





Balasan bagi sebuah amal pekerjaan merupakan unsur penting. Ia merupakan faktor penguat yang esensi, bagi segala pengorbanan dan jerih payah yang telah dilakukannya.

Islam adalah agama kasih sayang, ini berarti bahwa Islam tidak mengajarkan untuk mengabaikan masalah sosial, sehingga mentelantarkan existensi ummatnya.

Nabi sendiri telah memberikan peringatan keras terhadap orang - orang yang tidak membayarkan upah pekerja secara penuh. Kata Allah, ada tiga golongan orang yang kelak pada hari kiamat akan menjadi musuh Ku. Termasuk diantara mereka adalah orang yang menggunakan jasa atau tenaga orang lain, setelah pekerjaannya beres namun dia tidak mau membayar upahnya secara penuh.

Dengan memperhatikan data - data yang ada di PTP - XXIV - XXV, dan betapa pemerintah telah banyak memperbaharui banyak SK yang dikeluarkan, hal ini menunjukkan bahwa ketentuan - ketentuan yang lama sudah tidak dapat dijalankan karena tidak relevan lagi dengan kebutuhan fisik para pekerja.

Sekarang yang jadi permasalahan adalah, sudah cukupkah upah sebesar itu? padahal pekerja tidak hanya menghidupi dirinya sendiri. Tetapi dengan istri dan beberapa anaknya.

Maka tidak heran kalau di Medan, Sumatera Utara terjadi demonstrasi yang di koordinir oleh SBSI ( Serikat Buruh Sejahtera Indonesia ), yang pada intinya adalah meminta pada para pengusaha agar mematuhi upah kebutuhan layak minimum, bukan sekedar kebutuhan fisik minimum.

Dengan demikian SBSI meminta pada para pengusaha untuk menyeragamkan upah regional untuk kebutuhan layak minimum adalah Rp.7.000,00/hari ( Surya, 20 April 1994 ).

Dalam hal ini, harus ada balance ( keseimbangan) antara pekerjaan dan upah. Jangan sampai tenaga pekerja diforsir secara berlebihan sementara upah tidak diperhatikan. Demikian pula pekerja, dia tidak boleh menuntut yang berlebihan, sehingga perusahaan dapat memproduksi dengan lancar.

Memang kalau kita disuruh memilih antara Rp.3.000,00 dan 7.000,00 , secara ekonomis dan manusiawi akan memilih Rp.7.000,00.

Mungkin SBSI mengarah pada kebutuhan pokok (hidup) di daerah Sumatera Utara atau didaerah lain, selain di Jawa adalah tinggi. Sehingga upah harus di sesuaikan dengan kebutuhan di daerah. Atau mungkin ada unsur - unsur politik didalamnya, hal itu masih belum jelas. Tapi yang pasti SBSI adalah merupakan Organisasi Buruh ( pekerja ) yang illegal.

Pemerintah secara bertahap terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja, tanpa memberi beban Perusahaan secara berlebihan. Segalanya diusahakan berjalan wajar dan seimbang. Jika salah satu pihak mendapat beban tidak wajar, maka Perusahaan tidak bisa berjalan normal. Pekerja yang diupah terlalu rendah akan resah dan akhirnya melakukan unjuk rasa. Sedang Perusahaan yang dipaksa memikul beban terlalu berat akan terancam bangkrut.

Dibalik semua ketentuan formal ini, yang terpenting untuk ditumbuhkan pengusaha bersama pekerja ialah terciptanya suasana saling membutuhkan. Pekerja merasa butuh pada Perusahaan yang memberi sumber penghasilan. Karena itu muncul rasa ikut memiliki. Sedang Pengusaha memandang pekerja sebagai penyangga kehidupan Perusahaan. Karena itu dihargai secara wajar dan manusiawi.

Substansi dari ketentuan formal diatas ialah terwujudnya kesejahteraan pekerja melalui hubungan yang harmonis antara pekerja dan Perusahaan. Jika suasana harmonis telah tercipta maka ada atau tidaknya ketentuan formal itu tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika masing-masing pihak hanya mengutamakan kepentingan sendiri, maka ketentuan formal yang ada akan dicari lubang - lubangnya untuk dilanggar.

Tidak semua Perusahaan berhasil menciptakan rasa





Organisasi Ketenaga kerjaan di Indonesia belum berfungsi secara efektif. Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ( SPSI ) yang berkompeten menampung aspirasi tenaga kerja, masih sangat bergantung pada pemerintah sehingga menyebabkan mandul dalam menjalankan fungsinya yang berkaitan dengan upaya peningkatan upah tenaga kerja.

Bila saat ini kita harus berjuang untuk bisa membantu para tenaga kerja untuk memperbaiki nasibnya yang sangat memperhatikan, maka pemberian bagi pekerja untuk membentuk organisasi alternatif harus segera direalisasikan.

Sebabnya, organisasi seperti SPSI yang harus memperjuangkan nasib para pekerja mulai sekarang dan seterusnya karena sampai sekarang belum bisa menyumbang banyak, selama organisasi ini tidak independen terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan pihak pekerja.

Padahal bargaining position ( posisi tawar menawar ) dunia usaha makin kuat, baik terhadap pemerintah maupun terhadap organisasi - organisasi kemasyarakatan, bahkan tak jarang terjadi pula kolusi antara pejabat dan pengusaha.



B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja borongan, harian lepas dan musiman.

Jamsos merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat, terutama pekerja dan pengusaha, terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis.

Jaminan Sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarganya, sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif. Mekanisme untuk memenuhi kebutuhan pekerja, Jaminan sosial telah diterima oleh hampir secara universal.

Bahkan diantara negara yang baru berkembang se - kurang - kurangnya ada satu program jaminan sosial yang berlaku.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia di selenggarakan oleh PT. Astek, yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian.

Program tersebut baru beroperasi tahun 1978. Dalam Repelita V, Pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pensiun, dan jaminan pesangon yang menjadikan jaminan perlindungan serta - menyeluruh dan terpadu.

Program jaminan Sosial Tenaga kerja hanya akan dapat berjalan dengan baik jika pengusaha mematuhi ketentuan - ketentuan yang berlaku.

Apabila dalam menyampaikan data tenaga kerja dan Perusahaan pengusaha terbukti tidak melakukannya secara tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka Pengusaha harus memberikan hak - hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pula jika mengakibatkan kekurangan pembayaran tunjangan kepada tenaga kerja, maka pengusaha perlu memenuhi kekurangan jaminan yang diterima oleh tenaga kerjanya sebagai akibat laporan yang kurang akurat yang diberikan kepada penyelenggara Jaminan Sosial. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja hanya dapat diselenggarakan dengan baik jika Pengusaha membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan tenaga kerja serta menyetorkannya ke badan pelaksana Jaminan Sosial Tenaga kerja dalam waktu yang ditentukan.

Pabrik Karung Rosela Baru pekerjanya ada yang tetap, pegawai musiman dan pegawai honorer. Pegawai musiman dan pegawai honorer statusnya adalah sama.

Pegawai honorer dan pegawai musiman / borongan tidak di ikutkan dalam program Astek, karena statusnya adalah kontrak kerja, dan tidak mungkin

diangkat menjadi pegawai tetap serta pula mereka adalah karyawan sudah pensiun tapi berhubung Pabrik karung masih membutuhkan tenaganya, mereka masih diperbolehkan bekerja di Pabrik karung tersebut.

Misalkan pegawai honorer berangkat kerja atau bekerja di Pabrik yang selama dia berhubungan dengan pekerjaan di Pabrik karung, lalu dalam perjalanannya tersebut pekerja mendapatkan kecelakaan kerja, dia tidak mendapatkan Astek, karena dia tidak membayar iuran atau tidak menjadi anggota dari Asuransi Tenaga Kerja.

Akan tetapi Perusahaan masih tetap mengeluarkan dana untuk pegawai, yang hanya merupakan kebijaksanaan Perusahaan belaka.

Para pekerja honorer, semuanya mendapatkan surat perjanjian kontrak kerja.

### C. Perjanjian Kontrak kerja karyawan Honorer.

Dalam perjanjian kontrak kerja itu disebutkan bahwa maksud daripada pasal 1 ayat 1 ( hubungan kerja dan kewajiban ) adalah berstatus karyawan honorer saja. Tidak dapat naik atau meningkat ke jabatan yang lebih tinggi lagi, karena mereka ( pegawai honorer ) adalah pegawai pensiunan yang dipekerjakan lagi oleh perusahaan, maksudnya jabatan

/status mereka sudah mencapai puncaknya.

Sebenarnya ada banyak macam / jenis pekerjaan honorer misalnya, bagian produksi, TU, Satpam dan mandor, sebagaimana yang dijadikan contoh surat perjanjian kerja ini adalah milik Bapak MT. Jamingan selaku pensiunan karyawan bulanan PK Rosella, yang ditempatkan pada / sebagai Mandor gudang II.

Kemudian dalam pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa apabila tidak mentaati peraturan tata tertib atau ketentuan yang lain yang berlaku maka akan dikenakan sanksi. Tapi di surat tersebut tidak disebutkan sanksi apa yang akan dijatuhkan oleh perusahaan kepada pihak kedua apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pihak kedua.

Tentang berlakunya surat perjanjian kerja tidak disebutkan apakah boleh perjanjian itu diperpanjang? Atau apakah itu terserah perusahaan atau karyawan itu sendiri?.

Menurut keterangan dari berbagai karyawan yang berhasil diwawancarai mereka mengatakan bahwa karyawan yang memiliki perjanjian kontrak kerja tidak dapat memperpanjang kontrak kerja apabila perusahaan tidak membutuhkan lagi. Jadi perpanjangan kontrak kerja terserah pada perusahaan apakah memperpanjang atau tidak.

Karena hal ini adalah wewenang dari perusahaan

maka para karyawan tidak bisa berlutik apabila perusahaan tidak memperpanjang lagi kontrak kerja dengan mereka ( para pegawai honorair ).

Pasal 3 menyebutkan bahwa apabila ditugaskan diluar jam kerja, maka upah lembur disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.

Disini tidak disebutkan ketentuan yang mana yang akan diberlakukan apabila terjadi lembur pekerjaan diluar jam kerja ? .

Masih dalam pasal 3. Dalam perjanjian kontrak disebutkan bahwa pemberian bonus dilakukan menurut ketentuan yang berlaku sesuai dengan kemampuan Perusahaan .

Dari hasil interview diperoleh data bahwa bonus tersebut berupa THR ( Tunjangan Hari Raya ) dan Jasprod ( Jasa Produksi ) / hasil tiap tahun dari laba perusahaan.

Tentang masa berlakunya surat perjanjian kontrak kerja yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa menurut Bapak Abd. Wahab, pegawai yang sudah senior di Pabrik karung. Dia mengatakan bahwa pekerja honorarium dapat memperpanjang atau meneruskan kontrak kerjanya dengan Perusahaan selama dia mampu didalam bekerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dan bersemangat tinggi dalam memenuhi ke-



adanya masa percobaan ,maka selama waktu itu ber berlangsung berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran.

Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 ( tiga ) bulan.Sejalan dengan ketentuan tersebut Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964 menyatakan bahwa adanya masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan.Dan untuk pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari pejabat yang berwenang.( Zaeni Asyhadie,SH. 1993 : 139 ).

Yang paling sering terjadi di Indonesia adalah pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) oleh Perusahaan.Baik karena kesalahan - kesalahan pihak buruh atau karena kondisi Perusahaan.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi.Dalam hal prestasi ini Prof. Subekti menulis bahwa Suatu pihak yang memperoleh hak dari perjanjian - perjanjian itu juga merupakan - kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang telah diperolehnya.Dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban - kewajiban juga memperoleh hak - hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban - kewajiban yang-

dibebankan kepadanya. (Subekti.1984 ; 29 ).

Dalam perjanjian kerja , karena dia juga merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian pada umumnya, maka apa yang dikemukakan oleh Prof. Soebekti diatas - berlaku pula padanya. Artinya apa yang menjadi hak - buruh akan menjadi kewajiban majikan, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh.