
PENERAPAN PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN PADA PERATURAN KEPEGAWAIAN STIKES HARAPAN BANGSA PURWOKERTO

Author

Marlia Hafny Afrilies¹, Yuris Tri Naili², Fania Mutiara Savitri³

^{1,2} Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto

Email: marliahafny@uhb.ac.id

yuris@uhb.ac.id

³ Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang

Email: faniamutiara@walisongo.ac.id

Abstrak

Pekerjaan sangat dibutuhkan semua orang untuk membiayai kebutuhan sehari-hari dan menjaga kelangsungan kehidupannya. Bagi sebagian orang, melakukan suatu pekerjaan tidak hanya untuk mendapatkan pendapatan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi juga sarana untuk menyalurkan hobi, berkarya sesuai dengan keinginan hati sehingga pekerjaan menjadi salah satu kenikmatan hidup dan menjadi lebih bermakna tidak hanya secara personal bagi diri sendiri, tetapi juga bermanfaat bagi keluarga serta lingkungan sekitarnya.

Dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari, setiap perusahaan membutuhkan peraturan kepegawaian yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pengusaha agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) atau sering disebut dengan UU Naker telah menjelaskan mengenai kebutuhan tersebut. UUK merupakan pokok dasar hukum dalam pembuatan peraturan-peraturan kepegawaian dalam suatu perusahaan. Hal yang selalu menjadi perhatian bagi kalangan pekerja adalah masalah kesejahteraan dan perlindungan pekerja yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang menggunakan metode analisis data kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi peraturan perlindungan pekerja, pengupahan pekerja, dan kesejahteraan pekerja dalam UU No.13 Tahun 2003 sudah dilaksanakan. Sedangkan rekomendasi yang diberikan penelitian ini adalah: (1) bagi pekerja diharapkan menjaga kedisiplinan dan mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan, (2) bagi pemerintah diharapkan dapat memberikan bekal yang memadai bagi pekerja terhadap pengetahuan dasar tentang ketenagakerjaan, (3) bagi perusahaan diharapkan untuk melengkapi peraturan kepegawaian yang sudah dibuat agar menjadi lebih baik.

Kata kunci: Implementasi Perlindungan, Pengupahan, Kesejahteraan Pekerja

PENDAHULUAN

Serangkaian usaha pembangunan yang berkelanjutan meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, serta negara dalam rangka mewujudkan tujuan nasional yang termaksud dalam Pembukaan UUD 1945 yakni melindungi segenap bangsa, dan seluruh tumpah darah Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan merupakan pengertian pembangunan nasional.

Sebagai pelaksana pembangunan, tenaga kerja harus memperoleh jaminan akan haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat merupakan pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usahanya, seperti Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah harus memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam rangka menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan kerja, serta tidak adanya diskriminasi atas dasar apapun dalam memperlakukan pekerja/buruh.

Dalam rangka membangun masyarakat Indonesia seluruhnya dan seutuhnya, perlu adanya pembangunan nasional sebagai bagian yang tidak boleh dilewatkan. Pembangunan nasional ini bertujuan agar dapat menciptakan masyarakat yang adil, makmur dan merata baik secara material maupun dari segi spiritual.¹ Sehingga, harkat, martabat, dan harga diri pekerja dapat ditingkatkan. Hal ini merupakan salah satu implementasi berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Lalu Husni, pemerintah perlu melibatkan diri untuk melindungi keselamatan, kesehatan, serta upah yang layak bagi pekerja. Yakni dengan mewujudkan perburuhan yang adil, sesuai dengan perundang-undangan

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) hal. 7.

perburuhan yang memberikan hak-hak bagi pekerja atau buruh sebagai manusia yang utuh.²

Demi kelangsungan perusahaan, pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha. Pekerja mempunyai peranan yang penting. Tidak mungkin tanpa apa ada pekerja perusahaan bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan maka dari itu pekerja atau buruh sering disebut sebagai tulang punggung perusahaan³.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh terdapat pada pasal tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan, yang diatur dalam Bab X dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari pasal 67 sampai dengan pasal 101. Perlindungan yang diatur dalam Bab X memiliki bagian-bagian sesuai dengan kategori peraturannya. Perlindungan terhadap Penyandang cacat, Anak, Perempuan, Waktu kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja, diuraikan dalam pasal 67 sampai dengan 87 diatur pada Bab X bagian Kesatu. Bagian Kedua, yakni pasal 88 sampai pasal 98 mengatur tentang Pengupahan. Dan Kesejahteraan diatur pada bagian Ketiga pasal 99 sampai dengan 101.

Dibuatnya ketentuan tentang perlindungan, upah dan kesejahteraan menjadi bagian yang sangat penting dalam manajemen perusahaan. Sudah menjadi kewajiban bagi sebuah perusahaan untuk menjaga, membina serta mendukung pekerjaannya agar pekerja menjadi pekerja yang loyal. Sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan, salah satunya meningkatkan prestasi perusahaan.

Yayasan Pendidikan Dwi Puspita mendirikan sebuah institusi pendidikan swasta yang bernama STIKES Harapan Bangsa Purwokerto sejak September 2002. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Bangsa Purwokerto bergerak dalam bidang pendidikan kesehatan dengan 3 program studi pada awal berdirinya yaitu S1 Keperawatan, D3 Kebidanan dan D3 Keperawatan. Pada awal berdirinya

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Pensi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal 11.

³ Zainal Asikin et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 1997, hal 75.

di tahun 2002, STIKES Harapan Bangsa Purwokerto memiliki pekerja sebanyak 18 orang.

Sampai dengan saat ini STIKES Harapan Bangsa Purwokerto telah memiliki kurang lebih 100 pegawai yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Perkembangan jumlah pegawai tersebut menunjukkan bahwa STIKES Harapan Bangsa Purwokerto telah mengalami perkembangan yang sangat baik, sehingga pekerja yang lama tetap bertahan bahkan bertambah dengan cukup signifikan.

Mempertahankan pekerja dalam sebuah perusahaan bukanlah hal mudah. Apalagi dunia pendidikan juga merupakan dunia yang dinamis, bergerak maju sesuai dengan perkembangan teknologi dan globalisasi. Lembaga pendidikan menjadi bagian yang krusial untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mumpuni sebelum masuk dunia kerja. Persaingan lembaga pendidikan cukup kuat sehingga penyelenggara lembaga pendidikan harus memiliki strategi agar bisa terus eksis dan menjadi unggulan. Salah satu bagian penting dari bertahannya lembaga pendidikan tersebut adalah sumber daya manusia sebagai penopang utama.

Hukum ketenagakerjaan dapat disebut dengan istilah hukum perburuhan, dan saat ini keduanya masih digunakan baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.⁴

Segala hal yang mempunyai hubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja merupakan pengertian ketenagakerjaan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 1. Pemagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan merupakan contoh hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum masa kerja.

Hukum ketenagakerjaan menurut Abdul Karim terdiri atas beberapa unsur, diantaranya :

- a. Peraturan yang disusun baik tertulis maupun tidak tertulis;
- b. Mengatur mengenai keadaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/

⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), h. 1

majikan;

- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dikelola dalam perlindungan pekerja/buruh.⁵

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan Pembangunan Ketenagakerjaan menurut pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003, adalah sebagai berikut :

- 1) Pancasila
- 2) Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2; Pasal 28H ayat 1; Pasal 28H ayat 2; Pasal 28H ayat 3; Pasal 28H ayat 4; Pasal 28I ayat 2;

Asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata sesuai dengan asas pembangunan ketenagakerjaan seperti yang terdapat pada penjelasan Pasal 3 UU No. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pembangunan sistematis dalam kegiatan ketenagakerjaan perlu dilaksanakan dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan antara pihak tenaga kerja dengan pihak perusahaan.⁶

Suatu keadaan atau bidang dimana kaidah itu berlaku, menurut teori Gebiedsleer dari JHA Logeman merupakan lingkup hukum ketenagakerjaan. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan ini berjumlah 4, yakni sebagai berikut :

- 1) Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa.
- 2) Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaidah hukum,
- 3) Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaidah hukum,
- 4) Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah

⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 5

⁶ Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012) h. 7

perselisihan hubungan industrial).⁷

a. Perlindungan

Terdapat berbagai macam perlindungan dalam kegiatan ketenagakerjaan. Namun, jika berdasarkan dari sisi teori, perlindungan kerja dapat dibagi menjadi tiga jenis perlindungan, antara lain:

1) Perlindungan Sosial

Jaminan sosial merupakan sebutan lain dari perlindungan sosial. Jaminan sosial adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Usaha masyarakat yang dimaksud bertujuan untuk memungkinkan pekerja atau buruh dalam mengenyam serta mengembangkan kehidupan mereka sebagai anggota keluarga dan masyarakat pada umumnya.

Dengan adanya jaminan sosial yang diterapkan dalam hubungan kerja, tenaga kerja dapat mendapatkan perlindungan dari perusahaan ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Sebaliknya, apabila terjadi penekanan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tenaga kerja, maka dapat dipastikan tenaga kerja berada dalam kondisi kesehatan dan kesusilaan yang terganggu. Ketentuan ini terdapat pada Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2) Perlindungan Teknis

Usaha-usaha yang dilakukan untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan disebut sebagai perlindungan teknis atau keselamatan kerja. Perlindungan terhadap keselamatan pekerja dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan termasuk contoh penerapan keselamatan kerja.

Tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan pekerja atau buruh, keselamatan kerja juga dapat memberikan keuntungan bagi pengusaha dan pemerintah. Pemberian perlindungan dapat memberikan keuntungan berupa meminimalisir kerugian yang terjadi, baik bagi pekerja itu sendiri, pengusaha, hingga sampai

⁷ Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012) h. 25

pada pemerintah. Jaminan perlindungan keselamatan bagi pekerja atau buruh akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja atau buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Manfaat juga akan dirasakan bagi pemerintah (dan masyarakat), maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas. UU No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja masih menjadi landasan pembicaraan mengenai keselamatan kerja.

3) Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis sering disebut dengan jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan suatu jenis perlindungan yang dilakukan dalam bentuk usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi diri dan keluarganya, termasuk dalam hal yang tidak mampu dilakukan pekerja/buruh di luar kehendaknya

Salah satu bentuk tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat dengan diselenggarakannya program jaminan sosial. Penyelenggaraan program jaminan sosial ini harus sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. *Funded social security* merupakan program jaminan sosial yang dikembangkan Indonesia sebagai negara berkembang yang mendapatkan sumber dana dari peserta dan masih terbatas pada masyarakat bekerja di sektor formal.

Dalam kondisi bekerja, tidak menutup kemungkinan peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja yang berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia akan terjadi, sehingga perlu diberikan jaminan sosial tenaga kerja berupa perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang

hilang atau berkurang maupun pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja.

b. Upah

Hak yang diterima oleh pekerja berupa imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang terhadap perusahaan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan dinamakan upah.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, berpendapat bahwa upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang – undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sederhananya, upah diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Berdasarkan teori ekonomi, definisi upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.

c. Kesejahteraan

Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan agar kerjanya meningkat tidak hanya perlu dikembangkan tetapi mereka juga perlu dimotivasi agar mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Pemberian kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (*fringe benefits*) dapat mempertahankan karyawan. Pemberian kesejahteraan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun mental karyawan beserta keluarganya. Selain itu, pemberian kesejahteraan dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu program kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap baik material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Sehingga

bertujuan agar dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik maupun mental karyawan.

Tujuan adanya program kesejahteraan menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka yaitu untuk memberikan sebuah keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan sebagai pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.² Kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Biasanya karyawan menerima tunjangan kesejahteraan meliputi tunjangan makanan, transport, Tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan kesehatan.³ Dalam era industrialisasi salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja karena itu kesejahteraan merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi.⁴

PERMASALAHAN

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan ketentuan tentang perlindungan, upah dan kesejahteraan dalam peraturan kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan, upah dan kesejahteraan dalam peraturan kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto sudah memenuhi kebutuhan dan harapan pekerja STIKES Harapan Bangsa Purwokerto;
3. Apa saja ketentuan dalam perlindungan, upah dan kesejahteraan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang belum diatur pada peraturan kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Sehubungan dengan objek yang akan diteliti, maka lokasi penelitian berada di STIKES Harapan Bangsa Purwokerto. Proses pengumpulan data penelitian melalui studi pustaka yang dihimpun dan diolah dengan melakukan pendekatan yuridis normatif untuk memperoleh hasil data yang akurat dan

signifikan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena lebih mengutamakan data sekunder atau library research, diantaranya:

- a. Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Peraturan Kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto.
- c. Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa hasil penelitian para ahli, dan bahan hukum sekunder berupa hasil karya ilmiah dan buku-buku ilmiah
- d. Bahan hukum tertier, yang terdiri dari kamus hukum, kamus ekonomi, kamus bahasa Inggris, Indonesia, untuk mendukung bahan hukum primer dan sekunder.

Model Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum dengan analisis data kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Peter Mahmud Marzuki mengatakan, “Penelitian Hukum adalah suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekadar *know-about*. Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi”.⁸

Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang dimaksud dalam bentuk Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan.

PEMBAHASAN

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto sebagai lembaga pendidikan tinggi, wajib memiliki peraturan kepegawaian. Peraturan kepegawaian menjadi instrumen penting dalam sebuah lembaga pendidikan tinggi. Peraturan kepegawaian menjadi salah satu komponen penilaian dalam penilaian akreditasi yang menentukan mutu manajemen sebuah lembaga pendidikan tinggi. Peraturan

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2018, h. 60.

kepegawaian yang dibutuhkan lembaga pendidikan tinggi cukup dari badan penyelenggaranya saja, dalam hal ini adalah disusun dan disahkan oleh Yayasan Pendidikan Dwi Puspita.

Peraturan Kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto diatur dalam Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Dwi Puspita Nomor : KEP/005/0710. Selain Peraturan Kepegawaian sebagai pedoman kepegawaian utama pegawai, juga terdapat surat keputusan – surat keputusan terkait kepegawaian yang belum dikodifikasikan menjadi satu pedoman baku karena dinamisnya aturan – aturan dalam dunia pendidikan. Ketentuan tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan dalam Peraturan Kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto adalah sebagai berikut:

a. Perlindungan

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto telah melaksanakan perlindungan terhadap pekerja, seperti yang diuraikan dalam Peraturan Kepegawaian SHB yaitu :

- 1) Perlindungan waktu kerja, pada Bab II Pasal 6 dan 7 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja :
Hari Kerja : senin – jumat
Jam Kerja : 7.30 – 16.00
- 2) Ketentuan lembur diatur dalam Bab II Pasal 9, kemudian dirinci dalam Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Dwi Puspita Nomor : KEP/02/01/2015 tentang lembur yang mengatur tentang prosedur dan upah lembur.
- 3) Hak atas cuti tahunan diberikan kepada pegawai sesuai dengan Bab II Pasal 10 Peraturan Kepegawaian SHB. Kemudian ketentuan pasal tersebut diuraikan secara lebih terperinci dalam Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Dwi Puspita Nomor : KEP/015/05/2018 yang mengatur antara lain :
 - a) Hak cuti tahunan pegawai adalah 14 hari
 - b) Hak cuti kepentingan, termasuk diantaranya cuti ibadah
 - c) Hak cuti diluar tanggungan perusahaan
- 4) Perlindungan terhadap perempuan, diatur pada Bab II tentang Hari Kerja dan Jam Kerja yaitu cuti melahirkan dan keguguran, Kemudian ketentuan pasal tersebut

diuraikan secara lebih terperinci dalam Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Dwi Puspita Nomor: KEP/015/05/2018. Pegawai perempuan yang melahirkan, akan mendapatkan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan.

- 5) Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan yaitu pada pasal 34 Bab V tentang Retensi antara lain pada pemberian fasilitas olahraga. Setiap hari Jumat STIKES Harapan Bangsa Purwokerto mengadakan senam bersama maupun olahraga bersepeda, senam dilaksanakan di lapangan olahraga yang terletak di depan Kampus STIKES Harapan Bangsa Purwokerto.
- 6) Penghargaan diatur dalam Pasal 35 dan 36 Bab V tentang Penghargaan, yaitu berupa penghargaan umroh dan general check up bagi pekerja yang telah memenuhi kriteria.

Jenis Penghargaan	Kriteria
Umroh	Masa kerja dan prestasi
Medical Check Up	Masa kerja dan usia pekerja

Penghargaan umroh mulai dilaksanakan setelah dikeluarkan surat edaran tentang Penghargaan Umroh yaitu dengan Surat Edaran Yayasan Pendidikan Dwi Puspita Nomor: SE/YPDP/22.04/2012. Umroh diberikan setiap tahun kepada 2 (dua) pegawai.

a. Pengupahan

Pengupahan atau penggajian bagi pekerja STIKES Harapan Bangsa Purwokerto telah diatur dalam Pasal 20 Bab III tentang Penggajian dan Bab IV tentang Remunerasi. Antara lain mengatur tentang struktur atau komponen gaji dan jenjang karier bagi pekerja. Komponen gaji bagi pegawai STIKES Harapan Bangsa Purwokerto terdiri atas gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan variable. Gaji pokok disesuaikan dengan tingkat pendidikan dari pegawai yang bersangkutan. Pegawai dengan tingkat pendidikan terendah yaitu SMA masuk

dalam golongan II c, untuk saat ini data pendidikan pegawai STIKES Harapan Bangsa Purwokerto yang tertinggi adalah S2.

Data Golongan Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Golongan				
		Iib	Iic	IIIa	IIIb	IIIc
1	Magister				57	3
2	Sarjana			11		
3	Diploma		5			
4	SMA	24				

Gaji tetap pegawai STIKES Harapan Bangsa Purwokerto sudah berada di atas Upah Minimum Regional yang berlaku di Kabupaten Banyumas. Upah Minimum Regional Kabupaten Banyumas untuk tahun 2018 adalah sebesar Rp. 1.589.000,- (Satu juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah). Untuk pegawai STIKES Harapan Bangsa Purwokerto dengan jabatan terendah adalah office boy dan satpam, gaji terendah adalah Rp. 1.600.000,- (Satu juta enam ratus ribu rupiah).

agi pekerja berupa jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesejahteraan dan koperasi diatur dalam Bab IV tentang Remunerasi dan Bab V tentang Retensi.

1) Jaminan sosial

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto mengikutsertakan semua pegawai dan keluarga pegawai dalam kepesertaan BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan sejak awal masuk dinyatakan sebagai pegawai. STIKES Harapan Bangsa Purwokerto tidak hanya memberikan kepesertaan bagi keluarga inti, juga mengizinkan pekerja yang ingin mendaftarkan orang tua maupun mertua pegawai kedalam BPJS Kesehatan untuk ikut serta dalam kepesertaan pegawai yang bersangkutan.

Kepesertaan dalam BPJS Tenaga Kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pension. Kepesertaan BPJS Kesehatan, dibedakan berdasarkan jumlah gaji yang diterima oleh masing – masing pegawai. Pegawai yang gajinya berada di bawah Rp. 4.000.000,- (Empat juta rupiah) mendapatkan fasilitas pelayanan kelas II, sedangkan untuk pegawai

dengan gaji diatas Rp.4.000.000,- (Empat juta rupiah) mendapatkan fasilitas kelas I. STIKES Harapan Bangsa Purwokerto mengikuti ketentuan yang berlaku dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam mengikutsertakan pegawai sebagai peserta BPJS Tenaga Kerja dan Kesehatan dalam hal pembayaran iuran pekerja dan pemberi kerja bagi kepesertaan BPJS Tenaga Kerja dan Kesehatan. Transparansi pembayaran iuran dapat dilihat pada email gaji yang diberikan setiap bulan oleh bagian kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto.

2) Fasilitas Kesejahteraan

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto memberikan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja berupa pelayanan keluarga berencana yang didapatkan pegawai melalui kepesertaan BPJS Kesehatan. Fasilitas penitipan anak memang belum secara resmi diadakan oleh STIKES Harapan Bangsa Purwokerto, akan tetapi anak – anak pegawai dapat diajak kapanpun apabila diperlukan karena berbagai alasan. Anak – anak dapat bermain di taman maupun di ruangan dosen yang sebagian ada yang belum ditempati sehingga bisa di setting sebagai tempat istirahat bagi anak – anak.

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto mengadakan kegiatan rekreasi bersama antara pegawai dan keluarga pegawai setiap 2 (dua) tahun sekali, baik di dalam maupun luar negeri. Kegiatan rekreasi yang dilaksanakan di dalam negeri antara lain di Bali, Bandung, Jakarta, dan Yogyakarta. Rekreasi yang dilaksanakan terakhir kali pada tahun 2017 adalah di Singapura sebagai tujuan rekreasi luar negeri yang pertama.

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto juga membentuk koperasi pegawai sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan pegawai. Koperasi pegawai melaksanakan kegiatan simpan pinjam. Pegawai setiap bulan memberikan iuran wajib senilai Rp.10.000,- (Sepuluh ribu rupiah). Simpanan pokok diberikan pegawai saat pertama kali menjadi anggota koperasi, senilai Rp.100.000,- (Seratus ribu rupiah). Pinjaman yang diberikan kepada pegawai bervariasi mulai dari Rp.3.000.000,- (Tiga juta rupiah) serta paling banyak adalah Rp. 30.000.000,-

(Tiga puluh juta rupiah). Pembayaran simpanan wajib dan pemotongan koperasi simpan pinjam dapat dilihat pada email gaji pegawai.

2. Hal – hal yang belum diatur dalam Peraturan Kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto

Peraturan kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto telah disusun dengan sedemikian rupa agar dapat menjadi pedoman kepegawaian yang baik dan memenuhi kebutuhan baik untuk manajemen pengelola maupun pegawainya. Setelah dilakukan analisis maka dapat terlihat, pada bagian perlindungan terhadap pekerja perempuan belum diatur secara tegas dalam peraturan kepegawaian yaitu tentang cuti haid.

Cuti haid sulit dilaksanakan karena sebagian besar pegawai di STIKES Harapan Bangsa Purwokerto adalah perempuan, sehingga apabila diberikan cuti haid 2 (dua) hari maka dapat dibayangkan bahwa setiap bulan sebagian besar pegawai akan mengajukan cuti walaupun mungkin tidak dalam waktu yang bersamaan. Tingkat urgensi dan pembuktian cuti haid belum dirasa cukup perlu untuk diberlakukannya cuti haid.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam tesis ini, maka dapat disimpulkan bahwa STIKES Harapan Bangsa Purwokerto telah melaksanakan perlindungan terhadap pekerja, seperti yang diatur dalam Peraturan Kepegawaian yaitu Perlindungan waktu kerja yaitu pada Bab II tentang Hari Kerja dan Jam Kerja. Kemudian perlindungan terhadap perempuan yaitu pada Bab II tentang Hari Kerja dan Jam Kerja meliputi Cuti melahirkan dan keguguran dan Cuti Kepentingan, termasuk didalamnya adalah cuti ibadah. Lebih lanjut, perlindungan Keselamatan dan Kesehatan yaitu Bab V tentang Retensi antara lain pada pemberian fasilitas olahraga.

Bab VI tentang Penghargaan, antara lain berupa penghargaan general check up bagi pekerja yang telah memenuhi kriteria. Ketentuan pengupahan juga sudah

diberikan dengan jelas dan baik sesuai Peraturan Kepegawaian. Kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja STIKES Harapan Bangsa Purwokerto antara lain jaminan sosial tenaga kerja dalam Bab V tentang Retensi dan Fasilitas kesejahteraan yang diberikan. Kemudian disertai kesejahteraan berupa membentuk koperasi, sebagai wadah perkumpulan pekerja STIKES Harapan Bangsa Purwokerto hingga ketentuan dalam bab X yang belum diatur dalam peraturan kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto antara lain tentang perlindungan perempuan terhadap hak cuti haid.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengemukakan saran, yakni menjaga kedisiplinan dan mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dalam Peraturan Kepegawaian STIKES Harapan Bangsa Purwokerto bagi pekerja; bagi pemerintah diharapkan dapat memberikan bekal yang memadai bagi pekerja terhadap pengetahuan dasar tentang ketenagakerjaan; bagi pemerintah diharapkan dapat memberikan petunjuk pelaksana yang tegas dalam pengaturan tentang cuti haid; pegawai perempuan yang sedang haid dan merasa tidak nyaman karena dysmenorrhea dapat mengajukan cuti sakit dengan memberikan surat keterangan dokter agar bisa mendapatkan haknya; bagi STIKES Harapan Bangsa Purwokerto diharapkan untuk melengkapi peraturan kepegawaian yang sudah dibuat agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)
- Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Pensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)

- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006)
- Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2009)
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2018).
- Zainal Asikin et.al, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997