

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Sejarah Umum Perlindungan Hak Karyawan

1. Serikat Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Karyawan

Serikat pekerja/Karyawan adalah organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Istilah .pekerja/buruh. mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain.

Serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan, maksudnya adalah:

a. Tidak terikat.

Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat tidak dipengaruhi atau dikendalikan oleh .pihak-pihak lain. Sebagai contoh, serikat harus bebas menentukan rencana kerjanya. Namun apabila sebuah serikat menjadi anggota federasi atau konfederasi, ia terikat oleh peraturan organisasi federasi dan konfederasi tersebut. Dengan demikian wajar

bila federasi dan konfederasi, yang termasuk dalam kategori pihak-pihak lain, akan mempengaruhi perkembangan rencana kerja Karyawan atau serikat tersebut.

b. Terbuka.

Dalam menerima anggota dan/atau membela kepentingan pekerja, serikat tidak boleh melakukan diskriminasi berdasarkan aliran politik, agama, suku atau gender.

c. Independen.

Pengoperasian dan pengembangan organisasi harus didasarkan pada kemandirian tanpa dikendalikan oleh pihak diluar organisasi. Seperti telah dijelaskan, pihak-pihak lain tidak termasuk federasi dan konfederasi dimana ia berafiliasi.

d. Demokratis.

Prinsip-prinsip demokrasi ditegakkan dalam pembentukan, pemilihan pengurus dan dalam mempertahankan serta menjalankan hak dan kewajiban organisasi. Karena pembentukan serikat merupakan perwujudan demokratisasi dalam sebuah masyarakat yang lahir dari kebebasan berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat, maka dengan sendirinya prinsip-prinsip demokrasi harus ditegakkan dalam penataan atau pengoperasian serikat.

e. Dapat Dipertanggung jawabkan.

Dapat bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara dalam mencapai tujuannya dan melaksanakan hak dan kewajibannya. Bertanggung jawab kepada masyarakat termasuk bertanggung jawab untuk menjamin kelangsungan aliran produksi dan jasa, baik dalam bentuk barang maupun jasa, demi kebaikan konsumen/masyarakat secara umum.

Tujuan dibentuknya serikat adalah untuk melindungi anggotanya dan untuk membela hak dan kepentingan maupun meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya hingga ke tingkat yang wajar. Tujuan ini tidak dapat tercapai apabila perusahaan tempat para pekerja dipekerjakan tidak produktif. Oleh karenanya, pekerja yang ingin meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya diharapkan pula menyumbang pada peningkatan kinerja perusahaan.

Tujuan serikat ialah untuk memperbaiki kesejahteraan anggotanya atau pekerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, serikat harus bersifat terbuka dalam menerima anggota dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar aliran politik, agama, etnis atau gender. Sedangkan fungsi utama serikat adalah:

1. Menyusun PKB atau dokumen penyelesaian perselisihan;
2. Mewakili pekerja/karyawan dalam bentuk forum kerja sama ketenagakerjaan/karyawan

3. Sebagai fasilitator hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil
 4. Sebagai wahana untuk menyalurkan aspirasi dalam membela hak dan kepentingan anggotanya
 5. Perencanaan, pelaksana dan bertanggung jawab selama berlangsungnya pemogokan, sesuai ketentuan hukum
 6. Mewakili pekerja dalam membela hak kepemilikan bersama dalam perusahaan.
2. Peran Karyawan dalam Upaya Penegakkan Hak Asasi Manusia terkait Hak atas Kesejahteraan

Serikat pekerja dibentuk oleh para pekerja dengan memastikan bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang mereka lakukan untuk pengusaha. dalam hubungan pekerja dan majikan atau pengusaha, tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja lebih tinggi. dan kadangkala itu mengakibatkan kesewenang-wenangan para majikan terhadap pekerjanya.

Untuk mengurangi dan menghadapi kemungkinan kesewenang-wenangan tersebut, para pkerja sebaiknya mempunyai sebuah perkumpulan ang biasanya dinamakan serikat pekerja. dengan serikat pekerja, para pekerja dapat bersatu padu sehingga menyeimbangkan posisi mereka dengan pengusaha.

Oleh karena itulah wajar apabila tiap orang memiliki hak untuk bergabung dengan Karyawan yang ia pilih secara bebas untuk bergabung, meningkatkan dan melindungi kepentingannya. negara diijinkan melakukan pembatasan yang masuk akal terhadap hak ini, untuk melindungi orang lain.

Pada dasarnya organisasi pekerja baik dalam bentuk Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah untuk melaksanakan salah satu hak asasi manusia yaitu kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran yang selanjutnya diharapkan terpenuhinya hak dasar buruh akan upah yang layak, tanpa diskriminasi dalam kerjaan atau jabatan, adanya jaminan sosial, adanya perlindungan dan pengawasan kerja yang baik, dan sebagainya

Dalam Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 dijabarkan apa yang menjadi tujuan serikat pekerja/Karyawan yaitu guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Peran Karyawan dalam menyuarakan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan pada dasarnya termasuk hak atas pembangunan. Partisipasi dalam pembangunan mengandung arti bahwa individu atau kelompok akan menikmati hasil-hasil pembangunan dengan hak berserikat yang terjamin. Secara konseptual maka melalui serikat pekerja/Karyawan diharapkan bahwa:

1. Dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional. sehingga aspirasi mereka benar-benar diperhatikan.

2. Merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standard dan kualitas kehidupan mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya.
3. Berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan.

Adapun implikasi dari adanya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Karyawan adalah:

1. Bagi badan pemerintah di bidang perburuhan tingkat nasional dan propinsi: administrasi peraturan termasuk: penerimaan surat pemberitahuan tentang pembentukan serikat; memastikan dipenuhinya persyaratan pendaftaran oleh serikat; mengeluarkan nomor pendaftaran; serta menyimpan dan memperbaharui data-data pendaftaran serikat.
2. Bagi pekerja dan serikat: memahami hak dan kewajibannya sehubungan dengan surat pemberitahuan; mengembangkan AD/ART organisasi; administrasi dan laporan keuangan yang tepat; dan peran serikat dalam mewakili anggota membuat PKB dan menyelesaikan perselisihan industrial.
3. Untuk pengusaha: memahami kewajiban mereka untuk tidak ikut campur dalam pembentukan atau pengoperasian serikat, ataupun

melakukan tindakan diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat, dan untuk berhubungan dengan serikat-serikat yang baru dalam setiap masalah industrial dan perundingan.

B. Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kesehatan Karyawan UMY.

Kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, hari tua atau cacat tubuh merupakan suatu resiko yang harus ditanggung karyawan tanpa dapat diketahui secara pasti kapan dan dimana terjadinya.³² Oleh karena itu karyawan perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dengan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja. Hal ini tercermin dalam pokok-pokok pikiran dan pertimbangan dikeluarkannya UU No. 3 tahun 1992. Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah implementasi jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2) Upaya apa yang dilakukan Oleh pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, terhadap Para Karyawnya, dalam mengatasi kendala-kendala mengimplementasikan UU No.3 Tahun 1992 tentang jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja pada karyawan.³³

³² Lily Jalilah, 2005. *Implementasi Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kesehatan Kerja Pada Karyawan PT. Erlangga Bina Niaga Harmonia Kabupaten Cirebon.*

³³ *Ibid.*

Dalam penelitian ini digunakan metode pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Fokus yang diteliti yaitu implementasi jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja serta upaya yang dilakukan Pihak UMY, dalam menghadapi kendala-kendala mengimplementasikan UU No.3 Tahun 1992.

Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa implementasi UU No. 3 Tahun 1992 dilaksanakan dengan baik berupa Perlindungan serta jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Bantuan biaya yang dikeluarkan untuk dokter dan perawatan untuk suatu peristiwa kecelakaan kerja sebagian, Dan selebihnya ditanggung karyawan,

Upaya yang dilakukan Oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengimplementasikan UU No. 3 tahun 1992 adalah dengan jalan mengikutsertakan karyawan tetap beberapa orang dalam program jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja, sedangkan untuk karyawan harian lepas dan karyawan borongan hanya diberikan alat pelindung dan santunan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam implementasinya jaminan kecelakaan dan kesehatan kerja di Universitas Muhammadiyah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan UU No. 3 Tahun 1992 dan pelayanan kesehatan.³⁴ Upaya yang dilakuakn Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengimplementasikan UU

³⁴ Martitah. Abdul Rasyid. 100 halaman. Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kesehatan Kerja. 2005.

No. 3 tahun 1992 adalah dengan mengikutsertakan karyawan tetap dalam program jaminan kecelakaan dan kesehatan kerja serta mengurangi dan menekan angka kecelakaan. Dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terhadap Karyawannya untuk memaksimalkan usahanya dalam mengurangi kecelakaan kerja selain dengan memberi alat pelindung diri dan memberikan asuransi pada karyawan juga harus memberikan pendidikan, latihan, persuasi, pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, memeriksakan kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala untuk semua karyawan. Bagi karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, untuk lebih meningkatkan kinerjanya tidak hanya menuntut yang lebih Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Implementasi Rumus Perhitungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Jamsostek) Dalam Kinerja Karyawan

Untuk program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, perhitungan iuran yang harus dibayarkan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

- a) Tiga persen (3%) dari upah tenaga kerja (maks Rp 1 juta) untuk tenaga kerja lajang
- b) Enam persen (6%) dari upah tenaga kerja (maks Rp 1 juta) untuk tenaga kerja berkeluarga

Dasar perhitungan persentase iuran dari upah setinggi-tingginya Rp 1.000.000,-. Implementasi perhitungan di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

a) Diasumsikan kita telah punya 2 komponen gaji yaitu :

- GJ = Gaji Pokok- JPK = Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

b) Di menu Group Komponen, pada baris kode komponen JPK, di kolom formula diisi rumus sebagai berikut :

=IIF(GJ<1000000,IIF(STS_KAWIN=1,GJ*0.06,GJ*0.03),IIF(STS_KAWIN=1,60000,30000)).³⁵

Kode STS_KAWIN termasuk salah satu Fixed Komponen yang telah ditetapkan oleh sistem. STS_KAWIN mempunyai 2 nilai sebagai berikut :

1 = status kawin

2= status tidak kawin

³⁵ Implementasi Rumus Perhitungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Jamsostek) Dalam Kinerja Karyawan 2009.

Gambar. 1

Gambar Sistem Jaminan Kesehatan dalam menu Penghasilan Bulanan.
Tahun 2009

Jabatan	<input type="text"/>	<input style="float: right;" type="button" value="+"/>
Status Kawin	Kawin (1) <input type="button" value="v"/>	
Jlh Anak	<input type="text"/>	
Masa Kerja	<input type="text"/> Thn	<input type="text"/> Bln <input type="text"/> Hari
Hitung Masa Kerja Per Tgl	<input type="text"/>	

Sistem akan mengecek status kawin yang terdapat di menu Penghasilan Bulanan

Gambar. 2

Gambar di bawah ini diambil dari menu Setup Group Komponen dalam Rumus Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tahun 2009

Formula
=HARI_HADIR*10000
=HARI_HADIR*10000
=(GJ/173)*INDEKS_LEMBUR
=VAR1*10000
=VAR2*10000
=0.037*GJ
=0.0024*GJ
=0.003*GJ
Di menu Group Komponen, ditambahkan baris kode komponen JPK, lalu di kolom Formula diinput rumus seperti di bawah ini
=0.037*GJ
=0.0024*GJ
=0.003*GJ
=0.02*GJ
=IF(GJ<1000000,IF(STS_KAWIN=1,GJ*0.06,GJ*0.03),IF(STS_KAWIN=1,60000,30000))

3. Penerapan Jaminan Sosial Bagi Karyawan dan Keluarganya

Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sebagai bagian dari program kesejahteraan pekerja (Employee Benefit Program-EBP). Sehingga pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan maupun Instansi.³⁶

Menurut konvensi ILO (International Labor Organization) No. 102 tahun 1952 mempersyaratkan standar minimum jaminan sosial harus meliputi tunjangan hari tua, santunan sakit, cacat dan kematian serta pengangguran plus pelayanan medis. Sementara dalam UU No. 3/1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, empat program yang wajib diikuti oleh perusahaan maupun instansi untuk pekerjanya, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM).

Mengenai Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dalam UU No. 3/1992 secara jelas mengatur bahwa perusahaan maupun instansi wajib memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan dan keluarganya. JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat

³⁶ Uce. Artikel. *Kesehatan Keluarga juga Wajib Dijamin Edisi 44 November 2007*

bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien.³⁷

Adanya kewajiban tersebut akan ada efek timbal balik positif apabila perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya. Tentu ada dampaknya, dengan adanya program JPK, karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan di saat produktif maupun di saat sedang sakit.

Kemudian sebaliknya apabila tidak ada program JPK tentu akan timbul rasa ketidakpuasan pada karyawan, karena perusahaan tidak memberikan hak-haknya yang telah diatur oleh Undang Undang. Menurutnya rasa ketidakpuasan yang terakumulasi itu bisa menjadi demotivasi kinerja karyawan, hal ini bisa berpengaruh pada produktivitas atau target perusahaan maupun instansi.

Karyawan dan keluarga sedikit banyak akan “menggangu” kelancaran pekerjaan para karyawan. Karena menurutnya seorang karyawan di satu sisi mempunyai tanggungjawab kepada perusahaan, dan di sisi lain sebagai kepala rumah tangga juga mempunyai tanggungjawab kepada para anggota keluarganya.

Secara otomatis bila anggota keluarga karyawan sakit dan tidak tertangani dengan baik, maka konsentrasi dan energi karyawan akan lebih

³⁷ *Ibid.*

terfokus kepada tanggungjawab pribadinya tersebut, dan hal ini dapat berimbas pada tanggungjawabnya atau kinerjanya sebagai karyawan.

Ketentuan pemberian jaminan diatas diberlakukan sama seperti hak yang dimiliki oleh karyawan. "Dimana untuk rawat jalan dapat berobat langsung di klinik yang kami kelola, dan bila perlu layanan lebih lanjut dokter yang bertugas atas persetujuan manajemen akan merujuk ke Rumah Sakit kami (dalam satu grup perusahaan) atau ke Rumah Sakit terdekat," tuturnya.³⁸

Dalam memberikan jaminan kesehatan tersebut, ada beberapa alternatif pilihan, diantaranya melalui JPK Jamsostek, program asuransi atau provider lain, dan dengan dikelola sendiri. Atas pertimbangan efektivitas, kepraktisan prosedural dan mempermudah kontrol layanan, SOHC memilih jaminan kesehatan tersebut dikelola sendiri. "Biaya yang dikeluarkan oleh management adalah hanya biaya obat-obatan dan bahan habis pakai (disposable), tak ada biaya layanan medis (SDM) secara langsung.

Mengenai penerapan program jaminan kesehatan di SOHC, selama ini secara legal telah diatur dalam kontrak kerja, dimana karyawan dan keluarganya yang sah dan terdaftar di perusahaan maupun instansi berhak mendapatkan JPK, dan standart JPK diberikan minimal adalah sama

³⁸ *Ibid.*

dengan JPK Jamsostek. Hal tersebut dikatakannya sebagai pedoman atau ukuran bila ada perselisihan di kemudian hari. Dalam implementasinya.

Berdasar standart JPK Jamsostek, dimana ada beberapa penyakit atau kasus yang tidak ditanggung 100%, misalnya kasus keguguran yang perlu rawat inap hanya dianggap sebagai rawat jalan, dan proses melahirkan normal yang seringkali juga perlu di rawat inap hanya ditanggung Rp 400.000, management membuat kebijakan menanggung 50 % lebih banyak dari standart Jamsostek tersebut," lanjutnya.

4. Masalah-masalah dalam Penerapan Jamsostek

Beberapa permasalahan yang kerap muncul dalam penerapan program jaminan pelayanan kesehatan bagi anggota keluarga tersebut. Diantaranya adalah double benefit untuk karyawan wanita (dimana seharusnya yang menanggung adalah suami), Santunan melahirkan dan keguguran serta kosmetik pada perawatan gigi, dan permasalahan mengenai persepsi karyawan yang memperbandingkan program JPK yang ada dengan program JPK MNC (Multi National Corporate).

Untuk itu dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, adalah dengan cara dikomunikasikan dengan karyawan perihal permasalahan yang ada, dan dasar aturan yang menjadi landasan management dalam membuat keputusan. "Dimana memang karyawan dan keluarganya berhak mendapat JPK, namun pelayanan JPK tersebut ada pedomannya yaitu minimal sama atau lebih baik dari JPK Jamsostek. Aturan perundangan

dan kontrak kerja telah mengatur hal tersebut. Jadi bila ada perbedaan pendapat maka semua pihak harus kembali kepada dasar aturan perihal tersebut.³⁹

5. Penerapan Jamsostek menurut UU No 13 Tahun 2003

Kalau dalam perusahaan maupun instansi tidak ada program pension, maka pensiunnya dibayarkan dengan perhitungan UU No.13 tahun 2003. JHT juga dibayarkan sebab itu berbeda dengan pembayaran pensiun. Jika masuk bekerja di atas usia pensiun (kontrak atau pun non-kontrak), jika keluar tidak mendapatkan pensiun atau pesangon tapi bisa mendapatkan JHT jika kepesertaan sudah 5 tahun.

Untuk karyawan cacat, jika perusahaan memberikan pengantar dan dengan keterangan resmi dari dokter dan diterima alasannya berhenti bekerja karena kecelakaan kerja, maka ia akan mendapatkan JKK sesuai haknya dan juga JHT-nya jika masa kepesertaan sudah 5 tahun.

6. Penerapan Jamsostek dalam status sebagai karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Status Pegawai/karyawan

- 1) Klasifikasi Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berdasarkan fungsinya terdiri atas Karyawan administrasi dan non administrasi .

³⁹ Ifida Yasar. *Tentang Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kecelakaan Kerja dalam Ketentuan UU NO. 13 Tahun 2003.*

- 2) Berdasarkan sifatnya, terdiri atas Pegawai/karyawan Tetap dan Tidak Tetap.

b. Penerimaan Pegawai/karyawan UMY

Penerimaan Pegawai disesuaikan dengan kebutuhan UMY dan untuk dapat diterima menjadi Karyawan harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

c. Penempatan dan Mutasi Pegawai/karyawan

Dalam hal penentuan tugas dan pekerjaan, penempatan dan mutasi karyawan, UMY akan selalu memperhatikan kemampuan, kecakapan dengan tetap mempertimbangkan pendidikan dan hal-hal lain yang relevan. Pegawai yang melaksanakan pekerjaan/jabatan rangkap berhak atas tunjangan khusus, yang diatur dalam ketentuan tersendiri menurut undang-undang ketenagakerjaan..

d. Hari Kerja, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja

- 1) Jam Kerja yang ditentukan adalah jam kerja sesuai dengan klasifikasi pegawai yang diatur di dalam ketentuan khusus.
- 2) Dalam kegiatan kerja, pegawai mendapatkan libur rutin 1 hari setiap pekan.
- 3) Istirahat tahunan diambil secara bersama bertepatan dengan liburan hari raya.

e. Kewajiban Pegawai/karyawan

- 1) Pegawai berkewajiban menjaga nama baik UMY dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan penuh ikhlas.
- 2) Seluruh pegawai UMY sekaligus sebagai pendidik, oleh karena itu harus menjadi suri tauladan bagi para mahasiswa dilingkungannya khususnya dilingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta..
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai dituntut untuk senantiasa jujur dan saling ta'awun dengan pegawai lainnya.
- 4) Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pegawai dianjurkan untuk senantiasa menambah pengetahuan, khususnya ilmu syar'i.

f. Jenis-jenis Cuti

- 1) Cuti Pribadi (P1)
- 2) Cuti Pernikahan (P2)
- 3) Cuti dengan alasan yang diizinkan Mudir (P3)
- 4) Cuti Sakit tidak tinggal di rumah sakit (S1)
- 5) Cuti Sakit tinggal di rumah sakit (S2)
- 6) Cuti Melahirkan (M)
- 7) Cuti Tahunan (T)

- 8) Izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat mukafaah penuh dapat diberikan oleh Pondok dengan alasan-alasan yang sah sebagai berikut:
- a) Pernikahan Pegawai/karyawan, selama 2 pekan.
 - b) Istri pegawai melahirkan/keguguran selama 2 hari.
 - c) Pernikahan anak pegawai/karyawan selama 2 hari
 - d) Suami/Istri, anak, orang tua/mertua dan saudara kandung dari pegawai meninggal dunia, selama 2 hari.
 - e) Suami/Istri, anak dari pegawai dirawat inap di rumah sakit, selama 3 hari.
- 9) Izin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari UMY, kecuali dalam keadaan mendesak, bukti-bukti tersebut dapat diajukan kemudian.
- 10) Atas pertimbangan UMY, Pegawai/karyawan dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaan (P3) dengan mendapat mukafaah penuh.
- 11) Tata-cara Pengambilan Cuti
- a) Pegawai/karyawan dapat mengajukan Cuti Pribadi (P1), setiap hari cuti P1 akan mengurangi nilai akhir tahun.
 - b) Cuti Sakit (S1) harus dapat menunjukkan bukti-bukti yang sah.
 - c) Pengurusan cuti menjadi tanggung jawab bagian Administrasi dan Kepegawaian para pihak.

g. Mukafaah

Mukafaah adalah suatu penerimaan yang dinilai dalam bentuk uang sebagai imbalan dari UMY kepada pegawai/karyawan, untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan. Komponen Mukafaah adalah upah Pokok dan Tunjangan yang bersifat tetap. Penetapan Mukafaah tersebut didasarkan golongan dan jabatan pegawai yang diatur oleh UMY. Tunjangan Tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pegawai secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.

Tunjangan tetap tersebut meliputi:

- 1) Tunjangan Masa Kerja
- 2) Tunjangan Struktural
- 3) Tunjangan Fungsional
- 4) Tunjangan khusus yang terdiri dari:
- 5) Tunjangan Istri dan anak
- 6) Insentif mengajar/Kerja
- 7) Tunjangan Ilmiah
- 8) Tunjangan Pendidikan
- 9) Tunjangan lain-lain (sesuai dengan kemampuan UMY)

Tunjangan tersebut diberikan kepada pegawai/karyawan sesuai dengan status, jabatan, golongan, pendidikan dan keahlian secara tunai yang dibayarkan bersamaan dengan pembayaran mukafaah.

Selain tunjangan-tunjangan di atas, UMY akan memberikan santunan kesejahteraan keluarga berupa beras serta tunjangan hari raya sesuai kemampuan/kebijaksanaan UMY.

h. Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pegawai

Untuk meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan, UMY akan memberikan kepada pegawai/karyawan berupa:

- 1) Dana bantuan rawat inap untuk pegawai dan keluarganya.
- 2) Santunan musibah bagi pegawai dan anggota keluarganya.
- 3) Dana bantuan bagi istri pegawai yang melahirkan anak pertama.
- 4) Dana/Hadiah pernikahan pegawai/karyawan.

C. Upaya Perlindungan Hukum Hak Karyawan Menurut Undang-Undang

Upaya yang dilakukan menurut Undang-undang adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa untuk mencapai suatu perusahaan atau instansi yang stabil dan potensial serta berkemampuan untuk berkembang, perlu adanya dedikasi dan partisipasi positif dari segenap karyawan ;

- b. Bahwa jaminan kesejahteraan yang diatur secara baik merupakan salah satu faktor terpenting untuk pembinaan karyawan ;
- c. Bahwa perlu menetapkan satu pedoman tentang pemberian kesejahteraan bagi karyawan Badan Usaha Milik Negara di lingkungan Departemen Pendidikan.⁴⁰

Berdasarkan keputusan menteri juga Menetapkan tentang Pedoman Kesejahteraan Karyawan yaitu:

1. Dalam Surat Keputusan ini yang dimaksud dengan :
 - a. Kesejahteraan : adalah penghasilan karyawan yang terdiri atas gaji dan bentuk penerimaan lainnya dari perusahaan maupun instansi terhadap Karyawan
 - b. Perusahaan dan instansi: adalah Badan Usaha Milik Negara di lingkungan Departemen Perindustrian dan pendidikan ;
 - c. Karyawan : adalah karyawan Perusahaan yang telah diangkat secara tetap menurut ketentuan yang berlaku.

⁴⁰ Keputusan Menteri. Tentang Undang-Undang Perlindungan Karyawan Ditetapkan di : JAKARTA Pada tanggal : 21 Pebruari 1981

- (1) Peraturan Perundang-undangan Pasal 2 Tentang Gaji yang menyatakan: Karyawan yang telah diangkat berdasarkan ketentuan yang berlaku, diberikan gaji yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, keahlian/kecakapan, dasar pendidikan dan pengalaman kerja.⁴¹
- (2) Untuk menetapkan gaji perlu diperhitungkan faktor - faktor yang langsung dan tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan tugas antara lain :
 - a. bobot, termasuk :
 - 1) sifat pekerjaan
 - 2) tanggung jawab
 - 3) lingkungan kerja dan lain-lain.
 - b. keluarga.
 - c. kemampuan dan kondisi perusahaan atau instansi.
- (3) Faktor-faktor yang dianggap perlu dan relevan, tetapi belum diperhitungkan dalam penetapan gaji dapat diberikan dalam bentuk tunjangan, yang dapat bersifat tetap ataupun variabel.

⁴¹ *Ibid.*



2. Bentuk dan penerimaan lain

- a. Pengaturan Pasal 3 menyatakan bahwa: Perawatan Kesehatan untuk karyawan diatur secara tersendiri oleh Perusahaan yang bersangkutan dengan mengingat kemampuan Perusahaan.⁴²
- b. Untuk membina kondisi jasmani dan rokhani karyawan, Perusahaan dapat mengadakan usaha-usaha dan menyediakan fasilitas yang diperlukan sesuai dengan kemampuan Perusahaan serta instansi.
- c. Menurut Pasal 4 Bagi karyawan yang dengan sifat tugasnya harus tinggal dekat dengan Perusahaan dapat disediakan perumahan dinas sesuai dengan kemampuan Perusahaan serta Instansi.
- d. Bagi karyawan yang tidak menempati perumahan dinas, dapat diberikan penggantian uang sewa rumah sesuai dengan kemampuan uang sewa rumah sesuai dengan kemampuan Perusahaan serta instansi.
- e. Bagi karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan kelakuan yang baik dapat diusahakan rumah untuk dimiliki dengan cara memanfaatkan program Perum Perumnas dan Bank Tabungan Negara secara kredit dengan jaminan atau bantuan Perusahaan, disesuaikan dengan kemampuan instansi dan Perusahaan.

⁴² Soehoed, Salalinan Keputusan Menteri disampaikan kepada Menntri Keuangan, Jakarta.21 Febriari, 1981.

Isi dari Pasal 5 Bahwa: Bagi Karyawan yang berhubung dengan sifat tugasnya perlu menggunakan sarana kendaraan, dapat disediakan kendaraan dinas sesuai dengan kemampuan Perusahaan.⁴³

Pasal 6 Meyatakan tentang pemberian jaminan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan, baik yang berakibat cedera, cacad maupun kematian, setiap karyawan harus diasuransikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (1) Psa 7 yang berkaitan dengan Cuti tahunan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja secara penuh selama satu tahun.
- (2) Cuti besar diberikan kepada karyawan yang telah bekerja secara penuh selama enam tahun.
- (3) Direksi mengatur cara pelaksanaan pemberian cuti, sehingga tidak mengganggu jalannya perusahaan, sedangkan besarnya/ lama cuti disesuaikan dengan peraturan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

Pasala 8 tentang jaminan hari tua, Kepada Karyawan yang telah mencapai batas usia pensiun berhak atas jaminan hari tua. Ketentuan-ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan hari tua ditetapkan dalam peraturan tersendiri.

⁴³ *Ibid.*

Pasal 9 mengatur tentang peralihan, bahwa semua peraturan mengenai kesejahteraan karyawan yang sudah ada harus disesuaikan dengan Surat Keputusan ini, selambat-lambatnya satu tahun sejak tanggal dikeluarkannya Surat Keputusan ini.

3. Gaji Pokok dan Tunjangan bagi Karyawan UMY

- a. Sistem penentuan upah menurut satuan waktu di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada umumnya menggunakan pola gaji pokok dan tunjangan.⁴⁴ Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Gaji pokok di UMY disusun menurut jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan. Jenjang jabatan mencerminkan intensitas syarat yang harus dipenuhi untuk menjalankan jabatan tersebut. Jabatan yang menuntut persyaratan lebih berat, disusun dalam jenjang jabatan lebih tinggi dengan gaji pokok lebih besar.⁴⁵
- b. Jenjang kepangkatan mencerminkan pemenuhan kualifikasi atau kompetensi seseorang. Orang yang memiliki kompetensi lebih tinggi diberikan golongan pangkat lebih tinggi serta dianggap mampu menjalankan jabatan atau melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan lebih berat, dan sebab itu patut menerima imbalan yang lebih besar. Setiap jabatan dengan persyaratan tertentu pada dasarnya harus

⁴⁴ Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU. *Reformasi Sistem Upah dan Gaji Karyawan*. 2005

⁴⁵ *Ibid*

dijalankan oleh seseorang dengan kompetensi dan golongan pangkat yang sesuai dan untuk itu dia menerima gaji pokok yang sesuai pula.

- c. Sesuai dengan perubahan teknologi dan kondisi perusahaan, kondisi dan persyaratan jabatan juga dapat berubah. Sebab itu struktur dan jenjang jabatan, demikian juga struktur gaji pokok perlu ditinjau kembali dan disempurnakan setiap satu periode tertentu, misalnya setiap 5 tahun atau paling lambat setiap 10 tahun. Disamping itu, penyesuaian setiap tahun dapat dilakukan dalam bentuk pemberian kompensasi, misalnya dengan memberikan tunjangan kemahalan sebagai kompensasi atas laju inflasi.
- d. Sesuai dengan kondisi UMY masing-masing dan hubungan antara pengurus instansi dan para pekerja/karyawan, UMY dan instansi secara umum memberikan beberapa jenis tunjangan dan fasilitas antara lain seperti:
 - 1) Tunjangan kemahalan diberikan untuk kompensasi laju inflasi dan atau tingkat biaya hidup yang relatif tinggi di beberapa daerah tertentu;
 - 2) Tunjangan jabatan baik tunjangan jabatan struktural maupun tunjangan jabatan fungsional;
 - 3) Tunjangan transport;
 - 4) Tunjangan perumahan;
 - 5) Tunjangan istri atau tunjangan suami;
 - 6) Tunjangan anak;

- 7) Tunjangan pemeliharaan atau asuransi kesehatan;
- 8) Tunjangan hari tua atau dana pensiun;
- 9) Tunjangan cuti;
- 10) Tunjangan hari keagamaan; dan lain-lain.⁴⁶

Beberapa tunjangan tersebut mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaan atau produk seperti tunjangan jabatan. Beberapa tunjangan mempunyai sifat penunjang seperti tunjangan transpor. Beberapa tunjangan hanya sekedar mempunyai fungsi sosial seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan kemahalan, tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan hari keagamaan, tunjangan perumahan dan tunjangan cuti. Oleh sebab itu, tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan juga jaminan sosial.⁴⁷

- e. Pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan tunjangan tersebut secara tetap dan tidak semua jenis tunjangan diatas diberikan kepada karyawanya, serta mempertimbangkan kehadiran kerja seperti tunjangan jabatan, tunjangan pemeliharaan kesehatan dan tunjangan hari keagamaan. Terdapat juga beberapa Universitas yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau tergantung pada kehadiran bekerja seperti tunjangan transpor dan

⁴⁶ Satriyo, Rudy. *Modul Instrumen HAM Nasional, Hak Atas Kesejahteraan*. Jakarta: Departemen Hukum dan HAM RI, 2004

⁴⁷ Sjahputra Tunggal, Iman. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Harvarindo, 2007).

tunjangan makan siang. Beberapa jenis tunjangan ditetapkan sebagai proporsi gaji pokok seperti tunjangan istri atau suami, tunjangan anak dan tunjangan kemahalan, dan beberapa jenis tunjangan ditetapkan sebagai lumsum seperti tunjangan jabatan dan tunjangan transpor. Universitas yang berbeda pada umumnya mempunyai pengaturan yang berbeda terhadap karyawannya.

- f. Dari uraian di atas jelas bahwa upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan UMY terhadap karyawannya, akan tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja untuk bekerja produktif. Seluruh komponen upah gaji yang dinyatakan dalam bentuk uang dinamakan upah atau gaji bruto. Dari upah atau gaji tersebut mungkin masih dipotong pajak penghasilan dan iuran dana pensiun atau kewajiban lain. Setelah pengurangan tersebut, pekerja akan menerima upah net atau upah bersih yang dibawa ke rumah dan dinamakan take-home pay. Sebagaimana dikemukakan diatas, di beberapa Universitas disediakan juga beberapa jenis fasilitas seperti perumahan, kendaraan, kupon bensin, antar jemput pegawai, makan siang, rekreasi pekerja atau dalam bentuk lain. Fasilitas tersebut pada dasarnya dapat dinilai dalam bentuk uang dan merupakan tambahan penghasilan bagi pekerja.⁴⁸

⁴⁸ Totok Yuli Yanto. *Perjuangan bagi para karyawan/pekerja*. Diterbitkan Januari 23, 2009.

Demikian juga beberapa pekerja terkadang ditugasi melakukan pekerjaan ekstra atau lembur dan untuk itu dia menerima upah lembur. Upah lembur juga merupakan tambahan penghasilan. Dengan demikian, penghasilan seorang pekerja adalah upah bruto ditambah penerimaan-penerimaan lain, termasuk penerimaan natura dan fasilitas yang dapat dinilai dalam uang. Di lihat dari segi pengusaha, semua komponen penghasilan pekerja/karyawan UMY, termasuk upah bruto, natura dan fasilitas, merupakan pengeluaran atau biaya Universitas. Semakin besar dana yang dialokasikan untuk penyediaan fasilitas, semakin besar biaya Universitas yang diperuntukkan untuk pekerja/karyawannya. Sebaliknya, di kalangan pekerja sering timbul kesan bahwa penghasilan mereka adalah gaji bersih, sehingga sering timbul salah pengertian bahkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha baik dalam penentuan upah maupun dalam penyediaan tunjangan dan fasilitas.⁴⁹

Pengusaha umumnya dapat memenuhi harapan pekerja mengenai peningkatan upah serta perbaikan tunjangan dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Sebagaimana dikemukakan di atas, semua komponen penghasilan termasuk upah bagi pekerja menjadi komponen biaya bagi pengusaha. Tambahan upah atau tambahan tunjangan bagi pekerja menjadi tambahan biaya bagi pengusaha. Pengusaha dapat memberikan tambahan upah dan atau

⁴⁹ Agusmidah. *Peran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Menghadapi Era Globalisasi*. USU Repository, 2005

tunjangan bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa pekerja dapat memberikan peningkatan produktivitas dengan tambahana nilai produk yang lebih besar dari tambahan upah dan atau tunjangan yang diterimanya. Dengan kata lain, setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan peningkatan produktivitas pekerja secara proporsional.

Sekarang ini, setiap Universitas memberikan jenis tunjangan yang berbeda. Terdapat lebih dari 150 jenis tunjangan. Ke depan, perlu penyederhanaan jenis tunjangan yang terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan peningkatan produktivitas serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawanya.