahamnya dimiliki pemerintah, biasanya diwajibkan menjadi anggota KORPRI, tapi ada sejumlah kecil BUMN yang mempunyai unit SPSI. Para guru wajib menjadi anggota Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Meskipun secara teknis dianggap sebagai serikat pekerja, PGRI terus berfungsi lebih sebagai organisasi kesejahteraan dan tidak tampak terlibat dalam kegiatan serikat pekerja seperti tawar-menawar kolektif. Iuran wajib KORPRI dan PGRI diambil langsung dari gaji mereka.²³

²² *Ibid.*

²³ Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disahkan pada Oktober 1997, pekerja boleh membentuk serikat pekerja atas dasar "konsultasi demokratis"

Pada akhir 1995 pemerintah mengumumkan niatnya untuk melunakkan sebuah peraturan yang mewajibkan persetujuan polisi bagi pertemuan antara lima orang atau lebih dari semua organisasi di luar kantor atau jam kerja normal. Tapi dalam prakteknya peraturan ini terus diterapkan pada pertemuan serikat pekerja. Izin terus diberikan kepada SPSI, tapi SBSI dan organisasi pekerja lainnya menuduh bahwa pejabat sipil dan militer setempat dalam sejumlah kejadian menghambat atau menolak memberikan izin berkumpul bagi mereka bahkan setelah proses pendaftaran dibuka pada bulan Mei.

Pada 1994 Konfederasi Serikat Pekerja serta karyawan Bebas Internasional (International Confederation of Free Trade Unions) secara resmi melayangkan pengaduan terhadap Indonesia ke Organisasi Buruh Internasional, ILO. Mereka menuduh pemerintah Indonesia menolak memberi izin kepada para pekerja untuk membentuk serikat pekerja atas pilihan mereka sendiri, mengganggu organisasi pekerja independen, dan melakukan tindakan-tindakan lain yang bertentangan dengan standar kebebasan berserikat dan hak atas tawar-menawar kolektif ILO. Pada awal Juni, Komite Kebebasan Berserikat ILO menyatakan bahwa pelepasan Muchtar Pakpahan dan para pemimpin SBIS yang lain merupakan langkah yang penting dan positif dalam kaitannya dengan kebebasan berserikat,



dan mereka berharap bahwa hal ini akan menjadi salah satu rangkaian upaya positif menuju ke penghormatan penuh pada kebebasan berserikat.²⁴

Meskipun Pancasila menganjurkan penyelesaian masalah pekerja-majikan melalui mufakat, semua pekerja terorganisir, kecuali pegawai negeri, mempunyai hak untuk mogok. Para pekerja BUMN dan guru jarang menggunakan hak ini, tapi pemogokan di sektor swasta sering terjadi. Sebelum pemogokan dilakukan secara sah di sektor swasta, undang-undang mewajibkan dilakukannya penengahan intensif oleh Departemen Tenaga Kerja dan pemberitahuan terlebih dulu tentang niat untuk mogok. Tapi persetujuan tidak diperlukan. Dalam praktek, prosedur penyelesaian sengketa jarang diikuti, dan pemberitahuan resmi tentang niat untuk mogok jarang diberikan karena prosedur Departemen Tenaga Kerja lamban dan kurang dipercaya oleh para pekerja. Karena itu, pemogokan mendadak cenderung muncul akibat dari keluhan berkepanjangan, upaya pihak majikan untuk mencegah pembentukan cabang serikat pekerja, atau penolakan atas tunjangan atau hak mereka yang sah menurut undang-undang. Pemerintah menyatakan bahwa mereka akan menggarap masalah prosedur mogok dan penyelesaian sengketa industrial dalam merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan 1997 dan dalam sebuah perundang-undangan baru tentang penyelesaian sengketa.²⁵

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

Menurut catatan Departemen Tenaga Kerja, ada 234 pemogokan yang melibatkan 141.495 pekerja selama 1998. Namun sejak 1997 pemerintah hanya menganggap sebagai pemogokan jika pemogokan itu menyebabkan hilangnya waktu produksi paling tidak sehari penuh. Pemogokan atau unjuk rasa yang lebih pendek lebih sering terjadi; tapi polisi menghitung 496 kasus pemogokan atau bentuk lain tindakan perburuhan selama tahun itu. Pemogokan terbesar melibatkan sekitar 30.000 pekerja dari sebuah perusahaan manufaktur di Surabaya yang terjadi pada bulan Juni, dan kemudian bulan November. Mereka menuntut kenaikan upah dan tunjangan. Seorang pekerja tewas akibat luka-luka, kabarnya setelah dipukul dengan popor senapan dalam bentrok dengan polisi. Setelah terjadi

pemogokan periodis pada bulan Juli yang melibatkan beberapa ribu pekerja di sebuah pabrik, perusahaan maupun instansi tekstil di Solo, Jawa Tengah, sekelompok 750 pekerja berdemonstrasi beberapa hari di depan kantor Departemen Tenaga Kerja dan kantor-kantor lain di Jakarta. Sembilan belas dari pekerja itu mengalami luka-luka dalam bentrokan dengan polisi ketika demonstran memblokir sebuah jalan raya yang padat di Jakarta.

Mereka meninggalkan Jakarta setelah Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (sebuah lembaga pemerintah) menyatakan bahwa perusahaan itu harus mempekerjakan mereka kembali. Namun perusahaan

menentang keputusan itu di pengadilan dan menolak mempekerjakan mereka kembali. Pada bulan Oktober polisi menembakkan peluru karet dan memukul demonstran di sebuah pabrik, perusahaan maupun instansi di Medan, Sumatra Utara, setelah pekerja mulai melempari pabrik, perusahaan maupun instansi itu dan petugas keamanan dengan batu. Setidaknya sembilan pekerja dan dua orang polisi cidera. Beberapa pemogokan lain selama tahun 1998 mengakibatkan kerusakan pabrik, perusahaan maupun instansi oleh para pekerja. SPSI melakukan kontak internasional tapi satu-satunya afiliasi serikat pekerja internasionalnya sebagai suatu federasi hanyalah dalam Dewan Serikat Pekerja ASEAN. Beberapa serikat pekerja sektoral dalam SPSI menjadi anggota sejumlah sekretariat serikat pekerja internasional. SBSI berafiliasi dengan Konfederasi Buruh Dunia dan beberapa sekretariat serikat pekerja internasional.

4. Hak Untuk Berserikat dan Tawar-Menawar Kolektif

Tawar-menawar kolektif dilindungi undang-undang, dan Departemen Tenaga Kerja mendorongnya dalam konteks ideologi negara, Pancasila. Sampai 1994 hanya serikat pekerja yang diakui SPSI dan unsur-unsurnya yang boleh secara hukum terlibat dalam tawar-menawar kolektif. Sejak meratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan mengeluarkan sebuah peraturan baru mengenai pendaftaran serikat pekerja pada bulan Mei, pemerintah membolehkan organisasi pekerja baru yang terdaftar pada

pemerintah untuk membuat perjanjian yang mengikat secara hukum dengan majikan mereka.²⁶

Di perusahaan yang tidak ada serikat pekerjanya, pemerintah tidak mendorong pekerja untuk mencari bantuan dari luar pemerintah, misalnya dalam konsultasi dengan majikan mengenai peraturan perusahaan. Sebaliknya, Departemen Tenaga Kerja lebih suka jika pekerja meminta bantuan darinya dan percaya bahwa peranan departemen itu adalah untuk melindungi pekerja.

Ada laporan yang dapat dipercaya bahwa bagi banyak perusahaan, konsultasi hanya bersifat asal-asalan dan biasanya dilakukan dengan pekerja yang dipilih oleh pihak manajemen; ada juga laporan yang dapat dipercaya tentang hal yang sebaliknya di perusahaan asing. Menurut data pemerintah, kira-kira 80 persen unit SPSI tingkat pabrik, perusahaan maupun instansi, Perusahaan maupun Instansi mempunyai persetujuan tawar-menawar kolektif.

Setinggi apa tingkat kebebasan persetujuan ini dirundingkan antara serikat pekerja dengan pengurus tanpa campur tangan pemerintah bervariasi. Menurut peraturan, perundingan harus diselesaikan dalam 30 hari atau diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk ditengahi dan didamaikan atau dibawa ke perwasitan. Kebanyakan perundingan

²⁶ Undang-undang dalam Konvensi ILO No. 87 dan mengeluarkan sebuah peraturan baru mengenai pendaftaran serikat pekerja.

dapat selesai dalam jangka waktu 30 hari. Perjanjian berlaku selama dua tahun dan dapat diperpanjang selama satu tahun.

Menurut sejumlah LSM yang terlibat dalam masalah perburuhan, dalam praktek sekarang ketentuan mengenai persetujuan tawar-menawar kolektif jarang berkaitan dengan isu di luar standar minimum sah yang ditetapkan pemerintah, dan persetujuan itu sering hanya disodorkan kepada wakil pekerja untuk ditandatangani ketimbang untuk dirundingkan. SPSI menyatakan pada September 1997 bahwa dari 23.525 persetujuan tawar-menawar kolektif yang ditandatangani antara majikan dan pekerja, 10.776 di antaranya adalah persetujuan *imitasi* belaka karena dibuat di perusahaan-perusahaan yang tidak mempunyai serikat pekerja. Meskipun peraturan pemerintah melarang majikan untuk mendiskriminasi atau mengganggu pekerja yang menjadi anggota serikat, ada laporan yang dapat dipercaya dari para pejabat serikat pekerja tentang hukuman oleh majikan terhadap pekerja yang membentuk serikat pekerja, termasuk pemecatan, yang dalam prakteknya tidak dicegah atau diatasi dengan efektif. Beberapa majikan kabarnya memperingatkan pekerja mereka agar tidak mengadakan hubungan dengan pengurus serikat pekerja.²⁷

Tuduhan diskriminasi anti-serikat pekerja ditangani oleh komisi penyelesaian sengketa majikan-pekerja tingkat regional atau nasional, dan

²⁷ *Ibid.*

keputusan mereka dapat dimintakan banding ke PTUN. Pada September 1997 PTUN mencabut keputusan Badan Penyelesaian Sengketa Perburuhan nasional yang memerintahkan Hong Kong Bank agar mempekerjakan kembali ke-166 karyawannya yang melakukan pemogokan, meskipun peraturan pemerintah melarang pemecatan pekerja hanya karena mereka mogok atau melakukan jenis lain kegiatan serikat pekerja. Keputusan demikian membuat banyak anggota serikat pekerja menyimpulkan bahwa komisi penyelesaian sengketa pada umumnya berpihak pada majikan. Akibatnya, pekerja sering menyampaikan keluhan mereka langsung kepada Komnas HAM, DPR, dan LSM. Keputusan administrasi yang memihak pada buruh yang dipecat cenderung berupa pembayaran uang saja; mereka jarang dipekerjakan kembali.

Undang-undang mewajibkan majikan untuk mendapatkan persetujuan dari komisi penyelesaian sengketa perburuhan sebelum memecat pekerja, tapi undang-undang ini dalam prakteknya sering diabaikan. Mengomentari diskriminasi anti-serikat pekerja dan pembatasan hak untuk berserikat dan tawar-menawar kolektif, Komite Ahli ILO bidang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi pada Juni menyatakan harapannya kepada pemerintah agar segera melakukan langkah-langkah yang perlu guna menyesuaikan perundang-undangan Indonesia, termasuk Undang-Undang

Ketenagakerjaan 1997, dengan Konvensi ILO No. 98 mengenai hak untuk berserikat dan melakukan tawar-menawar kolektif. Pada 1996, Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan sebuah peraturan baru yang mengizinkan serikat pekerja yang berafiliasi dengan SPSI untuk menarik iuran perserikatan langsung melalui sistem check-off (pemotongan), ketimbang Departemen Tenaga Kerja menarik iuran tersebut dan mengirimkannya ke SPSI. Pelaksanaan sistem ini tetap tidak merata, tapi pengamat perburuhan pada umumnya percaya bahwa sistem tersebut memberi kekuatan lebih besar kepada unit-unit serikat pekerja tingkat pabrik, perusahaan maupun instansi di mana sistem itu dipakai. Para pejabat serikat pekerja di kantor pusat SPSI mengatakan bahwa tidak semua cabang serikat pekerja mengirimkan sebagian iuran yang terkumpul ke kantor regional dan pusat sebagaimana diatur dalam peraturan SPSI.

5. Hak- hak Karyawan Kontrak

Atas dasar alasan efisiensi, cost reduction dan peningkatan profit, banyak perusahaan yang mulai memberlakukan sistem kerja kontrak, dengan sistem kerja kontrak ini perusahaan mempunyai asumsi bahwa dengan sistem tersebut efisiensi bisa dilakukan, cost reduction terhadap labor cost dapat di tekan dan keuntungan dapat diperbesar.²⁸

²⁸ FX Djoko Soedibjo. Hak-Hak Karyawan Kontrak 19 July 2008

Tetapi di sisi lain, merebaknya sistem kerja kontrak telah mengundang banyak protes dari berbagai pihak terutama elemen-elemen pekerja. Aksi-aksi tersebut sangat wajar terjadi mengingat dalam kenyataannya dalam penggunaan pekerja kontrak (PKWT) banyak terjadi penyimpangan dari peraturan ketenaga kerjaan. Sangat sensitifnya sistem kerja kontrak ini membuat pemerintah mengeluarkan aturan secara khusus melalui UU No.13 Thn 2003 dan kepmen 100 thn 2004 - tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.²⁹

Banyak kasus pelanggaran yang terjadi terhadap hak-hak karyawan kontrak (PKWT), Mulai dari penentuan jenis pekerjaan yang boleh di PKWT kan, lamanya waktu perpanjangan kontrak, upah, upah lembur, THR, jansostek, hak berserikat & lainnya. mengapa hal ini terjadi ? kemungkinan besar dikarenakan tidak & kurang mengertinya praktisi HRD terhadap aturan normatif tentang Hak-hak Karyawan Kontrak (PKWT) dan tidak/kurang mengertinya karyawan kontrak itu sendiri terhadap hak-haknya.

a. Sekilas Materi yang dibahas :

- 1) Hak-hak Karyawan Kontrak saat memulai Hubungan Kerja Perjanjian Kerja lisan atau tertulis Masa Percobaan.
- 2) Hak-hak atas upah, lembur, THR

²⁹ *Ibid.*

- 3) Hak atas Cuti, cuti melahirkan, cuti keguguran & cuti lainnya
- 4) Hak atas Jaminan kesehatan & Jamsostek Hak atas Pesangon Jika pekerja kontrak sakit berkepanjangan PHK sebelum selesainya Kontrak Jika kontrak/perjanjian tidak sesuai dengan pekerjaan Prosedure penuntutan Hak Karyawan Kontrak.

6. Langkah langkah pemerintah dalam keseimbangan hak dan kewajiban karyawan

Dalam upaya mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia diperlukan langkah-langkah pemerataan dan peningkatan pelaksanaan perlindungan hak dan kewajiban karyawan. Salah satu langkah yang ditetapkan adalah melalui pengangkatan Pegawai Tidak Tetap maupun pegawai atau karyawan tetap desebuah perusahaan serta instansi.³⁰

Yang dimaksud dengan Pegawai atau karywan Tidak Tetap dalam hal ini, adalah PTT Pusat yang pengangkatan dan penggajiannya menjadi kewenangan Departeman tenaga kerja Republik Indonesia..

Dan untuk menjaga keseimbangan dalam melaksanakan tugas Pegawai atau karyawan Tidak Tetap dalam melakukan aktivitasnya untuk

³⁰ www.kiva.orgwww.kiva.org.

peningkatan derajat kesehatan masyarakat juga memiliki hak dan kewajiban.³¹

a. Hak yang dapat diperoleh karyawan

- 1.) Memperoleh penghasilan berupa gaji pokok, tunjangan PTT, Tunjangan Khusus, Tunjangan Pajak Penghasilan dan Tunjangan Keterpencilan
- 2.) Memperoleh biaya perjalanan dari ibukota Kabupaten (dalam tugasnya sebagai karyawan), atau Ibukota Provinsi kelulusan (bagi dr / drg) ketempat tugas dan perjalanan pulang setelah mengakhiri masa bakti.
- 3.) Memperoleh pemeliharaan kesehatan dari PT atau Instansi dimana ia bekerja.
- 4.) Melakukan pelayanan kesehatan diluar jam sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5.) Memperoleh biaya pemakaman sesuai ketentuan yang berlaku antara lain peti jenazah, angkutan jenazah perjalanan pulang pergi keluarga /ahli waris sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang apabila meninggal dunia pada waktu / karena melaksanakan tugas

³¹ *Ibid.*

b. Kewajiban yang harus dilakukan karyawan / pegawai

- 1.) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah
- 2.) Menyimpan rahasia Negara dan rahasia Jabatan
- 3.) Mentaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk ketentuan kedinasan bagi Pegawai Negeri Sipil
- 4.) Melaksanakan masa bakti yang telah ditetapkan
- 5.) Melaksanakan tugas profesi sesuai dengan program Pemerintah di Bidang ketenaga kerjaan
- 6.) Membayar pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan
- 7.) Mengikuti latihan pratugas yang menunjang pelaksanaan tugas diwilayah kerjanya
- 8.) Menjadi anggota KORPRI selaku Pegawai atau Karyawan Republik Indonesia
- 9.) Menyampaikan laporan pelaksanaan pekerjaan kepada atasan langsung sesuai peraturan yang berlaku.