

**PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI GURU TIDAK TETAP/HONORER
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG GURU DAN DOSEN DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI DI YAYASAN TARAKANITA WILAYAH JAKARTA)**

TESIS

Yosephine Tri Sundari

0806426244



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
JAKARTA
JULI 2010**

**PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI GURU TIDAK TETAP/HONORER
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG GURU DAN DOSEN DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI DI YAYASAN TARAKANITA WILAYAH JAKARTA)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Hukum**

Yosephine Tri Sundari

0806426244



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
HUKUM EKONOMI
JAKARTA
2010**


HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yosephine Tri Sundari

NPM : 0806426244

Tanda Tangan :



Tanggal : 06 Juli 2010


LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Yosephine Tri Sundari
NPM : 0806426244
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Bagi Guru Tidak Tetap /Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. ()

Penguji : Dr. Nurul Elmiyah, S.H., M.H. ()

Penguji : Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 06 Juli 2010

KATA PENGANTAR

Sudah layak dan sepantasnya saya memanjatkan puji syukur kepada Tuhan atas segala rahmat yang boleh saya alami di dalam masa studi saya, terutama dalam penyelesaian tesis ini. Penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Program Ilmu Hukum kekhususan Hukum Ekonomi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. yang telah bersedia membimbing saya dalam menyelesaikan tesis ini. Atas bimbingan, saran dan dorongannya saya dapat menyelesaikan tesis ini.
- (2) Sr. Sesilia, CB beserta Staf DPP Kongregasi Suster-Suster St. Carolus Borromeus yang telah memberikan perhatian dan kesempatan bagi saya untuk menjalani tugas perutusan ini.
- (3) Sr. Elsa, CB beserta Pengurus Yayasan Tarakanita, Para Pembina, Pengawas, dan Konsultan yang telah memberikan dorongan, perhatian, kesempatan maupun dana sehingga saya dapat menyelesaikan studi dengan baik dan lancar.
- (4) Dr. Nurul Elmiyah, S.H., M.H. dan Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H. selaku Dewan Penguji yang bersedia menguji saya dan memberikan masukan-masukannya untuk semakin menyempurnakan tesis ini.
- (5) Pimpinan dan staf, baik dosen dan staf administrasi Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, yang telah memberikan banyak perhatian, ilmunya dan kerelaan memberikan informasi maupun bantuan yang saya perlukan, baik selama masa studi saya maupun saat penulisan tesis ini.
- (6) Semua teman seperjuangan di Pascasarjana Fakultas Hukum UI angkatan 2008 yang telah banyak memberikan tambahan wawasan maupun persahabatan dan persaudaraannya selama ini, saya sangat bersyukur bahwa saya boleh mengenal dan berteman dengan Anda semua.

- (7) Teman-teman di Kantor Pusat Yayasan Tarakanita, secara khusus kepada teman-teman di Biro Personalia yang telah memberikan banyak perhatian, bantuan dalam bentuk apapun dan kerelaan menggantikan tugas-tugas saya selama saya menjalankan tugas belajar ini.
- (8) Sr. Monique, CB dan Para Suster Biara Carolus, Jakarta yang telah memberikan dorongan semangat dan doa-doanya yang diberikan untuk saya, sehingga saya dapat menjalankan tugas belajar ini dengan lancar.
- (9) Para Suster CB di manapun berada yang telah memberikan dukungan, dorongan dan doa-doanya untuk saya selama ini.
- (10) Paulus Dwiyanarta, S.H., yang telah memberikan banyak dukungan, menjadi teman diskusi yang baik selama saya menjalankan tugas belajar ini dan yang memberikan banyak masukan dalam penyusunan tesis ini.
- (11) Para sahabat dan teman-teman saya di manapun berada yang dengan berbagai caranya telah memberikan semangat, dukungan maupun doa-doanya untuk saya. Secara khusus bagi SP. Sumargo yang selalu memberikan semangat dan perhatiannya saat-saat saya mengalami hal-hal yang berat dalam menjalani tugas belajar ini.
- (12) Orang tua dan saudara serta keponakan saya yang telah menjadi penyemangat saya dalam menjalankan tugas belajar ini. Bagi alm. Gregorius Yoga, keponakan saya yang selalu menjadi perantara saya dalam doa-doa saya.

Tuhan sendiri yang akan membalas segala kebaikan-kebaikan yang pernah saya terima ini. Semoga tesis ini dapat memberikan masukan kepada siapapun yang membutuhkannya.

Akhirnya segala kritik dan saran demi hasil yang lebih baik terhadap tesis ini akan diterima dengan senang hati, mengingat bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna.

Jakarta, 06 Juli 2010

Yosephine Tri Sundari

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yosephine Tri Sundari

NPM : 0806426244

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI GURU TIDAK TETAP/HONORER
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG
GURU DAN DOSEN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI DI YAYASAN TARAKANITA
WILAYAH JAKARTA)

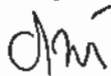
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 06 Juli 2010

Yang menyatakan



(Yosephine Tri Sundari)

ABSTRAK

Nama : Yosephine Tri Sundari

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul : Perlindungan Hukum Bagi Guru Tidak Tetap/Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta)

Guru merupakan tenaga profesional dan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Mereka bekerja pada suatu lembaga baik swasta maupun negeri. Hubungan kerja antara guru dan lembaga tersebut, terutama lembaga swasta (Yayasan) dilakukan dengan suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perjanjian menurut Undang-Undang. Di Yayasan Tarakanita, sebagai suatu lembaga swasta di bidang pendidikan, perjanjian kerja antara Guru dan Yayasan dilakukan dengan PKWT yang diklasifikasikan ke dalam dua status yaitu PKWT karyawan edukatif penuh waktu dan PKWT karyawan edukatif penggal waktu. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga-tenaga pendidik yang profesional. Yang masih perlu mendapat perhatian adalah perlindungan hukumnya yang dicantumkan dalam PKWT, sehingga karyawan yang bersangkutan terlindungi hak-haknya dan merasa aman dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kata Kunci:

Guru, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

ABSTRACT

Name : Yosephine Tri Sundari
Program : Master of Law
Title : Legal protection of a part time teacher by Law Number 14 Year 2005 regarding the Teachers and Lecturers and Law Number 13 Year 2003 regarding Labors (a study at Jakarta Branch of Tarakanita Foundation)

A teacher is a professional worker and is a part of the main element of the quality of education. Teachers work in a state institution or private institution. Working relationship between teacher and her/his institution, especially private institution (Foundation) is bounded in a written employment agreement according to the laws. In Tarakanita Foundation, as a private school (that runs private schools), employment agreement between teacher and Foundation is called Temporally Employment Agreement, which divided into two categories: Full time educational employees agreement and Part time educational employees agreement. It is the way of Foundation to get professional teachers. The issues are the legal protection of the employees regarding the purpose of the Temporally Employment Agreement, which is to protect the rights of the employees and to make them comfort doing their duties (to give a better place to work).

Key words (Subject):

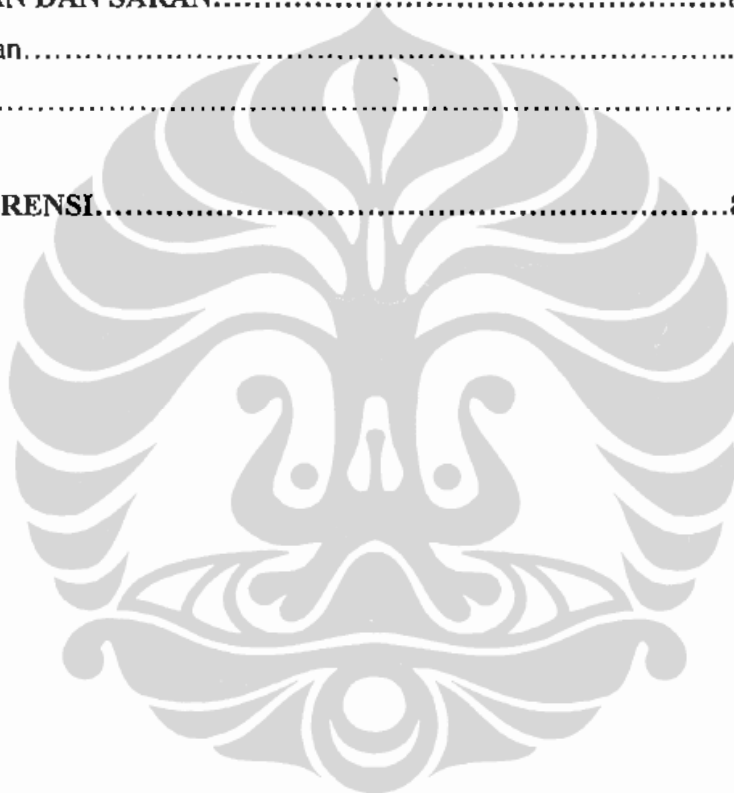
Teacher, working relationship, temporally employment agreement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Segi Teoritis.....	9
1.4.2. Segi Praktis.....	9
1.5. Batasan Penelitian.....	9
1.5.1. Guru tidak tetap/honorer.....	9
1.5.2. Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta.....	10
1.6. Metodologi Penelitian.....	10
1.6.1. Metode Penelitian.....	10
1.6.2. Metode Pengumpulan Data.....	10
1.6.3. Metode Analisis Data.....	12
1.7. Sistematika Penulisan.....	12

2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan bagi Tenaga Pendidik (Guru) di Indonesia	14
2.1.1. Hukum Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja di Indonesia.....	14
2.1.1.1. Pengertian Tenaga Kerja; Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	14
2.1.1.2. Sejarah dan perkembangan tenaga kerja di Indonesia dan perkembangannya.....	32
2.2. Perlindungan hukum bagi Tenaga Pendidik di Indonesia.....	35
2.2.1. Prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia.....	35
2.2.2. Perlindungan hukum tenaga kerja pendidik menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen.....	39
3. YAYASAN TARAKANITA DAN PERATURAN KEKARYAWANANNYA	43
3.1. Dasar Hukum, Visi, Misi, dan Struktur Organisasinya.....	43
3.1.1. Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta.....	46
3.1.2. Peraturan Kekaryawanan di Yayasan Tarakanita.....	48
3.2. Pengertian, Hubungan kerja dan kualifikasi karyawan di Yayasan Tarakanita berdasarkan Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan (PYTK).....	51
4. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN EDUKATIF PURNA WAKTU DAN PENGGAL WAKTU.....	54
4.1. Kajian syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.....	54
4.1.1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mensyaratkan Untuk dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia.....	54
4.1.2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja.....	54
4.1.3. Syarat materiil.....	57
4.1.4. Hak dan Kewajiban Kedua belah pihak.....	59
4.1.5. Jangka waktu perjanjian.....	68

4.1.6. Penyelesaian Perselisihan.....	70
4.1.7. Berakhirnya Perjanjian.....	72
4.2. Substansi dan isi PKWT Yayasan Tarakanita terkait dengan UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan.....	79
4.3. Perlindungan terhadap Karyawan Edukatif Purna waktu dan penggal waktu di Yayasan Tarakanita.....	80
5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran.....	85
DAFTAR REFERENSI.....	86
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kekurangan Tenaga Guru di Indonesia Tahun 2004-2005.....	3
Tabel 3.1. Data Karyawan Yayasan Tarakanita Jakarta.....	46
Tabel. 3.2. Perbandingan Guru dan Siswa Yayasan Tarakanita Jakarta.....	46
Tabel 4.1. Pemberian Pekerjaan oleh Yayasan Tarakanita kepada Karyawan Edukatif dengan PKWT.....	55
Tabel 4.2. Hak Karyawan Edukatif dengan PKWT di Yayasan Tarakanita.....	56
Tabel 4.3. Penempatan Karyawan Edukatif dengan PKWT.....	57
Tabel 4.4. Golongan/ruang gaji di Yayasan Tarakanita.....	60
Tabel 4.5. Kewajiban Karyawan Edukatif dengan PKWT di Yayasan Tarakanita..	62
Tabel 4.6. Hak dan Kewajiban Yayasan.....	63
Tabel 4.7. Penyelesaian Perselisihan.....	70
Tabel 4.8. Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian.....	73
Tabel 4.9. Pemutusan Hubungan Kerja.....	77
Tabel 4.10. Isi dan Substansi PKWT di Yayasan Tarakanita.....	80

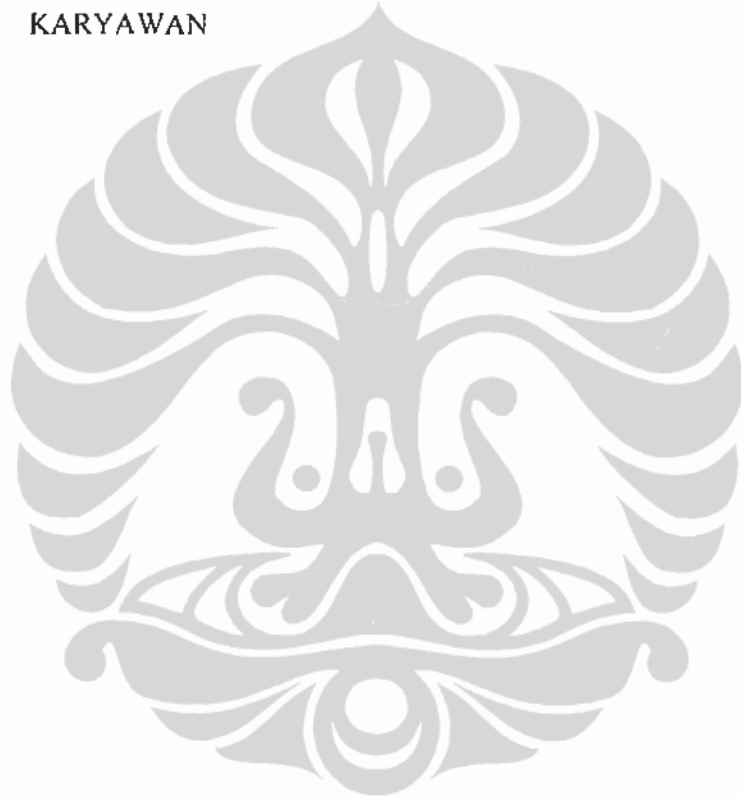
DAFTAR GAMBAR

Gambar. Bagan Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita45



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1. SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KARYAWAN EDUKATIF PURNA WAKTU
- LAMPIRAN 2. SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KARYAWAN EDUKATIF PENGGAL WAKTU
- LAMPIRAN 3. PERATURAN YAYASAN TARAKANITA TENTANG KARYAWAN



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hukum bertujuan untuk mengatur dan memberikan perlindungan kepada mereka yang membutuhkannya. Seorang pekerja yang bekerja pada orang lain, perusahaan atau lembaga tertentu mengharapkan suatu imbalan yang hendak dipakai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain, seorang pekerja bekerja salah satu tujuannya untuk melangsungkan kehidupannya. Demikian pula, pemberi kerja memperkerjakan orang lain (pekerja) karena mengharapkan bahwa dari orang tersebut dapat dibantu dalam usahanya atau kegiatannya. Atas pemberian tenaga, baik dalam arti fisik maupun pikiran, pemberi kerja memperoleh manfaat bagi dirinya atau perusahaannya. Karena diberi manfaat, pemberi kerja memberikan imbalan berupa uang (upah) kepada pekerja. Dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tersebut dibutuhkan suatu aturan yang dapat mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pekerja dan pemberi kerja mendapatkan perlindungan yang perlu atas hak-haknya dan sekaligus juga mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi.

Undang Undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat 2 memberikan landasan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai realisasi dari pasal tersebut dikeluarkanlah Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)¹ yang merupakan salah satu bagian penting dalam rangka Program Reformasi Hukum Perburuhan di Indonesia yang mencakup berbagai aspek perburuhan dan ketenagakerjaan, termasuk hak dan tanggung jawab pihak-pihak yang terkait.

Cakupan atau luas hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari pengertian hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Dalam lapangan hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja ada beberapa istilah yang mencerminkan luas dan isi bidang hukum yang

¹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 3938.

diaturnya. Istilah-istilah tersebut adalah hukum ketenagakerjaan, hukum perburuhan dan hukum kepegawaian.

Pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang pada dasarnya mengatur persoalan ketenagakerjaan dan seluruh aspeknya. Aspek ketenagakerjaan amatlah luas termasuk di dalamnya para pekerja, mereka yang tidak bekerja, pegawai, dan sebagainya. Karena luasnya cakupan ini, maka ruang lingkup hukum ketenagakerjaan juga sedemikian luasnya.² Sedangkan pengertian hukum perburuhan adalah kaedah yang mengatur perihal hubungan kerja antara majikan atau perusahaan dengan pekerja atau para pekerjanya dengan pola hubungan timbal balik hak dan kewajiban antara para pihak.

Dalam pengertian hukum perburuhan tercakup di dalamnya pekerja sektor formal dan informal. Pekerja sektor formal adalah pekerja pada sektor-sektor yang formal karena sektor ini didirikan secara resmi dan mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Sehubungan dengan hal ini, masih terbagi lagi dengan pekerja dalam sektor industri dan jasa. Salah satu pekerjaan dalam sektor atau bidang jasa adalah pendidikan. Dalam bidang pendidikan, tenaga kerja inti adalah Tenaga Pendidik atau Guru.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya disebut UU Guru dan Dosen)³ yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Namun sangat disayangkan bahwa profesi ini kerap kali mendapat pandangan negatif atau istilah kebanyakan orang hanya melihat sebelah mata mengenai profesi tersebut. Misalnya saja “Kalau ingin kaya jangan menjadi guru” atau “Jangan jadi guru, hidupmu bakal susah” mungkin juga yang berprofesi sebagai guru pun berpikir seperti “Saya menjadi guru karena terpaksa, karena tidak mendapatkan pekerjaan lain”. Padahal kita seharusnya bisa melihat dengan cara dan sudut pandang yang berbeda.

² A. Ridwan Halim, *Sendi-sendi Hukum Perburuhan dan Pragmatisasinya*. (Jakarta: Angky Pelita Studyways, 2001), hlm. 7.

³ Indonesia, Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, UU No. 14 Tahun 2005, LN No. 157 Tahun 2005, TLN No. 4586. Ps. 1 point 1.

Secara umum kondisi pendidikan di Indonesia dan secara khusus kualitas guru-guru di Indonesia adalah sebuah komulasi dari hasil pikiran masyarakat Indonesia tentang pendidikan dan kualitas guru itu sendiri. Bahkan bisa saja guru-guru sendiri memiliki kontribusi terbesar dalam mewujudkan kondisi seperti ini yakni dengan pikiran-pikiran negatif mereka. Sebagian besar masyarakat berpikir, berpendapat dan meyakini bahwa pendidikan di Indonesia sedang dalam kondisi terpuruk. Keyakinan tersebut memang apa adanya dan bisa kita lihat sendiri melalui maraknya opini, pendapat, tulisan-tulisan, dan media yang biasanya mendeskripsikan pendidikan di Indonesia dan secara khusus kondisi guru yang negatif. Berdasarkan indikator tersebut, maka dengan mudah dapat diprediksikan bahwa banyak masyarakat termasuk para guru sudah, sedang dan akan terus berpersepsi, berpikiran negatif tentang pendidikan dan kualitas guru di Indonesia.

Guru merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraannya, dan lain-lain. Khusus guru, di Indonesia untuk tahun 2005 saja terdapat kekurangan tenaga guru sebesar 218.838.

Tabel 1.1. Kekurangan Tenaga Guru di Indonesia Tahun 2004-2005

TINGKAT	2004		2005		KEBUTUHAN
	KEBUTUHAN	PENSIUN	KEBUTUHAN	PENSIUN	
TK	893	187	1,080	260	1,340
SD	63,144	20,399	83,543	23,918	107,461
SMP	57,537	4,707	62,244	6,270	68,514
SMU	26,120	1,498	27,618	1,685	29,303
SMK	9,972	1,073	11,045	1,175	12,220
TOTAL	157,666	27,864	185,530	33,308	218,838

Sumber : Data Direktorat Tenaga Kependidikan. 2004

Permasalahan klasik di dunia pendidikan dan sampai saat ini belum ada langkah-langkah strategis dari pemerintah untuk mengatasinya adalah:⁴

a. Kurangnya Pemerataan kesempatan pendidikan.

Sebagian besar masyarakat merasa hanya memperoleh kesempatan pendidikan masih terbatas di tingkat sekolah dasar.

b. Rendahnya tingkat relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja.

Hal ini dapat dilihat dari jumlah angka pengangguran yang semakin meningkat di Indonesia, yang kenyataannya tidak hanya dipengaruhi oleh terbatasnya lapangan kerja. Namun adanya perbedaan yang cukup besar antara hasil pendidikan dan kebutuhan kerja.

c. Rendahnya mutu pendidikan.

Untuk indikator rendahnya mutu pendidikan dapat dilihat dari tingkat prestasi siswa. Semisal kemampuan membaca, pelajaran IPA dan Matematika. Studi *The Third International Mathematic and Science Study Repeat TIMSS-R pada tahun 1999* menyebutkan bahwa diantara 38 negara prestasi siswa SMP Indonesia berada pada urutan 32 untuk IPA dan 34 untuk Matematika.

Sehubungan dengan situasi dan kondisi tersebut, maka pihak swasta atau masyarakat sangat diharapkan perannya dalam ikut serta memajukan bidang pendidikan ini. Hanya saja posisi guru swasta selama ini memang seolah-olah tidak dipayungi oleh undang-undang yang ada meskipun secara eksplisit sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (selanjutnya disebut UU Sisdiknas)⁵. Tingkat kesejahteraan guru-guru swastapun masih memprihatinkan terutama yang di daerah, ada yang lebih rendah dari upah buruh bangunan. Para guru swasta merasa dianaktirikan pemerintah dalam peningkatan kesejahteraan guru, padahal tugas dan tanggung jawab mereka dalam pembangunan pendidikan nasional, sama dengan guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS).

⁴ A. Hakam Naja, "UU Guru dan Dosen:Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan". (Makalah disampaikan pada SEMINAR IKATAN ALUMNI YAPI (IKAYAPI) dengan Thema : "UU Guru dan Dosen tahun 2005, Dengan Pokok Bahasan Bagaimana Aplikasinya Untuk Para Guru yang Mengajar di Sekolah Swasta", Jakarta, 24 Desember 2005), hlm. 1.

⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*, UU No. 20 Tahun 2003, LN No. 78 Tahun 2003. TLN No. 4301.

Dari sudut UU kepegawaian jelas tidak diatur secara khusus tentang guru, karena yang diatur adalah pegawai pemerintah (PNS) sedangkan dari sudut UU Ketenagakerjaan juga akan sangat sulit karena penyelenggara pendidikan adalah yayasan. Sehingga guru tidak dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja atau buruh. Bisa dikatakan sebelum UU Guru dan Dosen disahkan, guru-guru tidak mempunyai payung hukum yang jelas. Yang memang mengatur segala sesuatu secara khusus yang menyangkut guru, seperti halnya dengan UU Tenaga Kerja dan UU Kepegawaian.

Dalam Pasal 25 ayat (3) UU Guru dan Dosen disebutkan bahwa pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Perjanjian tertulis antara Guru dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak berdasarkan peraturan perundang-undangan tetapi tidak dijelaskan perundang-undangan mana yang dipakai sebagai acuan. Sedangkan dalam Hukum Perjanjian Umum (KUHperdata) dan UU Ketenagakerjaan, perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, materi yang harus ada dalam perjanjian kerja diatur berdasarkan Undang-Undang ini.⁶

Sehubungan dengan adanya perjanjian kerja antara penyelenggara pendidikan dengan Guru, menurut UU Guru dan Dosen tidak dikategorikan apakah Guru tersebut sebagai Tenaga Honorer Tidak Tetap atau sebagai Tenaga Tetap. Selama ini status Honorer mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian (selanjutnya disebut UU Kepegawaian).⁷ Honorer adalah Pegawai tidak tetap untuk pekerjaan yang bersifat tetap maupun sementara. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan status tersebut melanggar ketentuan undang-undang ini, karena pendidikan adalah bidang pekerjaan yang bersifat tetap/rutin.⁸ Lama pekerja pegawai honorer tidak

⁶ M. Siti Wahyuandari, SH., "UU Guru versus Ketenagakerjaan". (Makalah disampaikan dalam seminar di Sekolah Islam Terpadu Izzudin, 8 Juli 2008), hlm. 2.

⁷ Indonesia, *Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian*. UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974, LN No. 169 Tahun 1999, TLN No. 3890.

⁸ Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan

ditentukan. Masa Honorer bukan merupakan masa percobaan kerja. UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang status Honorer atau Pegawai Tidak Tetap tetapi hanya mengatur Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)⁹ dan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT).¹⁰ PKWT hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang jenis atau sifatnya sementara, untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun. PKWTT dilakukan untuk pekerjaan rutin dengan syarat masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Selain perlunya status yang jelas, Guru juga harus mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 40 ayat (1) huruf d UU Sisdiknas yaitu perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan Pasal 39 UU Guru dan Dosen yang meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila hal tersebut tidak atau kurang terpenuhi, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru, sehingga kemajuan pendidikan khususnya di Indonesia juga mengalami keterlambatan.

Salah satu pihak swasta yang turut ambil bagian dalam pelayanan bidang pendidikan ini adalah Yayasan Tarakanita. Yayasan Tarakanita merupakan suatu Badan Hukum Publik yang bergerak di bidang Pendidikan yang telah didaftar oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia bertanggal 13 Desember 2006 dengan nomor suratnya C-HT.01.09-537 dan telah dimuat dalam Tambahan Berita Negara RI Nomor 32 Tanggal 21 April 2006.¹¹

yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Jika pekerjaan itu terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu (Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).

⁹ Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

¹⁰ Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Abdul Khakim, SH., M.Hum., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 60)

¹¹ Yayasan Tarakanita, *Peraturan tentang Karyawan*, SK No. 671/PYTK/YT/XI/2009.

Persoalan-persoalan tersebut, juga banyak dialami di Yayasan Tarakanita, sehubungan dengan implementasi atas berbagai undang-undang yang muncul terutama UU Sisdiknas, UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan. Di satu sisi, Guru dikategorikan sebagai tenaga profesional tetapi dalam permasalahan hubungan industrial tidak diatur secara khusus dalam UU Guru dan Dosen, sehingga masih mengacu kepada UU Ketenagakerjaan. Kesulitan lain yang dihadapi adalah persoalan status Guru. Untuk mendapatkan Guru yang profesional membutuhkan dana yang tidak sedikit, karena sistem penggajian/honor nya tidak dapat disesuaikan begitu saja dengan ketentuan yang ada. Dari persoalan itu, maka muncul banyaknya Guru yang dikontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang muncul terkait dengan perlindungan hukum bagi Guru swasta pada umumnya dan di Yayasan Tarakanita khususnya, bahwa berdasarkan UU Ketenagakerjaan tidak dimungkinkan adanya Guru dengan status kontrak (PKWT), karena Guru merupakan tenaga inti dalam bidang pendidikan. Sedangkan dalam UU tentang Guru dan Dosen tidak diatur secara jelas. Pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan dan Departemen Tenaga Kerja seharusnya membuat peraturan perundang-undangan yang sinkron satu dengan yang lain, sehingga tidak saling bertentangan. Karena di satu sisi Guru adalah tenaga profesional tetapi di sisi lain peraturannya masih mengacu pada hukum ketenagakerjaan yang kurang mengakomodir banyak hal sehubungan dengan seluk beluk keguruan.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi sebagaimana dijabarkan dalam latar belakang masalah diatas bahwa PKWT dimungkinkan untuk paling lama 3 (tiga) tahun, sedangkan Guru bisa mengajar lebih dari waktu tersebut, karena kebutuhan dari sekolah atau Yayasan Penyelenggara pendidikan. Untuk mengangkat Guru yang profesional di bidangnya memang membutuhkan dana yang tidak sedikit sehubungan dengan sistem penggajian yang ada di Yayasan Penyelenggara Pendidikan Swasta (Yayasan). Maka jalan yang paling mudah ditempuh adalah dengan melakukan kontrak dan membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan para guru yang dibutuhkan. Hal ini juga yang dilakukan oleh Yayasan Tarakanita dan merupakan

suatu kesulitan tersendiri dalam pelaksanaannya, karena Peraturan Yayasan yang mengatur tentang kekaryawanan tidak mengakomodir karyawan dalam hal ini Guru tidak tetap (honorar), dan hanya diatur dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah perjanjian kerja antara Guru dan Penyelenggara Pendidikan (Yayasan Tarakanita) sudah memenuhi prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi Guru?
2. Apakah UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan sudah dapat mengakomodir status Guru tidak tetap/honorar bila terjadi masalah hubungan industrial dengan Yayasan?
3. Terkait dengan Guru sebagai tenaga inti di bidang pendidikan dengan status sebagai tenaga tidak tetap/honorar sedangkan Yayasan Penyelenggara Pendidikan sungguh membutuhkan tetapi dana kurang memadai, solusi apa yang bisa diambil untuk menyelesaikan persoalan tersebut? (Ditinjau dari UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan).

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan bertitik tolak dari perumusan masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa perjanjian kerja yang dilakukan antara Guru tidak tetap/honorar dan Yayasan Penyelenggara Pendidikan (Yayasan Tarakanita).
2. Untuk menganalisa penerapan UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan bila terjadi permasalahan hubungan industrial antara Guru tidak tetap/honorar dengan Yayasan Penyelenggara pendidikan (Yayasan Tarakanita)
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kemungkinan serta memberikan rekomendasi upaya hukum seperti apa yang seharusnya diambil untuk menyelesaikan persoalan di Yayasan Penyelenggara Pendidikan (Yayasan Tarakanita) sehubungan dengan Guru sebagai tenaga inti pendidikan yang dipekerjakan secara tidak tetap/honorar karena berbenturan dengan sistem / peraturan yang ada di Yayasan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Segi teoritis

Diharapkan penulisan hukum ini dapat memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama hukum ketenagakerjaan dan secara khusus tenaga kerja di bidang pendidikan

1.4.2. Segi Praktis

Memberikan masukan dan pengetahuan kepada para mahasiswa fakultas hukum, para praktisi hukum, penyelenggara pendidikan swasta khususnya, dan yang terpenting bagi masyarakat pada umumnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh tenaga pendidik di lembaga pendidikan swasta/masyarakat terutama dalam perlindungan hukum bagi Guru tidak tetap/honorer.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, Penulis membatasi pada:

1.5.1. Guru tidak tetap/honorer

Sebagai tenaga inti di bidang pendidikan, Guru mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses pembelajaran terutama bagi peserta didik dan sangat membantu dalam kemajuan pendidikan di sekolah tersebut pada khususnya dan diseluruh Negara Indonesia pada umumnya. Tetapi jaminan perlindungan hukum bagi Guru terutama Guru tidak tetap/honorer ini masih kurang jelas, sehubungan dengan benturan kepentingan implementasi antara UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan. Karena Guru tetap atau pegawai tetap sudah diatur dalam peraturan kepegawaian maupun dalam peraturan penyelenggara pendidikan yang ada, sedangkan Guru tidak tetap / honorer hanya diatur dalam perjanjian kerja / kesepakatan kerja bersama antara guru yang bersangkutan dengan yayasan.

1.5.2. Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta

Penulis membatasi lingkup penelitian hanya di satu Yayasan (Penyelenggara Pendidikan Swasta) karena Yayasan Tarakanita di wilayah Jakarta ini sudah meliputi 18 (delapan belas) unit sekolah mulai dari jenjang Kelompok Bermain (KB) sampai Sekolah Lanjutan Atas (SLA). Yang dirasa sudah mewakili sekolah-sekolah swasta lain di Jakarta.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif,¹² yang digunakan untuk meneliti norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini penelitian hukum yang dilakukan dengan cara membandingkan antara peraturan-peraturan di bidang hukum ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan yang berlaku untuk tenaga kerja di bidang pendidikan secara khusus untuk Guru. Secara lebih spesifik lagi adalah ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penulis melakukan perbandingan antara ketentuan umum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Indonesia dengan peraturan-peraturan yang ada di Yayasan Tarakanita, baik tentang peraturan kepegawaiannya secara keseluruhan maupun secara khusus PKWT antara Yayasan Tarakanita dengan karyawan edukatif (Guru). Selain mempelajari peraturan-peraturan yang ada dan membandingkannya, Penulis juga mempelajari dan membandingkan teori-teori tentang ketenagakerjaan dari para ahli sebagai syarat-syarat sahnya suatu hubungan kerja dan perjanjian kerja.

1.6.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari data sekunder yang terdiri dari:¹³

¹² Soerjono Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: Rajawali Press, 1995), hlm. 13.

¹³ Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 195.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yaitu peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan tenaga pendidik (Guru), diantaranya:
- i. UUD 1945 versi Amandemen
 - ii. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)
 - iii. Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia
 - iv. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian
 - v. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan
 - vi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan
 - vii. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 - viii. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - ix. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan
 - x. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
 - xi. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2009 tentang Badan Hukum Pendidikan
 - xii. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
 - xiii. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Undang-Undang tentang Yayasan
 - xiv. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
 - xv. Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2007 tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan
 - xvi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- b. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku, karya tulis, artikel, dan lain sebagainya.

- c. Bahan hukum tertier atau bahan hukum penunjang, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk-petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, internet dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*), yaitu membaca, mencermati, dan mempelajari dokumen-dokumen kepegawaian yang ada di Kantor Yayasan Tarakanita Jakarta yang meliputi perjanjian kerja antara Yayasan Tarakanita dengan Karyawan, *database* karyawan dan peraturan-peraturan kekaryawanan lainnya termasuk imbal jasa.

1.6.3 Metode analisis data

Analisis data dan informasi yang diperoleh dilakukan secara Analisis Yuridis Kualitatif¹⁴ dan hasil dari analisis tersebut dipaparkan dalam bentuk deskriptif analisis. Metode Deskriptif digunakan Penulis untuk menggambarkan dan memaparkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja dan secara khusus Tenaga Pendidik (Guru), dengan mempelajari (study) peraturan Kekaryawanan yang ada di Yayasan Tarakanita atau yang biasa disebut PYTK serta pola hubungan kerja dan perjanjian kerja antara Yayasan Tarakanita dengan karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan ini disusun ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini memuat Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini memaparkan tentang teori-teori yang ada yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Pendidik (Guru) di Indonesia, baik berdasarkan pendapat para ahli maupun perundang-undangan.

¹⁴ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI Press. 1986). hlm. 32, yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata, yang diteliti dan dipelajari oleh obyek penelitian yang utuh. Dengan menggunakan metode ini, seorang peneliti terutama bertujuan untuk mengerti dan memahami gejala yang ditelitinya.

Bab 3 Yayasan Tarakanita

Bab ini memaparkan tentang Dasar hukum, Visi, Misi, Struktur Organisasi serta peraturan-peraturan yang berlaku di Yayasan Tarakanita.

Bab 4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan bagi Karyawan Edukatif Purna Waktu dan Penggal Waktu di Yayasan Tarakanita

Bab ini memaparkan secara lebih khusus pembahasan mengenai hubungan kerja yang dilakukan oleh Guru tidak tetap/honorer dengan Yayasan Tarakanita sebagai salah satu Yayasan Penyelenggara Pendidikan. Dipaparkan juga analisis dokumen perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen. Kajian terhadap segi formalitas terkait dengan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dan klausul bila terjadi perselisihan, dan Kajian terhadap substansi dan isi perjanjian terkait dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan isi dan saran-saran terkait permasalahan yang dipaparkan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan bagi Tenaga Pendidik (Guru) di Indonesia

2.1.1. Hukum Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau pekerja berarti membahas hak dan kewajiban tenaga kerja atau pekerja tanpa terkecuali. Artinya pemberian hak-hak tenaga kerja atau pekerja setelah tenaga kerja melaksanakan kewajibannya. Pertanyaannya adalah apakah hukum dalam bidang ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan kepada mereka yang disebut pekerja dan pemberi kerja secara menyeluruh. Dalam bab ini, akan dibahas mengenai pengertian, sejarah dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

2.1.1.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan; Tenaga Kerja; Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Hukum Ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Menurut Iman Soepomo, hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁵

¹⁵ Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan. 1985). hlm. 1

Hukum Ketenagakerjaan dapat diartikan juga suatu peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.¹⁶ Hukum Ketenagakerjaan yang dimaksud memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Menurut Soedarjadi¹⁷, Hukum Ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa cakupan hukum ketenagakerjaan cukup luas. Bukan hanya mengatur hubungan antara para pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal adanya tenaga kerja atau buruh, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian setiap orang yang mampu

¹⁶ Abdul Khakim, S.H., M.H., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009, Cet.I. Ed. III), hlm. 6

¹⁷ Soedarjadi, S.H., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, Cet. 1) hlm. 5

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas daripada pekerja/buruh.¹⁸

Dari ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut jelaslah mengenai siapa yang dimaksud dengan pekerja/buruh dalam dunia ketenagakerjaan. Pengecualian bagi ketentuan tersebut adalah para pegawai negeri. Secara yuridis-teknis pegawai negeri merupakan buruh/pekerja karena mereka bekerja pada pihak lain yaitu negara dengan menerima upah (gaji)¹⁹. Namun, bagi pegawai negeri tidak diberlakukan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku atas dasar alasan politis²⁰. Para pegawai negeri tunduk pada UU No 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Pengertian buruh menurut Pasal 1 butir 3 tersebut dapat diperluas dengan mencakup pula para magang dan murid. Hal ini diatur dalam Undang-undang Kecelakaan No 33 tahun 1947. Dalam undang-undang tersebut seorang magang dan seorang murid dianggap sebagai buruh yang berhak atas perlindungan terhadap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.

Pekerja di dalam Pasal 1601a KUH Perdata disebut buruh. Pengertian pekerja berdasarkan pasal tersebut adalah seorang buruh yang mengikatkan diri pada majikan untuk bekerja dan menerima upah selama waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, jelaslah siapa yang dimaksudkan dengan pekerja. Selanjutnya dalam Pasal 1601g KUH Perdata diatur pula bahwa orang yang belum dewasa dapat pula melakukan perjanjian kerja asalkan diberi kuasa oleh orang tua atau walinya.

¹⁸ Asri Wijayanti, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009, Cet. 1, Ed. 1) hlm. 1

¹⁹ Socpomo, *Op.Cit.* hlm: 5

²⁰ *Ibid.*

Dengan ketentuan tersebut, seorang yang belum dewasa dapat menjadi buruh atau pekerja.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sejalan dengan pengertian dalam Undang-undang Kerja No 12 Tahun 1948 yang diberlakukan berdasarkan UU No 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja No 12 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia. Dalam Undang-undang kerja tersebut dikatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan-kerja dengan menerima upah. Akan tetapi UU No 1 tahun 1951 juga termasuk dari 15 peraturan perundang-undangan yang dicabut berlakunya oleh UU Ketenagakerjaan (Pasal 192). Dalam undang-undang ini kembali ditegaskan tentang ada atau tidaknya kaitan dengan hubungan kerja. Secara khusus Halim²¹ memberikan pengertian buruh/pegawai adalah:

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan.
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Jadi, berdasarkan ketentuan perundang-undangan pekerja/buruh adalah mereka yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di dalam pengertian tersebut terkandung pula pengertian bahwa seseorang tersebut bekerja pada orang lain (pemberi kerja) yang menjadi pimpinan dan memberi upah. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja mencakup sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Pasal 1 butir 1 UU Ketenagakerjaan).

²¹ Ridwan Halim. *Op. Cit.*, hlm. 11

Dalam setiap pekerjaan selalu terjadi atau ada hubungan kerja antara pemberi kerja (majikan) dengan penerima kerja (tenaga kerja/buruh). Menurut Pasal 1 angka 15 yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga dapat diartikan apabila pekerja dengan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak ada salah satu unsur dari ketiga unsur tersebut maka dapat dikatakan tidak ada hubungan kerja, karena apabila timbul perselisihan atau beda pendapat sulit diselesaikan dan diterapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada. Maka ketiga unsur tersebut harus terpenuhi.

Selain ketiga unsur tersebut, ada beberapa ahli berpendapat bahwa unsur waktu tertentu juga diperlukan. Di mana hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus menerus. Menurut Abdul Khakim²² unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian, yaitu:

1. Hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Pekerja/buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, Pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia yang memiliki keterbatasan kapasitas tenaga.
2. Pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan, karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.
3. Hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apapun alasannya. Tidak ada satupun hubungan kerja dilakukan seumur hidup.

Dalam hubungan kerja ini yang mendasari terjadinya adalah perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan

²² Abdul Khakim. *Op. Cit.*, hlm. 45-46

perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan arti perjanjian menurut Subekti²³ adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah²⁴.

Berdasarkan pengertian tersebut ada beberapa unsur yang pokok, yaitu:

a). hubungan kerja timbul setelah adanya perjanjian kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan mengenai kerja yang harus dilakukan oleh buruh. Dalam hal ini, perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian perburuhan yang hanya mengatur mengenai syarat-syarat perburuhan. Dengan menggunakan istilah perjanjian kerja hendak ditekankan bahwa perjanjian antara buruh dan majikan tersebut adalah mengenai kerja. Perjanjian mengenai kerja itulah yang menimbulkan hubungan kerja di antara mereka. Oleh karena itu, Soepomo tidak sependapat dengan penggunaan istilah lain selain perjanjian kerja dan hubungan kerja.

b). hubungan buruh dan majikan

Buruh bekerja pada majikan berarti bahwa si buruh bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Sedangkan majikan menyatakan kesanggupannya

²³ Prof. Subekti, S.H., *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1990, Cct. XII), hlm. 1

²⁴ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 70-71

untuk mempekerjakan buruh, yang berarti bahwa majikan memimpin pekerjaan yang dilakukan oleh si buruh. Adanya buruh hanya jika si buruh bekerja hanya bila ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya dan adanya majikan hanya bila ia memimpin pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh. Oleh karena itu, hubungan antara buruh dan majikan merupakan hubungan yang subordinatif. Kedudukan buruh lebih rendah karena ia berada di bawah pimpinan majikan yang lebih tinggi kedudukannya.

Hubungan buruh dan majikan tersebut tidak terdapat pada jenis perjanjian kerja lainnya²⁵.

c). muatan perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dibuat oleh buruh dan majikan memuat ketentuan yang jelas mengenai hubungan kerja yang meliputi mengenai hak dan kewajiban buruh dan hak dan kewajiban majikan. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh dan majikan selain yang termuat dalam perjanjian kerja tersebut dapat pula ditetapkan oleh peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan dan ketentuan perundangan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Batasan pengertian perjanjian dalam KUH Perdata Pasal 1313 adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, perjanjian dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

Suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya: hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien, dan sebagainya.

²⁵ *Lih.* Perjanjian melakukan pekerjaan tertentu misalnya antara dokter dan pasien dan perjanjian pemborongan pekerjaan yang ditujukan pada hasil pekerjaan. *Ibid.* hlm. 71

2. Perjanjian kerja

Perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Perjanjian pemborongan kerja

Suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan), menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang dimaksud dengan perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian syarat-syarat kerja dalam hal ini menurut penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Rood, pakar hukum perburuhan dari negeri Belanda, ada empat syarat dalam suatu perjanjian kerja. Keempat syarat tersebut adalah²⁶:

a. Adanya unsur pekerjaan

Artinya bahwa dalam perjanjian kerja haruslah terdapat pekerjaan yang harus dilakukan oleh buruh atau pekerja itu sendiri. Buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tersebut sebagai wujud prestasinya.

²⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004), hlm. 35-41

b. Adanya unsur pelayanan

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja atau buruh memberikan manfaat kepada majikan sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam pelaksanaan kerja buruh juga tunduk pada pimpinan majikan atau pemberi kerja.

c. Adanya unsur waktu tertentu

Artinya pekerjaan tersebut dilakukan oleh pekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Di dalam hal ini, juga harus mengingat ketentuan mengenai jam kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

d. Adanya unsur upah

Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada buruh atau pekerja secara teratur dan terus-menerus. Majikan harus memenuhi kewajiban pemberian upah ini sesuai dengan perjanjian kerja. Berbagai bentuk pemberian majikan kepada buruh di luar upah tidak dapat diperhitungkan sebagai unsur upah.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu bentuk kesepakatan antara dua pihak dalam bidang pekerjaan yang dalam hal ini pihak yang satu sepakat untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan pihak lainnya memberikan upah dan memberikan pimpinan dalam pekerjaan yang diperjanjikan tersebut. Perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja di antara mereka yang membuatnya.

Di dalam suatu perjanjian kerja, untuk sahnya suatu perjanjian kerja pembuatannya harus memenuhi syarat materiil dan syarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat berdasarkan:²⁷

²⁷ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 56 -57

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Sebab yang halal.

Dari syarat-syarat sahnya perjanjian kerja tersebut, dapat dibedakan menjadi syarat subyektif, obyektif dan teknis.²⁸

1. Syarat subyektif merupakan syarat mengenai subyek perjanjian, yang termasuk dalam syarat subyektif ini adalah kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum. Kesepakatan antara kedua belah pihak apabila para pihak yang melakukan perjanjian menyetujui dan menyepakati hak dan kewajiban masing-masing. Sedangkan yang dimaksud Cakap melakukan perbuatan hukum berarti mampu untuk secara mandiri melakukan perbuatan hukum dengan akibat hukum yang lengkap.
2. Syarat Obyektif adalah syarat mengenai obyek perjanjian. Yang termasuk dalam syarat obyektif ada dua, yaitu adanya pekerjaan yang dijanjikan dan karena sebab yang halal. Apabila tidak ada pekerjaan yang diperjanjikan maka syarat tersebut batal demi hukum. Sedangkan yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehubungan dengan syarat subyektif dan obyektif ini diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.
3. Syarat teknis mencakup dua hal yaitu pertama, segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha, dan yang kedua perjanjian kerja tersebut dibuat rangkap dua dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.

²⁸Much. Nurachmad ST, M.Hum. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. (Jakarta: Visimedia, 2009, Cet. Pertama). hlm. 3-4

Baik secara yuridis maupun empiris, perjanjian kerja dapat dibagi ke dalam empat kelompok yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian.²⁹

a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Sama seperti bentuk perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja mempunyai dua bentuk yaitu perjanjian lisan dan perjanjian tertulis. Kedua bentuk perjanjian tersebut pada hakikatnya mempunyai kekuatan mengikat yang sama karena dalam perjanjian kekuatan mengikatnya tidak terdapat pada bentuknya tetapi pada syarat sahnya suatu perjanjian itu sendiri.

Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Perjanjian kerja secara tertulis yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bentuk perjanjian kerja tertulis merupakan bentuk yang umum dan biasa dijumpai dalam praktek sehari-hari dalam dunia ketenagakerjaan atau perburuhan. Pekerja dan majikan merasa aman dengan adanya perjanjian kerja tertulis karena ada kepastian mengenai kesepakatan mereka yang berwujud hak dan kewajiban masing-masing pihak. Demikian pula bila timbul suatu sengketa atau permasalahan ketika perjanjian telah berlaku efektif, para pihak dapat melihat kembali perjanjian kerja tertulis yang telah disepakati bersama. Berdasarkan Pasal 54 UU Ketenagakerjaan Perjanjian kerja tertulis setidaknya harus memuat beberapa hal berikut:
 - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, usia, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat Pekerjaan;
 - e. Upah dan bagaimana cara pembayarannya;

²⁹ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 60-65

- f. Syarat kerja yang memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan;
 - g. Saat dimulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan pengusaha dan pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

Perjanjian kerja lisan biasanya terdapat pada bidang pekerjaan yang sifatnya sederhana³⁰ dan bidang-bidang yang kebanyakan dianggap sebagai bidang informal. Namun, buruh dan majikan tetap mempunyai kewajiban yang sama dengan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Letak kelemahan perjanjian kerja lisan adalah tidak adanya pembuktian telah terjadinya suatu perjanjian kerja.

b. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi dalam dua macam, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dasar hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain. Kategori pekerjaan untuk PKWT ini berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-

³⁰*ibid.* hlm. 45

Undang Ketenagakerjaan adalah:

- a) Pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dalam bahasa Indonesia maka dinyatakan atau dianggap sebagai PKWTT. (Pasal 57 UU Ketenagakerjaan). Hal lain yang dapat mengakibatkan PKWT menjadi PKWTT yaitu jenis pekerjaan yang diperjanjikan bersifat terus menerus. Undang-undang membolehkan perusahaan mempekerjakan pekerja kontrak dengan mekanisme PKWT hanya untuk pekerjaan yang dapat diprediksi penyelesaiannya yaitu paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pekerjaan tersebut bersifat terus menerus dan tidak dapat diprediksi penyelesaiannya maka PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT. Pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT juga bukan pekerjaan yang merupakan *cor business* (pekerjaan inti). Undang-undang hanya memperbolehkan pengusaha menggunakan pekerjaan kontrak dengan PKWT hanya untuk rangkaian pekerjaan yang bersifat penunjang. Jika pekerjaan dengan PKWT tersebut menyangkut pekerjaan inti maka PKWT berubah menjadi PKWTT.³¹

PKWT juga tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*) dan apabila dalam perjanjiannya terdapat atau diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut maka

³¹ Libertus Jehani, S.H., M.H. Hak-hak Karyawan Kontrak. (Jakarta: Praninta offset, 2008. Cet. Kedua), hlm. 54

klausul tersebut dianggap tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.³²

Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu paling lama adalah tiga tahun. Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir. Pembaharuan PKWT tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Konsekuensinya selama 30 (tigapuluh) hari masa tenggang waktu itu tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun. (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Maka dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Dalam hal ini kedua belah pihak dibebaskan dari tuntutan ganti rugi.

³² Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009, Ed. 1, Cet. 1), hlm. 49

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1603q ayat (1) KUH Perdata waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu, menurut Pasal 60, dapat diadakan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan di dalam perjanjian kerja. Akan tetapi, bila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Bila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan dianggap tidak ada (Penjelasan Pasal 60 ayat (1)). Selama masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Selanjutnya pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 62 ayat (1)). Beberapa hal yang harus dicantumkan di dalam surat pengangkatan adalah nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah (Pasal 62 ayat (2)).

Sedangkan menurut Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

c. Berdasarkan status perjanjian kerja

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Perjanjian kerja tidak tetap

Perjanjian kerja tidak tetap ini juga dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a) Perjanjian kerja perseorangan dengan masa percobaan tiga bulan, hal ini didasarkan pada Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama tiga bulan.

b) Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Perjanjian kerja harian lepas ini diatur dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jo Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

c) Perjanjian kerja borongan

Pengertian perjanjian kerja borongan secara eksplisit tercantum dalam Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

2. Perjanjian kerja tetap

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ditemui pengertian perjanjian kerja tetap tetapi hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Menurut Abdul Khakim³³ perjanjian kerja tetap adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus, dan tidak terputus-putus.

d. Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan

Pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Dilakukan sendiri oleh perusahaan

Yaitu untuk jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

2. Diserahkan kepada perusahaan lain

Yaitu mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pengelompokan perjanjian kerja ini mengacu pada ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Berakhirnya suatu perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1)

³³ Abdul Khakim. *Op.Cit.*, hlm. 24

Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu³⁴ yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Bila pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Sedangkan, bila pekerja/buruh meninggal dunia, ahli warisnya berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama (Pasal 61 ayat (4) dan (5)).

Pasal 62 mengatur secara khusus perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam kaitannya dengan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak sebelum berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. Besarnya ganti rugi adalah sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

³⁴ Yang dimaksud keadaan tertentu adalah seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan (Penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan).

2.1.1.2. Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan perkembangannya

Berbicara mengenai tenaga kerja di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sejarah dan perkembangan tenaga kerja maupun kaedah-kaedah hukum yang berlaku. Sejarah hukum perburuhan diawali di Inggris ketika Revolusi Industri mulai menimbulkan permasalahan sosial di masyarakat. Penemuan mesin-mesin industri telah mendorong timbulnya industrialisasi besar-besaran. Salah satu dampak dari industrialisasi ini adalah kedudukan kaum pekerja atau buruh. Kelompok buruh yang hanya mempunyai tenaga mulai terhisap dalam sistem industri yang berkembang dengan pesat. Selain itu, hubungan buruh dengan majikan atau pengusaha pun mulai diwarnai oleh campur tangan negara untuk mengatur upah dan melindungi pengusaha. Kedudukan buruh yang pada awalnya dianggap sebagai hubungan privat mulai bergeser ke bidang publik³⁵.

Sejarah hukum perburuhan dibagi dalam empat tahap yaitu zaman perbudakan, zaman rodi, *poenale sanctie* dan zaman modern. Zaman perbudakan ditandai dengan adanya budak dalam tatanan sosial masyarakat. Budak adalah orang yang tanpa hak apapun dan harus mengerjakan semua pekerjaan dan perintah pemiliknya atau tuannya. Perbudakan diakhiri secara bertahap oleh pemerintah Hindia Belanda dalam kurun waktu 60 tahun. Penghapusan perbudakan diawali dengan pelarangan masuknya budak ke Pulau Jawa (1818) tanpa mencampuri hubungan antara budak dan majikannya yang telah ada. Kebijakan itu disusul dengan pelarangan mengangkut budak di bawah umur (1829) dan kewajiban mendaftarkan budak pada tahun 1833. Akhirnya pada tahun 1922 pemerintah Hindia Belanda melarang perbudakan secara resmi di Indonesia. Kebijakan Belanda ini sejalan dengan perkembangan dunia yang mulai menghapuskan perbudakan dan perdagangan budak di dunia.

Zaman rodi adalah zaman kerja paksa. Menurut Halim³⁶, zaman rodi telah

³⁵Hari Supriyanto. *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*. (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2004). hlm. 13-14

³⁶Ridwan Halim. *Op.Cit.*, hlm. 34

ada sejak zaman kerajaan di Jawa. Rodi tersebut merupakan pengerahan rakyat untuk kerja paksa membuat jalan dan fasilitas umum lainnya tanpa bayaran. Kerja rodi ini juga berlanjut ketika bangsa Portugis datang ke Nusantara. Bangsa Portugis mewajibkan kerja rodi di kawasan perkebunan rempah-rempah. Pada masa Gubernur Jenderal Daendels (1807-1811) memerintah Hindia Belanda, Daendels membangun jalan Anyer – Panarukan dengan cara kerja paksa atau rodi. Sejak tahun 1816, rodi digolongkan menjadi rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya, rodi perorangan untuk kepentingan kepala-kepala dan pembesar Indonesia dan rodi desa untuk kepentingan desa.

Zaman rodi dilanjutkan dengan zaman *poenale sanctie*³⁷. Disebut zaman *poenale sanctie* karena adanya ketentuan bahwa buruh yang melarikan diri sebelum habis masa kerjanya akan dikenai sanksi pidana. Pada masa ini para buruh pada umumnya bekerja di perkebunan-perkebunan di Jawa, Sumatera, dan lain-lain. Masa ini diakhiri dengan pencabutan *Koeli Ordonantie* pada tahun 1941 dan sejak itu (1942) *poenale sanctie* hilang dari dunia perburuhan di Nusantara³⁸.

Pada Zaman Pendudukan Jepang ditetapkan adanya *romusya* dan *kinrohosi*. *Romusya* adalah tenaga-tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut *kinrohosi*. Politik hukum dalam masa penjajahan Jepang ini diterapkan untuk memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya.³⁹

Zaman modern adalah keadaan perburuhan pada masa kini dan dimulai kira-kira pada zaman kemerdekaan. Zaman modern disebut juga zaman kemajuan⁴⁰ yang

³⁷ *Ibid.* hlm 36

³⁸ Iman Soepomo. *Op.cit.* hlm 25

³⁹ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm 21

⁴⁰ Ridwan Halim, *Op.Cit.*, hlm 42

berarti bahwa keadaan hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pemberi kerja sudah lebih baik daripada zaman-zaman sebelumnya. Sudah ada penghargaan terhadap buruh dan kepastian atau jaminan kerja. Akan tetapi, zaman modern ini masih terus berkembang. Tentunya perkembangan ini mengarah kepada perbaikan sosial masyarakat dalam bidang perburuhan.

Hukum perburuhan di Indonesia telah mengalami perubahan dan pergantian sepanjang sejarah sejak zaman Hindia Belanda sampai pada zaman kemerdekaan. Perubahan ini terjadi seiring dengan perkembangan pemahaman masyarakat mengenai hubungan kerja dan nilai kerja itu sendiri. Peraturan perundang-undangan dari zaman Hindia Belanda yang masih berlaku di antaranya Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer) dan Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD). Dalam KUHPer diatur mengenai perburuhan terutama dalam Buku III Bab 7A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601-1603). Di dalam pasal-pasal yang terdapat dalam KUHPer tersebut, diatur berbagai ketentuan yang berkaitan dengan pekerja yang tinggal serumah dengan majikan (Pasal 1602s tentang upah berupa pemondokan, Pasal 1602x tentang buruh yang sakit dan Pasal 1603c tentang kelakuan buruh). Sedangkan, ketentuan-ketentuan dalam KUHD yang berlaku adalah ketentuan yang mengatur mengenai pekerja di kapal-kapal dalam Buku II KUHD.

Sedangkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-Undang tersebut diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003. Dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru tersebut ada 15 (limabelas) peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dinyatakan tidak berlaku lagi (Pasal 192 UU Ketenagakerjaan dan Penjelasan Umum). Peraturan yang dinyatakan tidak berlaku tersebut meliputi peraturan produk kolonial dan berbagai peraturan lain yang dilahirkan pada zaman kemerdekaan. Sebaliknya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dimasukkan berbagai konvensi internasional mengenai ketenagakerjaan (Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan).

2.2. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Pendidik di Indonesia

2.2.1. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia

Hukum dibuat untuk mengatur apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dengan tujuan melindungi kepentingan masyarakat. Immanuel Kant mengemukakan bahwa tujuan hukum dibentuk sebagai sarana menyesuaikan hubungan antara anggota masyarakat agar terpelihara kepentingannya dalam memenuhi kebutuhan hidup yang akan berpengaruh terhadap kepentingan sosial.⁴¹ Dalam mewujudkan hukum, ada tiga asas yang menjadi pegangan yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.⁴² Pemerintah mempunyai tugas untuk menerapkan hukum dengan mendasarkan kepada ketiga asas tersebut. Bahkan Aristoteles mengaitkan keadilan dengan peraturan politik yang dibuat negara, sehingga ukuran tentang apa yang menjadi haknya senantiasa didasarkan pada ukuran yang ditentukan oleh negara. Oleh sebab itu, asas hukum tersebut menjadi rujukan pertama baik dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam berbagai kebijakan pemerintah.

Kaedah hukum bertujuan mengatur dan menjamin suatu ketertiban dalam kehidupan bersama masyarakat. Ketertiban tersebut tercapai bukan hanya karena ditaatinya suatu ketentuan hukum, tetapi karena hak dan kewajiban warga masyarakat terjaga dan dijamin pemenuhannya. Oleh karena itu, suatu ketentuan hukum sudah seharusnya memuat hak-hak dan kewajiban masyarakat secara adil dan menyeluruh. Keadilan dalam konteks ini adalah suatu keseimbangan dalam tingkah laku warga masyarakat yang berusaha memenuhi kewajibannya sebagai warga masyarakat termasuk di dalamnya memperlakukan sesama warga yang lain dan terjaminnya hak-hak mereka baik hak-hak dasar maupun hak-hak lainnya.

⁴¹ Immanuel Kant, disadur dari Roscoe Pound, *Pengantar Filsafat Hukum*. Terjemahan Mohamad Radjab, (Jakarta: Bharata, 1972), hlm.11.

⁴² Gustav Radbruch menyebut keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai "tiga ide dasar hukum" atau "tiga nilai dasar hukum", yang berarti dapat dipersamakan dengan asas hukum, yang dikutip dari Prof. Dr. Achmad Ali. S.H., M.H., *Menguak Tabir Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002, Cet. Kedua) hlm. 67.

Kaedah hukum selanjutnya dalam konteks kehidupan bersama dapat menjadi sarana untuk memberikan perlindungan kepada warga masyarakat secara menyeluruh. Artinya bahwa melalui kaedah hukum masyarakat dapat menuntut hak-haknya karena ada dasar pijak yang pasti dan jelas. Di samping itu, masyarakat pun dapat mewajibkan warganya untuk memenuhi kewajibannya sesuai ketentuan yang telah ada. Dalam hal ini, tentu harus diandaikan bahwa hak dan kewajiban yang diatur dalam kaedah hukum merupakan hak dan kewajiban yang berlaku bagi semua dan ideal.

Perlindungan atas pekerja/buruh dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dapat dilihat dari amanat para pendiri negara sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 tersebut dalam paragraf 4 yang berbunyi:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa secara tersirat Pembukaan UD 1945 telah menjamin perlindungan bagi setiap warga Negara Indonesia untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan beradab dan juga memperoleh keadilan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara termasuk bagi para pekerja/buruh yang merupakan komponen terbesar dari bangsa Indonesia.

Sedangkan dilihat dari perspektif Hak Asasi Manusia, perlindungan atas pekerja/buruh dapat ditemukan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang diterima dan diumumkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 10 Desember 1948 melalui resolusi 217 A (III). Perlindungan tersebut dapat

ditemukan dalam beberapa pasal sebagai berikut:⁴³

1. Pasal 23 ayat (1) yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran".
2. Pasal 23 ayat (2) yang berbunyi: "Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama".
3. Pasal 23 ayat (3) yang berbunyi: "Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya."
4. Pasal 23 ayat (4) yang berbunyi: "Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya."
5. Pasal 24 yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah."

Dalam konteks perlindungan tersebut, sudah sewajarnya ditinjau kembali apakah hukum dalam bidang ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan kepada mereka yang disebut pekerja dan pemberi kerja secara menyeluruh. Kaedah yang mengatur mengenai tenaga kerja berbeda-beda tergantung pada jenis atau kelompok pekerjaan yang dilakukan. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa ada dua pembagian yang besar, yaitu kelompok pegawai yang tunduk pada hukum kepegawaian dan kelompok pekerja lainnya yang tunduk pada hukum perburuhan yang berlaku.

Pengertian hukum kepegawaian adalah hukum yang mengatur perihal hubungan kerja antara pegawai negeri dengan pemerintah/negara melalui lembaga kerja di mana pegawai tersebut ditempatkan, berikut segala aspeknya, termasuk di dalamnya soal hirarkhi golongan dan kepangkatan serta gaji, segala tunjangan dan

⁴³ Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia dalam Frans Ceunlin, SVD, *Hak-Hak Asasi Manusia, Pendasaran dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Politik, Jilid 1*. (Maumere: Ledalero, 2004, Cetakan 1), hlm. 29

hak-hak kepegawaian negeri lainnya⁴⁴. Dalam pengertian ini terkandung makna bahwa hukum kepegawaian hanya mengatur para pekerja yang bekerja di instansi pemerintahan/negara. Terhadap mereka berlaku suatu ketentuan tersendiri yang berbeda dengan ketentuan yang mengatur tenaga kerja lain pada umumnya. Sedangkan pengertian hukum perburuhan adalah kaedah yang mengatur perihal hubungan kerja antara majikan atau perusahaan dengan pekerja atau para pekerjanya dengan pola hubungan timbal balik hak dan kewajiban antar para pihak.

Menurut Iman Soepomo⁴⁵ asas melindungi buruh/pekerja yang dikehendaki oleh Penguasa, dalam KUHPerduta Buku III Bab 7A yang dilaksanakan dengan 4 (empat) jalan sebagai berikut:

1. Diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya mengatur, yaitu memberi aturan mengenai pelbagai soal yang akan berlaku, bila kedua belah pihak, buruh dan majikan tidak mengadakan aturan sendiri.
2. Diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya memaksa yang tidak boleh dikesampingkan dengan merugikan buruh.
3. Perlindungan yang sifatnya di antara mengatur dan memaksa adalah cara perlindungan yang menetapkan, bahwa menyimpang dari ketentuan yang ada itu hanya dibolehkan dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan (*reglement*).
4. Perlindungan bagi pihak buruh/pekerja yang lemah ekonominya, terletak pada kekuasaan pengadilan yang tidak terdapat pada perjanjian lainnya.

Masih menurut Iman Soepomo, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh Pekerja sebelum ia menjalankan hubungan kerja. Masa ini disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

⁴⁴ Ridwan Halim, *Op. Cit.*, hlm. 43

⁴⁵ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 59

2. Bidang hubungan kerja
Masa yang diutuhkan oleh Pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
3. Bidang kesehatan kerja
Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.
4. Bidang keamanan kerja
Adanya perlindungan hukum bagi Pekerja atas alat-alat kerja yang digunakan oleh Pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi Pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
5. Bidang Jaminan Sosial Buruh
Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2.2.2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pendidik menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen

Kedudukan Pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, Pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Secara yuridis kedudukan Pekerja/buruh adalah bebas, tanpa perlakuan diskriminasi dari pengusaha.

Dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan dijabarkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan dalam Pasal 6, yaitu setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedua pasal itu sebagai penjabaran dari Pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan Pemerintahan.

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, pekerja/buruh adalah mereka yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di dalam pengertian tersebut terkandung pula pengertian bahwa seseorang tersebut bekerja pada orang lain (pemberi kerja) yang menjadi pimpinan dan memberi upah. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja mencakup sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Pasal 1 butir 1 UU Ketenagakerjaan).

Pemberi kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 butir 4). Sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan miliknya atau mewakili perusahaan di luar wilayah Indonesia (Pasal 1 butir 5). Selanjutnya dijabarkan pengertian mengenai perusahaan sebagai setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 butir 6).

Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan ini juga mengatur mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - i. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - ii. moral dan kesusilaan; dan
 - iii. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86 ayat (2)).

- c. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 ayat (1)).

Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, pengertian Tenaga Pendidik/Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam Bagian Keempat dijabarkan tentang Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Tenaga Pendidik/Guru, yang semua didasarkan pada Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama. Yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja/Kesepakatan Kerja Bersama menurut Undang-Undang ini adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 butir 7 UU Guru dan Dosen).

Dalam Pasal 30 juga diatur mengenai pemberhentian Guru dari jabatannya, yang dapat dilakukan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat. Dalam Pasal 30 ayat (1) dijabarkan bahwa Guru dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:

- a. meninggal dunia;
- b. mencapai batas usia pensiun;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. sakit jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan; atau
- e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan.

Sedangkan dalam ayat (2) Guru dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:

- a. melanggar sumpah dan janji jabatan;
- b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
- c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

Pada ayat (3) dijabarkan bahwa Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini tidak dikatakan “akan diatur dengan Peraturan Pemerintah atau ditetapkan dengan Peraturan Menteri”. Maka dengan demikian dapat dipahami bahwa proses pemberhentian guru mempergunakan pasal 150 UU Ketenagakerjaan dan bila terjadi perselisihan diselesaikan menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebagaimana Para Pekerja pada umumnya, Guru/Tenaga Pendidik juga harus mendapatkan perlindungan sebagaimana tercantum dalam Pasal 39 UU Guru dan Dosen. Perlindungan tersebut mencakup:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan ini mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

2. Perlindungan Profesi

Perlindungan ini mencakup perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan pecehan terhadap profesi, dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas.

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan ini mencakup perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

BAB 3

YAYASAN TARAKANITA DAN PERATURAN KEKARYAWANANNYA

3.1. Dasar Hukum, Visi, Misi, dan Struktur Organisasinya

Yayasan Tarakanita adalah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan yang Anggaran Dasarnya dan pengelolaannya sudah disesuaikan dengan Undang-Undang No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan yang di revisi dengan Undang-Undang No. 28 Tahun 2004. Yayasan ini didirikan pada tanggal 29 April 1952 berkedudukan di Jl. Salemba Tengah 23, Jakarta, yang anggaran dasarnya dimuat dalam akte tanggal 7 Juli 1952 nomor 3, dibuat di hadapan R.M. Wiranto Notaris di Yogyakarta yang telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Yogyakarta tanggal 16 Desember 1988 dibawah nomor 169/88/XII/Y, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 27 Juli 2002 nomor 60, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia nomor 166, sebagaimana telah diubah beberapa kali dan perubahan terakhir Akta Nomor 05 tanggal 15 Agustus 2006 dan Akta Nomor 01 tanggal 01 Desember 2006 yang dibuat di hadapan Milly Karmila Sareal, SH, Notaris di Jakarta, telah disahkan (dicatat sebagai badan hukum) dengan Surat Keputusan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia tanggal 13 Desember 2006 nomor C-HT.01.09-537, dan telah tercantum dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 20 April 2007 nomor 32.

Maksud dan tujuan didirikannya Yayasan Tarakanita adalah:

Melakukan pelayanan di bidang sosial, kemanusiaan dan keagamaan, berlandaskan cita-cita luhur yang dijiwai oleh Spiritualitas Kongregasi Suster-suster Cinta Kasih Santo Carolus Borromeus, diresapi dengan semangat Injili, terutama di bidang pendidikan demi pembentukan manusia seutuhnya untuk turut mengabdikan bagi kepentingan masyarakat luas.

Visinya adalah:

Yayasan Tarakanita, sebagai Yayasan Pendidikan Katolik yang dijiwai oleh semangat Kongregasi Suster-Suster Cintakasih St. Carolus Borromeus, bercita-cita

menjadi penyelenggara karya pelayanan pendidikan yang dilandasi semangat cinta kasih dengan menekankan terbentuknya manusia dengan kepribadian yang utuh: berwatak baik, beriman, jujur, bersikap adil, cerdas, mandiri, kreatif, terampil, berbudi-pekerti luhur, berwawasan kebangsaan dan digerakkan oleh kasih Allah yang berbelarasa terhadap manusia, terutama mereka yang miskin, tersisih dan menderita.

Misinya:

Guna mewujudkan cita-cita luhur yang telah digariskan dalam Visi, Yayasan Tarakanita mengemban misi sebagai berikut:

- a. Ambil bagian dalam misi pendidikan Gereja Katolik.
- b. Ikut serta menciptakan iklim religius dan suasana kasih yang membawa manusia pada sikap beriman, berbakti, dan memuliakan Allah, serta hidupnya digerakkan oleh kasih Allah yang berbelarasa terhadap manusia, terutama kepada mereka yang miskin, tersisih dan menderita.
- c. Melakukan koordinasi dan menciptakan iklim yang kondusif di sekolah-sekolah yang dikelolanya guna terselenggaranya proses pembelajaran melalui pengajaran, pelatihan, dan bimbingan terhadap peserta didik, sedemikian rupa sehingga terbentuk manusia dengan kepribadian yang utuh.
- d. Mengupayakan agar di sekolah-sekolah diselenggarakan pendidikan tentang religiositas dan pendidikan nilai yang membantu peserta didik mengembangkan watak yang baik, sikap jujur, adil dan budi pekerti yang luhur.
- e. Mengupayakan agar di sekolah-sekolah, keunggulan akademik sungguh dikejar, dan kualitas pembelajaran serta pelatihan peserta didik senantiasa ditingkatkan, sehingga peserta didik terbentuk menjadi pribadi yang cerdas, mandiri, kreatif dan terampil.

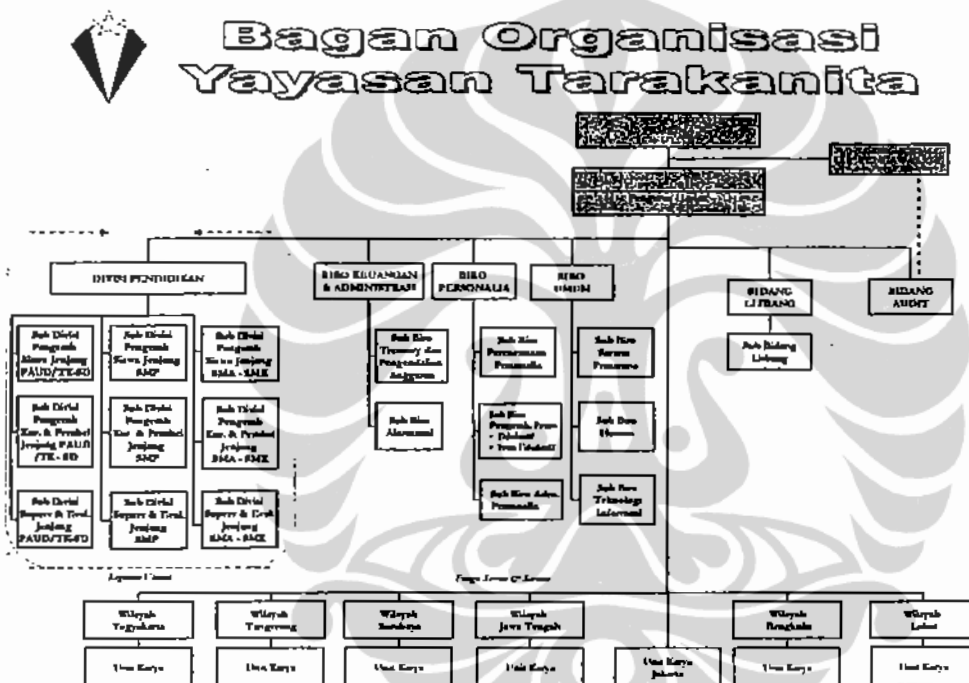
- f. Mengupayakan agar sekolah-sekolah ikut menjalankan fungsi integrasi bangsa dengan ikut memerangi berbagai bentuk diskriminasi sosial dan menciptakan iklim yang mengembangkan semangat persaudaraan sejati dalam masyarakat yang majemuk.
- g. Ikut serta mengembangkan penghargaan akan harkat dan martabat manusia, khususnya kaum perempuan dengan membebaskannya dari belenggu kebodohan, keterbelakangan dan ketidakadilan.
- h. Sesuai dengan arah dasar misi Kongregasi Suster-Suster Cinta Kasih St. Carolus Borromeus, ikut serta dalam perjuangan menegakkan keadilan, menciptakan perdamaian dunia, dan menjaga keutuhan ciptaan.

Wilayah Kerja Yayasan meliputi seluruh Indonesia dengan Wilayah (Cabang) nya pada saat ini di 7 (Tujuh) Wilayah, yaitu DKI Jakarta, Banten (Tangerang), Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah (Magelang, Solo), Jawa Timur (Surabaya), Bengkulu (Bengkulu) dan Sumatera Selatan (Lahat). Yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dari jenjang Kelompok Bermain (PAUD), Taman Kanak Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan.

Yayasan Tarakanita sudah mengikuti pola yang ditetapkan dalam UU Yayasan bahwa dalam organ yayasan terdiri dari Pembina, Pengawas dan Pengurus. Di Yayasan Tarakanita, yang dimaksud Pengurus dalam hal ini adalah Pengurus Pleno, sedangkan operasional harian dilakukan oleh Badan Pengurus Harian (BPH). BPH ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibantu oleh beberapa unsur dan di Yayasan Tarakanita, unsur-unsur ini dikelompokkan ke dalam bidang, Divisi dan Biro, yang terdiri dari Bidang Internal Audit, Bidang Penelitian dan Pengembangan (Litbang), Divisi Pendidikan, dan beberapa Biro yaitu Biro Personalia, Biro Keuangan dan Biro Umum. Masing-masing dikepalai oleh seorang Kepala Bidang, Divisi atau Biro dengan beberapa staf dan tenaga administrasi yang membantunya. Bidang, Divisi, dan Biro ini berkantor di Kantor Pusat Yayasan Tarakanita yang berkedudukan di Jakarta.

Sedangkan di setiap wilayah Yayasan Tarakanita juga berdiri kantor-kantor wilayah yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Wilayah dengan beberapa staf yang terbagi dalam Divisi Pendidikan, Bagian Personalia dan Bagian Keuangan. Kantor-kantor wilayah ini yang membawahi unit-unit sekolah di lingkungan atau daerahnya. Sedangkan untuk wilayah Jakarta langsung dibawah koordinasi Pengurus Harian.

Hal itu dapat dilihat dalam bagan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 3.1. Bagan Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita

3.2. Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta

Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta, mempunyai 18 (delapan belas) unit sekolah, yang meliputi 5 (lima) Kelompok Bermain (KB) dan Taman Kanak-Kanak (TK), 5 (lima) Sekolah Dasar (SD), 5 (lima) Sekolah Menengah Pertama (SMP), 2 (dua) Sekolah Menengah Atas (SMA) dan 1 (satu) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekretaris. Sekolah-sekolah tersebut terdapat di daerah Rawamangun, Pluit, Patal Senayan, Kebayoran Baru dan Kebayoran Lama.

Dari jumlah dan letak unit sekolah yang ada tersebut, di Yayasan Tarakanita Wilayah Jakarta mempunyai karyawan sebanyak 580 orang yang terbagi dalam tiga fungsi yaitu Guru, Pegawai Administrasi (TU), dan Pembantu Pelaksana (*Cleaning Service* dan Satpam).

Tabel 3.1. Data Karyawan Yayasan Tarakanita Jakarta

TINGKAT	GURU		TATA USAHA		PEMBANTU PELAKSANA		JUMLAH
	TETAP	HONOR	TETAP	HONOR	TETAP	HONOR	
TK	29	0	5	0	13	2	49
SD	120	14	26	4	37	7	208
SMP	104	11	30	1	36	3	185
SMA	52	14	17	2	16	0	101
SMK/SMEA	20	3	7	0	7	0	37
JUMLAH	325	42	85	7	109	12	580

Sumber: Data Personalia Yayasan Tarakanita per 24 Maret 2010

Sebagai pembandingan antara jumlah Guru/Tenaga Pendidik di Yayasan Tarakanita Jakarta dengan jumlah siswa yang diampu adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.2. Perbandingan Guru dan Siswa Yayasan Tarakanita Jakarta

TINGKAT	GURU	SISWA
TK	29	269
SD	134	577
SMP	115	602
SMA	66	319
SMK/SMEA	23	119
JUMLAH	367	1886

Apabila di rata-rata, maka 1 (satu) guru mengampu 5 (lima) siswa. Hal ini memang sudah cukup teratasi. Hanya saja masih banyaknya guru honor atau kontrak dengan PKWT yang turut mengampu siswa-siswi tersebut.

3.3. Peraturan Kekaryawanan di Yayasan Tarakanita

Sebagai sebuah Yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, Yayasan Tarakanita membuat berbagai peraturan sehubungan dengan dinamika perkembangan dan tuntutan publik, baik intern maupun ekstern. Intern dalam arti untuk kepentingan lembaga dan karyawan yang ada dan ekstern lebih untuk urusan-urusan atau hubungan dengan pihak ketiga lainnya. Salah satu produk Peraturan dari Organ Yayasan adalah Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan (PYTK), yang setiap 2 (dua) tahun diperbaharui, disesuaikan dengan perkembangan situasi maupun Peraturan Perundang-undangan yang ada. Peraturan Yayasan yang saat ini dipakai untuk mengatur masalah karyawan adalah Surat Keputusan Organ Yayasan dengan No. 671/PYTK/YT/XI/2009 yang ditandatangani pada tanggal 27 Nopember 2009 dan mulai diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2010. Secara garis besar peraturan ini memuat hal-hal sebagai berikut:

MUKADIMAH

B A B I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Pengertian

BAB II STATUS KARYAWAN

Pasal 2 Klasifikasi Karyawan

BAB III PENERIMAAN, PENEMPATAN, DAN PENGANGKATAN KARYAWAN

Pasal 3 Penerimaan Karyawan

Pasal 4 Penempatan Karyawan

Pasal 5 Pengangkatan Karyawan

Pasal 6 Penetapan Golongan/Ruang Gaji Permulaan

BAB IV KEWAJIBAN DAN HAK

A. KEWAJIBAN DAN HAK YAYASAN

Pasal 7 Kewajiban Yayasan

Pasal 8 Hak Yayasan

B. KEWAJIBAN DAN HAK KARYAWAN

Pasal 9 Kewajiban Karyawan

Pasal 10 Hak Karyawan

BAB V IMBAL JASA KARYAWAN

Pasal 11

**BAB VI KENAIKAN GAJI POKOK DAN KENAIKAN
GOLONGAN/RUANG GAJI**

Pasal 12 Kenaikan Gaji Pokok

Pasal 13 Kenaikan Gaji Pokok Istimewa

Pasal 14 Kenaikan Golongan/Ruang Gaji Reguler

Pasal 15 Kenaikan Golongan/Ruang Gaji sebagai Penyesuaian Ijazah

Pasal 16 Kenaikan Golongan/Ruang Gaji Sebagai Penghargaan Ijazah

Pasal 17 Masa Kenaikan Golongan/Ruang Gaji

BAB VII CUTI KARYAWAN

Pasal 18 Cuti Tahunan

Pasal 19 Cuti Panjang

Pasal 20 Cuti Sakit

Pasal 21 Cuti Bersalin

Pasal 22 Cuti Karena Alasan Penting

Pasal 23 Cuti di Luar Tanggungan

BAB VIII KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Pasal 24 Bantuan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 25 Jaminan Kecelakaan Kerja

Pasal 26 Santunan dan Sumbangan Kematian

Pasal 27 Pensiun Karyawan

Pasal 28 Perjalanan Dinas

Pasal 29 Keluarga Berencana

Pasal 30 Koperasi Karyawan

Pasal 31 Sumbangan Nikah

Pasal 32 Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak,
dan Uang Pisah

Pasal 33 Penghargaan Pengabdian

**BAB IX TATA TERTIB DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TETAP
DAN PEGAWAI NEGERI DIPEKERJAKAN**

Pasal 34 Jam Wajib Kerja

Pasal 35 Disiplin Kerja

Pasal 36 Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

BAB X PEMBINAAN KARYAWAN

Pasal 37

Pasal 38 Supervisi dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Pasal 39 Mutasi Karyawan

BAB XI PEMBERHENTIAN KARYAWAN

Pasal 40 Jenis Pemberhentian

Pasal 41 Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri

Pasal 42 Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun

Pasal 43 Pemberhentian karena Efisiensi

Pasal 44 Pemberhentian karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan,
Pindah Lokasi atau Perubahan Kepemilikan

Pasal 45 Pemberhentian karena Keadaan Memaksa

Pasal 46 Pemberhentian karena Melakukan Kesalahan Berat

Pasal 47 Pemberhentian karena Bersalah secara Hukum

Pasal 48 Pemberhentian karena Tidak Cakap Fisik atau Psikis

Pasal 49 Pemberhentian karena Mangkir

Pasal 50 Pemberhentian karena Meninggal Dunia

BAB XII PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 51

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

3.4. Pengertian, Hubungan kerja dan kualifikasi karyawan di Yayasan Tarakanita berdasarkan Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan (PYTK)

Yang dimaksud karyawan menurut peraturan ini adalah setiap orang yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan menerima imbal-jasa dari Yayasan Tarakanita (Pasal 1 angka 7 PYTK). Di dalam peraturan kekaryawanan tersebut, dalam Pasal 2 ayat (1) karyawan diklasifikasikan berdasarkan:

- (1) *Hubungan kerjanya, dibedakan atas:*
 - a. *Karyawan Yayasan;*
 - b. *Karyawan Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS Dpk).*
- (2) *Fungsi dan tugasnya, dibedakan atas:*
 - a. *Karyawan edukatif, dalam hal ini berarti Guru*
 - b. *Karyawan Non-Edukatif yaitu Tenaga Administrasi (TU), Cleaning Service dan Satpam.*

Dalam klasifikasi tersebut di atas karyawan yang didasarkan pada hubungan kerja dibedakan atas karyawan yayasan dan karyawan pegawai negeri sipil dipekerjakan. Kategori atau penjelasan mengenai karyawan yayasan termuat dalam penjabaran Pasal 2 ayat (1) huruf a. Yang dijabarkan sebagai berikut:

"Karyawan Yayasan adalah setiap orang yang memiliki hubungan kerja secara langsung dengan Yayasan dengan menandatangani Perjanjian Kerja."

Dari penjabar pasal 2 ayat (1) huruf a tersebut, tidak dibedakan secara khusus apakah itu mengenai karyawan tetap yayasan atau karyawan tidak tetap dalam arti karyawan honor, yang penting bahwa telah terjadi hubungan kerja dengan perjanjian kerja secara tertulis antara yayasan dengan karyawan yang bersangkutan. Perbedaannya yang sangat dirasakan adalah dalam hal hak dan kewajiban karyawan.

Di Yayasan Tarakanita secara *de facto* dilakukan perekrutan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baik untuk karyawan edukatif maupun karyawan non-edukatif. Meskipun di dalam UU ketenagakerjaan disyaratkan bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT bukan pekerjaan yang merupakan *cor business* (pekerjaan inti). Undang-undang hanya memperbolehkan pengusaha menggunakan pekerjaan kontrak dengan PKWT hanya untuk rangkaian pekerjaan yang bersifat penunjang. Pekerjaan inti yang dimaksud dalam hal ini adalah tenaga pendidik atau Guru. Yang melatarbelakangi keputusan bahwa di Yayasan Tarakanita diberlakukan ketentuan adanya karyawan edukatif dengan PKWT, karena untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sebagai seorang tenaga pendidik harus memenuhi kualifikasi-kualifikasi tertentu termasuk memenuhi kode etik guru, maka untuk dapat saling mengenal antara lembaga dalam hal ini Yayasan Tarakanita dengan karyawan yang bersangkutan dilakukan dengan PKWT terlebih dahulu sebelum diangkat menjadi karyawan tetap.

Karyawan Edukatif (Guru) yang berstatus karyawan honorer dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diklasifikasikan lagi ke dalam dua status. Yaitu karyawan edukatif tidak tetap purna waktu dan karyawan edukatif tidak tetap penggal waktu. Yang dimaksud dengan karyawan edukatif tidak tetap purna waktu adalah karyawan dengan PKWT yang jumlah jam mengajarnya memenuhi standar yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah maupun oleh Ketentuan yang ada dalam Peraturan Yayasan. Karyawan edukatif tidak tetap purna waktu ini ada kemungkinan bisa diangkat menjadi karyawan tetap apabila memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh yayasan dan ada formasi di yayasan. Sedangkan yang dimaksud dengan karyawan edukatif tidak tetap penggal waktu

adalah Guru yang mengajar hanya berdasarkan jam tatap muka/mengajar berdasarkan perjanjian kerja, karena kebutuhan yayasan akan guru bidang studi tertentu.

Secara *de facto* di Yayasan Tarakanita, guru yang dikontrak secara penggal waktu ini, kebanyakan mempunyai pekerjaan yang tetap di tempat lain. Misalnya sebagai pegawai negeri atau di sekolah lain. Menurut Kepala Sub Biro Perencanaan Personalia Yayasan Tarakanita, guru tersebut dikontrak oleh Yayasan Tarakanita atas dasar profesionalitas yang mereka miliki. Misalnya menyangkut bidang studi tertentu yang sulit didapat, antara lain bahasa Jerman, bahasa Mandarin, atau Pendidikan Seni (Seni Musik, Seni Rupa), atau berdasarkan kualifikasi akademik tertentu, misalnya untuk Rintisan Sekolah Berstandar Internasional (RSBI) yang harus berkualifikasi Pasca Sarjana (Minimal Strata-2), maka dipenuhinya dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu secara penggal waktu. Hal ini dilakukan untuk menyikapi kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi kualifikasi di yayasan tersebut, disamping juga sistem imbal jasa di Yayasan Tarakanita yang belum secara komprehensif memenuhi tuntutan profesionalitas ini.

Berdasarkan kesulitan-kesulitan tersebut, Yayasan Tarakanita sudah mulai berusaha untuk sedikit-demi sedikit keluar dari permasalahan itu dengan memberikan peluang dan kesempatan bahkan dana bagi para guru yang akan meningkatkan pengetahuan atau profesinya dengan belajar lanjut. Sehingga akan dapat memenuhi tuntutan profesionalitas yang dibutuhkan. Disamping adanya suatu pemetaan kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh para kepala sekolah di tiap akhir tahun pelajaran, apabila ada karyawan edukatif yang belum memenuhi ketentuan jam wajib mengajar, dapat di-*share*-kan ke sekolah lain. Dengan upaya-upaya itu diharapkan bahwa kebutuhan tenaga pengajar dapat terpenuhi dan meminimalisir semakin banyaknya karyawan edukatif yang dikontrak dengan PKWT penggal waktu.

BAB 4
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN EDUKATIF
PURNA WAKTU DAN PENGGAL WAKTU

4.1. Kajian syarat-syarat sahnya suatu perjanjian

Format perjanjian kerja antara yayasan Tarakanita dengan para guru tersebut dibuat secara standar oleh yayasan. Yang mencakup hak dan kewajiban baik bagi yayasan maupun bagi guru yang bersangkutan.

4.1.1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mensyaratkan untuk dibuat dalam bentuk tertulis dan dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian Kerja antara Yayasan Tarakanita dan Karyawan Edukatif Purnawaktu maupun penggal waktu dibuat secara tertulis dengan format yang sudah disiapkan sebelumnya oleh pihak yayasan dalam hal ini Biro Personalia yang bertanggung jawab atas karyawan di Yayasan Tarakanita.

4.1.2. Unsur – unsur dalam perjanjian kerja.

Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Perjanjian Kerja antara Yayasan Tarakanita dengan karyawannya, terdapat juga syarat-syarat atau ketiga unsur yang harus ada untuk sahnya suatu perjanjian. Ketiga unsur tersebut terdapat baik dalam perjanjian kerja untuk karyawan edukatif purnawaktu maupun untuk karyawan edukatif penggal waktu. Hal itu dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Adanya unsur Pekerjaan

Dari perjanjian kerja yang dibuat di Yayasan Tarakanita, baik perjanjian kerja untuk karyawan edukatif purna waktu maupun karyawan edukatif penggal waktu, keduanya ditentukan adanya suatu pekerjaan tertentu yaitu mengajar di lingkungan sekolah yang dikelola oleh Yayasan Tarakanita. Perbedaannya adalah dalam hal penambahan pekerjaan lain. Untuk karyawan edukatif purna waktu

terdapat tambahan klausul yaitu selain melakukan tugas pokoknya yaitu mengajar, karyawan edukatif yang bersangkutan bersedia melaksanakan tugas-tugas lain yang menunjang pembelajaran. Perbedaan lainnya bahwa dalam perjanjian kerja untuk karyawan edukatif purna waktu ditetapkan jumlah jam mengajarnya sesuai dengan peraturan yang ada di Yayasan Tarakanita yaitu minimal 24 (duapuluh empat) jam tatap muka per minggu sedangkan dalam penggal waktu tidak ditetapkan secara jelas, tetapi berdasarkan jumlah jam tatap muka yang disepakati. Hal ini dapat dilihat perbandingannya dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Pemberian Pekerjaan oleh Yayasan Tarakanita kepada Karyawan Edukatif dengan PKWT

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 1 Penerimaan, Penempatan dan Tugas</p> <p>(1) PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Purnawaktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada sebagai dengan jumlah jam mengajar jam perminggu.</p> <p>(2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas, PIHAK KEDUA bersedia melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan penunjang proses pembelajaran.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 1 Penerimaan dan Penempatan</p> <p>PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Penggal Waktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada sebagai</p>

b. Adanya unsur upah

Bagi karyawan edukatif purna waktu maupun penggal waktu, keduanya mendapatkan upah yang dalam istilah di Yayasan Tarakanita adalah imbal jasa. Untuk karyawan purna waktu, imbal jasa ini diberikan secara total perbulan dengan sistem penggajian yang sesuai dengan golongan ruang gaji mereka.

Sedangkan bagi karyawan edukatif penggal waktu, penggajiannya berdasarkan jam hadir atau jam mengajarnya ditambah dengan uang transport setiap kali hadir.

Tabel 4.2. Hak Karyawan Edukatif dengan PKWT di Yayasan Tarakanita

Karyawan Edukatif purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 4 H a k</p> <p>Untuk tugas/pekerjaan yang diberikan/diserahkan kepada PIHAK KEDUA, PIHAK KEDUA mempunyai hak sebagai berikut:</p> <p>a. mendapat imbal jasa total setiap bulan sebesar Rp.,- (.....) dengan dipotong PPh.21 sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku;</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 5 Hak</p> <p>Untuk tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA memberi imbal jasa kepada PIHAK KEDUA setiap bulan sebesar Rp.,- (.....) per jam hadir di tambah dengan uang transport hadir (<i>apabila libur/tidak mengajar maka tidak diperhitungkan sebagai jam mengajar</i>) sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.</p>

b. Adanya unsur Perintah

Dalam hal ini pihak yayasan telah menyediakan tempat kerja dan menempatkan guru yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya di tempat di mana sekolah-sekolah di bawah naungan Yayasan Tarakanita yang membutuhkan guru.

Tabel 4.3. Penempatan Karyawan Edukatif dengan PKWT

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 1</p> <p style="text-align: center;">Penerimaan, Penempatan dan Tugas</p> <p>(3) PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Purnawaktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada sebagai dengan jumlah jam mengajar jam perminggu.</p> <p>(4) Selain melaksanakan tugas sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas, PIHAK KEDUA bersedia melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan penunjang proses pembelajaran.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 1</p> <p style="text-align: center;">Penerimaan dan Penempatan</p> <p>PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Penggal Waktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada sebagai</p>

4.1.3. Syarat materiil.

Syarat sahnya suatu perjanjian yang lainnya yang harus dipenuhi adalah syarat materiil. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Sebab yang halal.

Dari perjanjian kerja dan kesepakatan kerja di Yayasan Tarakanita, syarat-syarat itu dapat dilihat pada:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.

Perjanjian kerja dan kesepakatan kerja waktu tertentu antara Yayasan Tarakanita dengan Karyawan yang bersangkutan disepakati oleh kedua belah

pihak, hal itu terlihat dalam penandatanganan perjanjian atau kesepakatan kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Yang biasa dilakukan di Yayasan Tarakanita, draf perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut, dibuat oleh yayasan dan kemudian diberikan kepada calon karyawan yang akan melakukan pekerjaan di yayasan, untuk dipelajari dan dicermati. Setelah keduanya sepakat, baru dilakukan penandatanganan perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum dari sisi calon karyawan yang akan melakukan perjanjian kerja, dapat dilihat dari terpenuhinya syarat-syarat formal untuk menjadi karyawan Yayasan Tarakanita. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah ijazah yang dimiliki, untuk karyawan edukatif minimal Sarjana Strata Satu (S-1), fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Keterangan Berkelakuan Baik (SKKB) dari pihak kepolisian, selain masih harus memenuhi syarat lain yang berupa tes wawancara maupun psikologi yang harus dijalankan oleh calon karyawan tersebut. Sedangkan untuk pihak yayasan, perjanjian kerja ditandatangani oleh pihak yang berwenang dalam hal ini adalah Kepala Biro Personalia. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kedua belah pihak telah memenuhi syarat kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Dilakukannya perjanjian atau kesepakatan kerja antara Yayasan Tarakanita dengan Karyawan edukatif purna waktu maupun penggal waktu salah satunya didasarkan karena adanya suatu pekerjaan dan dalam hal ini adalah mengajar. Syarat ini terpenuhi baik bagi karyawan edukatif purnawaktu maupun penggal waktu, karena jika tidak ada pekerjaan, dalam hal ini adalah kebutuhan mengajar maka yayasan tidak akan merekrut karyawan baru untuk ditempatkan sebagai guru di sekolah-sekolah di bawah Yayasan Tarakanita.

d. Adanya sebab (causa) yang halal

Jelas bahwa pekerjaan yang diperjanjikan antara Yayasan Tarakanita dan calon karyawan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena akan menunjang proses pembelajaran di sekolah-sekolah di bawah naungan Yayasan Tarakanita dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

4.2. Hak dan Kewajiban Kedua belah pihak

Dalam setiap perjanjian khususnya perjanjian/kesepakatan kerja selalu diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, dalam hal ini adalah Yayasan Tarakanita dan karyawan yang melakukan perjanjian. Sebagaimana tercantum dalam Bab IV Pasal 7 sampai dengan Pasal 10 PYTK. Sedangkan dalam perjanjian antara Yayasan Tarakanita dengan Karyawan tidak tetap terlihat adanya perbedaan antara karyawan edukatif purnawaktu dengan karyawan edukatif penggal waktu, terutama dalam hak yang diberikan oleh yayasan kepada karyawan. Dalam karyawan edukatif purna waktu hak-hak yang tercantum dalam perjanjian kerja adalah:

- a. *mendapat imbal jasa total setiap bulan sebesar Rp.,- (.....) dengan dipotong PPh.21 sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku;*
- b. *perlindungan atas moral, kesusilaan dan hukum;*
- c. *perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;*
- d. *hak-hak lain sesuai dengan peraturan Yayasan yang berlaku.*

Sistem imbal jasa yang berlaku di Yayasan Tarakanita sesuai dengan tingkat dan golongan ruang gaji permulaan karyawan yang bersangkutan yang diakui oleh yayasan. Hal itu tercantum dalam Pasal 6 PYTK, sebagai berikut:

Pasal 6

Penetapan Golongan/Ruang Gaji Permulaan

- (1) *Penetapan golongan/ruang gaji pertama kali didasarkan pada:*
 - a. *formasi yang ada;*

- b. pendidikan formal yang dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah/ Akta/Sertifikat Pendidik/Diploma yang dimilikinya.
- (2) Golongan/ruang gaji yang diberikan kepada pengangkatan pertama adalah:

Tabel 4.4. Golongan/ruang gaji di Yayasan Tarakanita

<i>Unit Karya</i>	<i>Bidang Pekerjaan</i>	<i>Ijazah/Akta yang Diakui</i>	<i>Golongan/Ruang Gaji</i>
<i>KB/TK</i>	<i>Guru</i>	<i>S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/a</i>
	<i>Pelaksana/Tata Usaha</i>	<i>D3</i>	<i>II/b</i>
		<i>D2</i>	<i>II/b</i>
		<i>SMA/SMK</i>	<i>II/a</i>
<i>Pembantu Pelaksana</i>	<i>SMP</i>	<i>I/b</i>	
<i>SD</i>	<i>Guru</i>	<i>S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/a</i>
	<i>Pelaksana/Tata Usaha</i>	<i>D3</i>	<i>II/b</i>
		<i>D2</i>	<i>II/b</i>
		<i>SMA/SMK</i>	<i>II/a</i>
<i>Pembantu Pelaksana</i>	<i>SMP</i>	<i>I/b</i>	
<i>SMP</i>	<i>Guru</i>	<i>S2 dengan Akta V/Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/b</i>
		<i>S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/a</i>
	<i>Pelaksana/Tata Usaha</i>	<i>D3</i>	<i>II/b</i>
		<i>D2</i>	<i>II/b</i>
		<i>SMA/SMK</i>	<i>II/a</i>
<i>Pembantu Pelaksana</i>	<i>SMP</i>	<i>I/b</i>	
<i>SMA/ SMK</i>	<i>Guru</i>	<i>Doktor dengan Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/b</i>
		<i>S2 dengan Akta V/Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/b</i>
		<i>S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik</i>	<i>III/a</i>
	<i>Pelaksana/Tata Usaha</i>	<i>D3</i>	<i>II/b</i>
		<i>D2</i>	<i>II/b</i>
		<i>SMA/SMK</i>	<i>II/a</i>
<i>Pembantu Pelaksana</i>	<i>SMP</i>	<i>I/b</i>	

<i>Unit Karya</i>	<i>Bidang Pekerjaan</i>	<i>Ijazah/Akta yang Diakui</i>	<i>Golongan/ Ruang Gaji</i>
<i>Kantor Wilayah</i>	<i>Staf</i>	<i>S2 dengan Akta V</i>	<i>III/b</i>
		<i>S2</i>	<i>III/a</i>
		<i>S1 dan Akta IV</i>	<i>III/a</i>
		<i>S1</i>	<i>III/a</i>
	<i>Pelaksana/Tata Usaha</i>	<i>D3 dan Akta III</i>	<i>II/c</i>
		<i>D3</i>	<i>II/b</i>
		<i>D2 dan/atau Akta II</i>	<i>II/b</i>
		<i>SMA/SMK</i>	<i>II/a</i>
<i>Pembantu Pelaksana</i>	<i>SMP</i>	<i>I/b</i>	
<i>Kantor Pusat</i>	<i>Staf</i>	<i>S2 dan/atau Akta V</i>	<i>III/b</i>
		<i>S1 dan/atau Akta IV</i>	<i>III/a</i>
	<i>Pelaksana/Tata Usaha</i>	<i>D3 dan Akta III</i>	<i>II/c</i>
		<i>D3</i>	<i>II/b</i>
		<i>D2 dan/atau Akta II</i>	<i>II/b</i>
		<i>SMA</i>	<i>II/a</i>
	<i>Pembantu Pelaksana</i>	<i>SMP</i>	<i>I/b</i>

Sumber: Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan

- (3) *STTB/Ijazah/Gelar/Akta/Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas adalah STTB/Ijazah/Gelar/Akta/Sertifikat Pendidik Negeri atau Swasta yang mendapatkan legalisasi dari instansi yang berwenang.*

Sedangkan untuk karyawan tidak tetap penggal waktu, hak yang dimiliki hanya imbal jasa saja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja sebagai berikut:

Untuk tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA memberi imbal jasa kepada PIHAK KEDUA setiap bulan sebesar Rp.,- (.....) per jam hadir di tambah dengan uang transport hadir (apabila libur/tidak mengajar maka tidak diperhitungkan sebagai jam mengajar) sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Maka golongan ruang gaji yang ditetapkan dalam PYTK tidak berlaku untuk karyawan edukatif penggal waktu, karena imbal jasanya berdasarkan kesepakatan.

Dalam perjanjian kerja juga dicantumkan kewajiban dari karyawan yang bersangkutan, baik bagi karyawan edukatif purna waktu maupun penggal waktu. Tetapi ada sedikit perbedaan dalam hal kewajiban jam mengajarnya dan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja. Hal itu dapat dibandingkan dengan tabel berikut:

Tabel 4.5. Kewajiban Karyawan Edukatif dengan PKWT di Yayasan Tarakanita

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 3 Kewajiban</p> <p>PIHAK KEDUA wajib:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan bila perlu surat pernyataan yang ditentukan oleh Yayasan; b. mematuhi Peraturan Karyawan, ketentuan-ketentuan teknis dan tata-tertib dan disiplin kerja yang berlaku pada Unit Karya/Yayasan; c. mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku; d. hadir 6 hari kerja seminggu; e. memenuhi jam wajib kerja selama 40 jam seminggu; f. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang serasi, saling mendukung, penuh tenggang rasa, saling menghargai dan saling menghormati; g. menggunakan dan memelihara dengan penuh rasa tanggung jawab fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Yayasan; h. memenuhi jam wajib mengajar 24 jam pelajaran per minggu . 	<p style="text-align: center;">Pasal 4 Kewajiban</p> <p>PIHAK KEDUA wajib:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menandatangani Kesepakatan Kerja dan bila perlu surat pernyataan yang ditentukan oleh Yayasan; b. mematuhi tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku di lingkungan Yayasan dan lingkungan setempat; c. mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku; d. memenuhi jam kerja sesuai dengan kesepakatan tersebut pada pasal 3 ayat (1) di atas; e. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang serasi, saling mendukung, penuh tenggang rasa, saling menghargai dan saling menghormati; f. menggunakan dan memelihara dengan penuh rasa tanggung jawab fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Yayasan;

Sedangkan hak dan kewajiban Yayasan tidak dicantumkan secara jelas dan formal di dalam perjanjian tersebut, tetapi bisa dilihat dalam beberapa klausul, yaitu:

- a. Dalam penerimaan dan penempatan karyawan yang bersangkutan

Tabel 4.6. Hak dan Kewajiban Yayasan

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 1 Penerimaan, Penempatan dan Tugas</p> <p>(1) PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Purnawaktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada sebagai..... dengan jumlahjam mengajar jam perminggu.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 1 Penerimaan dan Penempatan</p> <p>PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Penggal Waktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada..... sebagai</p>

- b. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Yayasan Tarakanita sebagai Pihak Pertama dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa perjanjian kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata karyawan yang bersangkutan sebagai Pihak Kedua melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang maupun peraturan Yayasan. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 6 ayat (2) Perjanjian Kerja untuk karyawan edukatif purna waktu yaitu:

(2) PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa perjanjian kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK KEDUA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

- a. memberi keterangan palsu atau dipalsukan tentang identitas dirinya;
- b. Melakukan usaha/perbuatan/tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;

- c. Melakukan usaha/perbuatan /tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang merugikan Yayasan baik secara moral maupun material;
- d. melakukan usaha maupun tindakan dalam bidang politik/ideologi/dll., secara perorangan maupun bersama-sama, yang mengganggu suasana dan ketenteraman kerja;
- e. mabuk, madat, judi, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;
- f. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
- g. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam rekan kerja, pimpinan dan/atau mencemarkan nama baik Yayasan;
- h. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;
- i. dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik Yayasan;
- j. membocorkan rahasia Yayasan dan rahasia jabatan;
- k. tidak menjalankan tugas sehari-hari sebagaimana mestinya atau melanggar ketentuan/peraturan, maupun tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku dalam lingkungan Yayasan/Unit Karya;
- l. menyalahgunakan jabatan/tanggung jawab, kepercayaan, wewenang untuk kepentingan diri sendiri maupun orang lain;
- m. menggunakan fasilitas atau peralatan yang disediakan oleh Yayasan tanpa seizin/persetujuan dari Yayasan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain;
- n. melakukan usaha atau tindakan manipulasi/korupsi/kolusi/nepotisme;
- o. melakukan pekerjaan sambil selama jam kerja;
- p. menolak penugasan dari atasan yang berwenang, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
- q. melakukan usaha dan memberikan les privat kepada siswa yang berasal dari unit karya setempat;
- r. menerima segala pemberian dengan nama dan dalam bentuk apa pun dari pihak ketiga yang dimaksudkan untuk mempengaruhi pengambilan suatu keputusan;
- s. membawa senjata api, senjata tajam, obat-obatan terlarang;
- t. menyerang, mengintimidasi atau menipu atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan, serta memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Yayasan maupun di luar Yayasan;

- u. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan dan/atau teman sekerja dan/ atau bawahan;
- v. membujuk atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, serta perundangan yang berlaku ;
- w. dipandang tidak mampu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hak dan kewajiban lain yang tidak dicantumkan dalam Perjanjian kerja, mengikuti klausul yang ada dalam PYTK, yaitu yang tercantum dalam Bab IV Pasal 7 sampai dengan Pasal 10, sebagai berikut:

BAB IV KEWAJIBAN DAN HAK

KEWAJIBAN DAN HAK YAYASAN

Pasal 7

Kewajiban Yayasan

- a. Memberikan imbal jasa dan kesejahteraan lain yang layak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan Yayasan, yang diatur dalam Ketentuan Teknis.
- b. Memperhatikan dan memberikan perlindungan, keamanan, keselamatan, kebersihan, kesehatan atas karyawan dan lingkungan kerjanya dalam rangka menjalankan tugas kedinasan.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk kemajuan karirnya yang diatur dalam Ketentuan Teknis.
- d. Memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan Peraturan (PYTK) dan Ketentuan Teknis.

Pasal 8

Hak Yayasan

- a. Mengelola dan mengembangkan seluruh sumber daya Yayasan dan karyawan sesuai dengan Anggaran Dasar Yayasan, Peraturan (PYTK), Ketentuan Teknis, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Meminta setiap karyawan untuk bekerja sesuai dengan Uraian Tugas dan Wewenang (UTW) dengan sebaik-baiknya untuk mendapat hasil pekerjaan yang sebaik-baiknya.

- c. Meminta laporan pertanggungjawaban karyawan sebagai prestasi kerja atas dasar target yang telah ditetapkan oleh Yayasan.
- d. Mengelola penempatan karyawan di seluruh lingkungan kerja Yayasan.
- e. Mengangkat dan memutuskan hubungan kerja karyawan dengan memperhatikan Peraturan (PYTK) dan Ketentuan Teknis.

KEWAJIBAN DAN HAK KARYAWAN

Pasal 9

Kewajiban Karyawan

Setiap karyawan wajib:

- a. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. menjunjung tinggi azas, tujuan, Visi dan Misi Yayasan;
- c. mematuhi dan mengamalkan prinsip-prinsip moral dan etika, kode etik profesi, dan nilai-nilai Kristiani, baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam kehidupan sehari-hari;
- d. menjaga dan memegang teguh rahasia Yayasan dan jabatan serta membela nama baik Yayasan;
- e. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang serasi, saling mendukung, penuh tenggang rasa, saling menghargai dan saling menghormati;
- f. mematuhi tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku di lingkungan Yayasan dan lingkungan kerja;
- g. melaksanakan perintah/pekerjaan secara bertanggung jawab sesuai dengan Uraian Tugas dan Wewenang (UTW) yang diberikan serta penunjukan dan atau penugasan dari pimpinan unit dan Yayasan;
- h. memberikan keterangan yang benar mengenai pekerjaan dan tugasnya kepada Yayasan;
- i. menggunakan dan memelihara dengan penuh rasa tanggung jawab fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Yayasan;
- j. menandatangani Surat Perjanjian Kerja dan Surat Pernyataan yang ditentukan oleh Yayasan;
- k. menjadi peserta lembaga pensiun yang ditunjuk/disetujui oleh Yayasan.

Pasal 10

Hak Karyawan

Setiap karyawan berhak atas:

- a. imbal jasa;
- b. kenaikan gaji pokok, kenaikan golongan/ruang gaji, cuti, dan kesejahteraan karyawan;

- c. *perlindungan atas moral, kesusilaan, dan hukum;*
- d. *perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.*

Di Yayasan Tarakanita ada pemberlakuan pemberian hak yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan dengan PKWT ini. Perbedaan tersebut antara lain:

1. Imbal jasa

Bagi karyawan edukatif purna waktu adalah 80% dari penghasilan pokok yang diterima oleh karyawan tetap dalam golongan ruang yang sama. Sedangkan untuk karyawan edukatif penggal waktu pemberian imbal jasa berdasarkan kesepakatan antara Yayasan Tarakanita dengan karyawan yang bersangkutan.

2. Kenaikan Gaji pokok dan kenaikan golongan/ruang gaji, hanya diberlakukan bagi karyawan tetap. Sedangkan bagi karyawan edukatif purna waktu, berdasarkan prosentase kenaikan karyawan tetap dalam golongan/ruang yang sama.

3. Cuti

Bagi karyawan edukatif purna waktu, pemberian cuti disesuaikan dengan karyawan tetap, yaitu mengikuti aturan yang ada dalam PYTK, sedangkan bagi karyawan edukatif penggal waktu tidak mendapatkan hak atas cuti apapun dari Yayasan.

4. Fasilitas dan tunjangan yang lain

Di Yayasan Tarakanita untuk karyawan tetap mendapatkan fasilitas berupa pinjaman perumahan, tunjangan kesehatan, dan jaminan pensiun. Fasilitas dan tunjangan ini yang juga tidak diberikan kepada karyawan edukatif purna waktu maupun penggal waktu, kecuali sakit karena kecelakaan dinas. Para karyawan tersebut mendapatkan pinjaman perawatan apabila sakit dan bukan tunjangan kesehatan.

4.3. Jangka waktu perjanjian

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam perjanjian kerja di Yayasan Tarakanita dilakukan dengan jangka waktu satu tahun, yaitu tahun pembelajaran. Dimulai pada 1 Juli sampai dengan 30 Juni tahun berikutnya. Apabila karyawan tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap yayasan, maka dilakukan pengangkatan sebagai karyawan tetap, tetapi jika belum memenuhi persyaratan akan diperpanjang lagi untuk satu tahun berikutnya. Tetapi jika sampai 2 (dua) kali perjanjian kerja, yang berarti sudah 2 (dua) tahun karyawan tersebut tidak memenuhi syarat untuk diangkat sebagai karyawan tetap, maka dilakukan pemutusan hubungan kerja yang diberitahukan minimal 1 (satu) bulan sebelum masa berakhirnya perjanjian. Syarat-syarat seorang karyawan edukatif purna waktu untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap tercantum dalam Pasal 5 ayat (2) PYTK tentang syarat-syarat pengangkatan karyawan, yaitu:

- a. *DP3 1 (satu) tahun terakhir minimal rata-rata berpredikat baik dan tiap komponen umum dan komponen khusus minimal bernilai baik;*
- b. *lulus uji kesehatan;*
- c. *lulus psikotest;*
- d. *lulus ujian prajabatan.*

Yang dimaksud dengan DP3 dalam peraturan ini adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang terdiri atas Komponen Umum dan Komponen Khusus. Komponen umum DP3 terdiri atas Komponen Spiritualitas dan Katolisitas, Kualitas Pribadi dan Semangat Persaudaraan. Komponen khusus terdiri atas komponen-komponen yang sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan (Bab I Pasal 1 angka 10 PYTK). Sedangkan yang dimaksud dengan ujian prajabatan adalah ujian yang diselenggarakan atau diadakan oleh yayasan untuk seleksi karyawan setelah karyawan purna waktu memasuki bulan ke sepuluh dari masa kontrak/perjanjiannya. Ujian tersebut meliputi Visi-Misi Yayasan, Manajemen pendidikan, Substantif bidang keguruan, Peraturan Yayasan, dan Kepemimpinan, yang sebelumnya diadakan pembinaan terlebih dahulu.

Bagi karyawan yang melakukan perjanjian secara penggal waktu, juga dilakukan perjanjian selama satu tahun pembelajaran, dan jika keduanya sepakat, maka dilanjutkan dengan perpanjangan perjanjian kerja. Klausul dalam perjanjian tersebut terdapat dalam Pasal 2 tentang Lamanya Kesepakatan Kerja :

Pasal 2

Lamanya Kesepakatan Kerja

Perjanjian kerja ini berlaku dan mengikat PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, terhitung mulai tanggal sampai dengan tanggal

Syarat lamanya karyawan PKWT untuk karyawan edukatif purna waktu dan peningkatan statusnya terdapat dalam Pasal 5 yaitu :

Pasal 5

Lama Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu dan Peningkatan Status Hubungan Kerja

- (1) *Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu hanya boleh bekerja paling lama dua tahun setelah ada perjanjian antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk memperbarui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*
- (2) *Apabila di Yayasan ada formasi yang sesuai dengan kelayakan PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA dapat mengangkat PIHAK KEDUA menjadi karyawan tetap setelah dinyatakan lulus dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan, lulus uji kesehatan, psikotest dan lulus ujian pra jabatan.*
- (3) *Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu yang tidak memenuhi sebagaimana tersebut pada ayat (2) di atas, dengan sendirinya demi hukum hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA putus sesuai dengan masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

Sedangkan untuk karyawan edukatif penggal waktu, tidak terdapat klausul tersebut sebagaimana Pasal 5 tentang Karyawan Tidak Tetap Purna Waktu, tetapi perlu adanya kesepakatan bersama antara Yayasan dengan karyawan yang bersangkutan untuk melanjutkan perjanjian kerjanya. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 9 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk Karyawan Edukatif Penggal Waktu, yaitu:

Pasal 9

Perpanjangan/Pembaharuan Kesepakatan Kerja

Atas kesepakatan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, kesepakatan kerja ini dapat diperpanjang/diperbaharui.

4.4. Penyelesaian Perselisihan

Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara Yayasan Tarakanita dengan karyawan edukatif purna waktu maupun penggal waktu, hal itu sudah dituangkan dalam perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut, yaitu:

Tabel 4.7. Penyelesaian Perselisihan

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p style="text-align: center;">Penyelesaian Perselisihan</p> <p>(1) Yang dimaksud dengan perselisihan adalah tidak adanya perjanjian antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA atas perbuatan/tindakan/keputusan yang mengakibatkan salah satu pihak merasa dirugikan.</p> <p>(2) Setiap perselisihan dimaksud pada butir satu di atas wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan itikad baik dari masing-masing pihak;</p> <p>(3) Dalam hal perundingan mengenai perselisihan dimaksud pada butir satu di atas tidak tercapai kesepakatan penyelesaian bersama, maka kedua belah pihak menempuh</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p style="text-align: center;">Penyelesaian Perselisihan</p> <p>(1) Yang dimaksud dengan perselisihan adalah tidak adanya kesepakatan antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA atas perbuatan/tindakan/keputusan yang mengakibatkan salah satu pihak merasa dirugikan.</p> <p>(2) Apabila terjadi perselisihan antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA; maka perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui perundingan/musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan itikad baik dari PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.</p> <p>(3) Dalam hal perundingan/musyawarah mengenai perselisihan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menempuh penyelesaiannya melalui proses mediasi yang dilakukan oleh</p>

<p>penyelesaiannya melalui proses mediasi yang dilakukan oleh MPK/MNPK atau pihak lain yang disepakati sebagai Mediator;</p> <p>(4) Penyelesaian oleh Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di atas, mulai berlangsung setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian kepada Mediator yang ditunjuk/disetujui oleh para pihak yang berselisih;</p> <p>(5) Mediator menyelesaikan perselisihan yang diserahkan kepadanya menurut wewenang yang ada padanya, dengan berdasarkan kepada hukum dan moral umum yang berlaku serta etika profesinya, secara netral, obyektif, dan adil tanpa memihak;</p> <p>(6) Keputusan Mediator dibuat dengan mempertimbangkan segala hak-hak dan kepentingan kedua belah pihak secara adil dan seimbang, untuk diberlakukan sebagai anjuran penyelesaian perselisihan yang bersifat mengikat dan tetap serta final bagi kedua belah pihak.</p> <p>(7) Apabila keputusan yang dibuat oleh mediator tidak memuaskan kedua belah pihak, maka permasalahan diserahkan ke P4D atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>MPK/MNPK atau pihak lain sebagai mediator.</p> <p>(4) Penyelesaian oleh mediator mulai berlangsung setelah PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA mengajukan permintaan penyelesaian perselisihan tersebut kepada mediator.</p> <p>(5) PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA wajib menaati dan melaksanakan keputusan yang disampaikan pihak mediator sebagai hasil dari kesepakatan bersama. Dengan adanya hasil kesepakatan bersama tersebut PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menganggap bahwa persoalan dan perselisihan telah selesai dan tidak akan mengajukan gugatan apa pun.</p>
---	---

Dari perbandingan tersebut ada penambahan klausul untuk karyawan edukatif purna waktu, yaitu jika penyelesaian perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah/mufakat dan tidak juga dapat diselesaikan dengan mediator, maka persoalan tersebut diserahkan penyelesaiannya kepada Dinas Tenaga Kerja. Maka meskipun karyawan edukatif (guru) adalah tenaga profesional, jika terjadi permasalahan dalam hubungan industrial tetap

diselesaikan melalui Departemen Tenaga Kerja, tidak melalui Departemen Pendidikan.

4.5. Berakhirnya Perjanjian

Berakhirnya perjanjian kerja di Yayasan Tarakanita untuk Karyawan Edukatif dengan PKWT adalah:

a. Pekerja/buruh meninggal dunia

Di dalam Perjanjian kerja antara Yayasan Tarakanita dan Karyawan Edukatif purna waktu maupun penggal waktu tidak disebutkan bahwa meninggal dunia sebagai salah satu sebab berakhirnya perjanjian. Tetapi klausul itu dicantumkan dalam PYTK Bab XI Pasal 40 ayat (2) huruf j dan Pasal 50 yaitu Pemberhentian karyawan karena meninggal dunia. Sehingga apabila hanya berpedoman pada perjanjian/kesepakatan kerja tidaklah lengkap.

b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Sebagaimana dalam suatu perjanjian kerja bersama, selalu terdapat jangka waktu perjanjian, dan apabila jangka waktu tersebut berakhir dan kedua belah pihak tidak berkehendak atau bersepakat untuk melanjutkan atau memperpanjang/memperbaharui perjanjian, maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut berakhir. Dalam hal ini di Yayasan Tarakanita juga diatur di dalam perjanjian kerja baik untuk karyawan edukatif purnawaktu maupun untuk karyawan edukatif penggal waktu.

Tabel 4.8. Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
<p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>Berakhirnya Perjanjian Kerja Bila masa perjanjian kerja ini habis, maka hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA terputus demi hukum tanpa syarat apa pun.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>Lama Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu dan Peningkatan Status Hubungan Kerja</p> <p>(1) Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu hanya boleh bekerja paling lama dua tahun setelah ada perjanjian antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk memperbarui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.</p> <p>(2) Apabila di Yayasan ada formasi yang sesuai dengan kelayakan PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA dapat mengangkat PIHAK KEDUA menjadi karyawan tetap setelah dinyatakan lulus dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan, lulus uji kesehatan, psikotest dan lulus ujian pra jabatan.</p> <p>(3) Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu yang tidak memenuhi sebagaimana tersebut pada ayat (2) di atas, dengan sendirinya demi hukum hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA putus sesuai dengan masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>Berakhirnya Kesepakatan Kerja Bila masa kesepakatan kerja ini habis, maka demi hukum dengan sendirinya hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA terputus tanpa syarat apa pun.</p>

Klausul sebagaimana dalam Pasal 5 tersebut tidak ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk karyawan edukatif penggal waktu, hanya untuk karyawan edukatif purnawaktu. Karena karyawan edukatif penggal waktu tidak dimungkinkan untuk langsung menjadi karyawan tetap. Tahap yang harus dilalui untuk menjadi karyawan tetap bagi karyawan penggal waktu adalah menjadi karyawan purna waktu terlebih dahulu.

- c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/yayasan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam perjanjian kerja/kesepakatan kerja di Yayasan Tarakanita, tidak dicantumkan hal-hal tersebut, bahwa berakhirnya perjanjian kerja bisa disebabkan oleh keadaan tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Tetapi mengacu kepada PYTK, khususnya Bab XI Pasal 40 huruf e dan Pasal 45 yaitu Pemberhentian karena keadaan memaksa. Walaupun di dalam pasal ini yang dimaksud dengan keadaan tertentu/keadaan memaksa adalah sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Pasal 45 yaitu:

“Keadaan memaksa adalah kondisi di mana Yayasan tidak mampu lagi melanjutkan kegiatannya, karena sumber dana yang tidak mencukupi, dicabut ijin operasional, atau sebab lain di luar kemampuan Yayasan.”

Arti keadaan tertentu dalam penjelasan pasal 45 tersebut mempunyai arti yang berbeda dengan maksud pasal 61 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan. Dalam PYTK maupun perjanjian kerja di Yayasan Tarakanita tidak memuat secara jelas keadaan tertentu yang disebabkan oleh bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Dalam PYTK hanya dicantumkan sebab lain di luar kemampuan yayasan.

- d. Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam perjanjian kerja di Yayasan Tarakanita dituliskan secara jelas dan lengkap, bahwa kedua belah pihak dapat melakukan Pemutusan Hubungan

Klausul sebagaimana dalam Pasal 5 tersebut tidak ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk karyawan edukatif penggal waktu, hanya untuk karyawan edukatif purnawaktu. Karena karyawan edukatif penggal waktu tidak dimungkinkan untuk langsung menjadi karyawan tetap. Tahap yang harus dilalui untuk menjadi karyawan tetap bagi karyawan penggal waktu adalah menjadi karyawan purna waktu terlebih dahulu.

- c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/yayasan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam perjanjian kerja/kesepakatan kerja di Yayasan Tarakanita, tidak dicantumkan hal-hal tersebut, bahwa berakhirnya perjanjian kerja bisa disebabkan oleh keadaan tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Tetapi mengacu kepada PYTK, khususnya Bab XI Pasal 40 huruf e dan Pasal 45 yaitu Pemberhentian karena keadaan memaksa. Walaupun di dalam pasal ini yang dimaksud dengan keadaan tertentu/keadaan memaksa adalah sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Pasal 45 yaitu:

“Keadaan memaksa adalah kondisi di mana Yayasan tidak mampu lagi melanjutkan kegiatannya, karena sumber dana yang tidak mencukupi, dicabut ijin operasional, atau sebab lain di luar kemampuan Yayasan.”

Arti keadaan tertentu dalam penjelasan pasal 45 tersebut mempunyai arti yang berbeda dengan maksud pasal 61 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan. Dalam PYTK maupun perjanjian kerja di Yayasan Tarakanita tidak memuat secara jelas keadaan tertentu yang disebabkan oleh bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Dalam PYTK hanya dicantumkan sebab lain di luar kemampuan yayasan.

- d. Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam perjanjian kerja di Yayasan Tarakanita dituliskan secara jelas dan lengkap, bahwa kedua belah pihak dapat melakukan Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) apabila salah satu pihak melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar hukum Negara Indonesia maupun peraturan-peraturan yang ada di Yayasan Tarakanita. Berakhirnya Perjanjian Kerja karena PHK ini, untuk karyawan edukatif penggal waktu dan purna waktu, terdapat perbedaan, yaitu yang terdapat dalam Pasal 6 ayat (3) Perjanjian Kerja bagi karyawan tidak tetap purnawaktu. Karena klausul tersebut tidak terdapat di dalam perjanjian kerja karyawan edukatif penggal waktu maka karyawan edukatif penggal waktu tidak dapat melakukan PHK secara sepihak. Hal itu tercantum dalam klausul sebagai berikut:


Tabel 4.9. Pemutusan Hubungan Kerja

Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggal Waktu
------------------------------	---------------------------------

Pasal 6	Pasal 6
<p>Pemutusan Hubungan Kerja</p> <p>(1) PIHAK PERTAMA atau PIHAK KEDUA dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum habis masa berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, dengan kewajiban memberitahukan secara tertulis sekurang-kurangnya satu bulan sebelumnya; PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menyetujui tidak ada kewajiban apa pun.</p> <p>(2) PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa perjanjian kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK KEDUA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memberi keterangan palsu atau dipalsukan tentang identitas dirinya; b. melakukan usaha/perbuatan /tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; c. melakukan usaha/perbuatan /tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang merugikan Yayasan baik secara moral maupun material; d. melakukan usaha maupun tindakan dalam bidang politik/ideologi/dll., secara perorangan maupun bersama- 	<p>Pemutusan Hubungan Kerja</p> <p>(1) PIHAK PERTAMA atau PIHAK KEDUA dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum habis masa berlakunya Kesepakatan Kerja ini, dengan kewajiban memberitahukan secara tertulis sekurang-kurangnya satu bulan sebelumnya; PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menyetujui tidak ada kewajiban apa pun.</p> <p>(2) PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa kesepakatan kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK KEDUA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memberi keterangan palsu atau dipalsukan tentang identitas dirinya; b. melakukan usaha/perbuatan /tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; c. melakukan usaha/perbuatan /tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang merugikan Yayasan baik secara moral maupun material; d. melakukan usaha maupun tindakan dalam bidang politik/ideologi/dll., secara perorangan maupun bersama-

<p>sama, yang mengganggu suasana dan ketenteraman kerja;</p> <p>e. mabuk, madat, judi, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;</p> <p>f. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;</p> <p>g. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam rekan kerja, pimpinan dan/atau mencemarkan nama baik Yayasan;</p> <p>h. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;</p> <p>i. dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik Yayasan;</p> <p>j. membocorkan rahasia Yayasan dan rahasia jabatan;</p> <p>k. tidak menjalankan tugas sehari-hari sebagaimana mestinya atau melanggar ketentuan/peraturan, maupun tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku dalam lingkungan Yayasan/Unit Karya;</p> <p>l. menyalahgunakan jabatan /tanggung jawab, kepercayaan, wewenang untuk kepentingan diri sendiri maupun orang lain;</p> <p>m. menggunakan fasilitas atau peralatan yang disediakan oleh Yayasan tanpa seizing /persetujuan dari Yayasan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain;</p> <p>n. melakukan usaha atau tindakan</p>	<p>sama, yang mengganggu suasana dan ketenteraman kerja;</p> <p>e. mabuk, madat, judi, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;</p> <p>f. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;</p> <p>g. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam rekan kerja, pimpinan dan/atau mencemarkan nama baik Yayasan;</p> <p>h. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;</p> <p>i. dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik Yayasan;</p> <p>j. membocorkan rahasia Yayasan dan rahasia jabatan;</p> <p>k. tidak menjalankan tugas sehari-hari sebagaimana mestinya atau melanggar ketentuan/peraturan, maupun tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku dalam lingkungan Yayasan/Unit Karya;</p> <p>l. menyalahgunakan jabatan /tanggung jawab, kepercayaan, wewenang untuk kepentingan diri sendiri maupun orang lain;</p> <p>m. menggunakan fasilitas atau peralatan yang disediakan oleh Yayasan tanpa seizing /persetujuan dari Yayasan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain;</p>
--	--

<p>manipulasi/korupsi/kolusi /nepotisme;</p> <p>o. melakukan pekerjaan sambilan selama jam kerja;</p> <p>p. menolak penugasan dari atasan yang berwenang, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;</p> <p>q. melakukan usaha dan memberikan <i>les privat</i> kepada siswa yang berasal dari unit karya setempat;</p> <p>r. menerima segala pemberian dengan nama dan dalam bentuk apa pun dari pihak ketiga yang dimaksudkan untuk mempengaruhi pengambilan suatu keputusan;</p> <p>s. membawa senjata api, senjata tajam, obat-obatan terlarang;</p> <p>t. menyerang, mengintimidasi atau menipu atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan, serta memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Yayasan maupun di luar Yayasan;</p> <p>u. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan dan/atau teman sekerja dan/ atau bawahan;</p> <p>v. membujuk atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, serta perundangan yang berlaku ;</p> <p>w. dipandang tidak mampu</p>	<p>n. melakukan usaha atau tindakan manipulasi/korupsi/kolusi /nepotisme;</p> <p>o. melakukan pekerjaan sambilan selama jam kerja;</p> <p>p. menolak penugasan dari atasan yang berwenang, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;</p> <p>q. melakukan usaha dan memberikan <i>les privat</i> kepada siswa yang berasal dari unit karya setempat;</p> <p>r. menerima segala pemberian dengan nama dan dalam bentuk apa pun dari pihak ketiga yang dimaksudkan untuk mempengaruhi pengambilan suatu keputusan;</p> <p>s. membawa senjata api, senjata tajam, obat-obatan terlarang;</p> <p>t. menyerang, mengintimidasi atau menipu atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan, serta memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Yayasan maupun di luar Yayasan;</p> <p>u. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan dan/atau teman sekerja dan/ atau bawahan;</p> <p>v. membujuk atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, serta perundangan yang berlaku ;</p> <p>w. dipandang tidak mampu</p>
---	--

<p>menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.</p>	<p>menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.</p>
<p>(3) PIHAK KEDUA dapat men.utusan hubungan kerja dalam masa perjanjian kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK PERTAMA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam PIHAK KEDUA beserta keluarganya; b. membujuk PIHAK KEDUA dan/atau keluarganya melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum c. tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja; d. tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada PIHAK KEDUA yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan dengan yang dijanjikan. e. memerintahkan untuk mengerjakan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan perjanjian kerja. 	

4.6. Substansi dan isi PKWT Yayasan Tarakanita terkait dengan UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan

Secara isi dan substansinya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Yayasan Tarakanita, baik untuk karyawan edukatif purnawaktu maupun penggal waktu, lebih mengacu kepada UU Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan bahwa dalam UU Guru dan Dosen belum diatur secara jelas dan rinci tentang perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tersebut. Meskipun sudah keluar Peraturan Pemerintah

Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, tetapi tidak mengatur juga secara rinci adanya perjanjian/kesepakatan kerja tersebut. Meskipun di dalam Pasal 1 ayat (7) UU Guru dan Dosen dijabarkan arti dari perjanjian kerja yaitu perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan, tetapi secara detail tidak dijelaskan, apa syarat-syarat perjanjian/kesepakatan kerja tersebut. Maka isi dan substansi yang dilihat Penulis adalah isi dan substansi perjanjian kerja/kesepakatan kerja di Yayasan Tarakanita apakah sudah memenuhi ketentuan atau sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Hal itu dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.10. Isi dan Substansi PKWT di Yayasan Tarakanita

	Karyawan Edukatif Purnawaktu	Karyawan Edukatif Penggagal Waktu
Adanya subyek hukum (Para Pihak yang melakukan perjanjian/ kesepakatan kerja)	Ada	Ada
Pekerjaan yang diperjanjikan	Ada	Ada
Lamanya / jangka waktu perjanjian	Ada	Ada
Hak dan kewajiban	Ada	Ada
Pemutusan Hubungan Kerja	Ada	Ada
Penyelesaian perselisihan	Ada	Ada
Berakhirnya perjanjian kerja	Ada	Ada
Penutup	Ada	Ada
Tanda tangan para pihak	Ada	Ada

4.7. Perlindungan terhadap Karyawan Edukatif Purna waktu dan penggal waktu di Yayasan Tarakanita

Di dalam ketentuan UU Guru dan Dosen disyaratkan adanya perlindungan kepada tenaga pendidik atau karyawan edukatif ini. Hal itu tercantum dalam Pasal

39 UU Guru dan Dosen yaitu perlindungan hukum, perlindungan profesi, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Di Yayasan Tarakanita mengenai hak-hak tersebut belum secara penuh dituangkan dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja, maupun dalam PYTK. Hal itu terlihat sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Dalam perjanjian kerja antara Yayasan Tarakanita dengan karyawan edukatif purna waktu sudah dicantumkan dalam PKWT Pasal 4 huruf b, bahwa pihak kedua dalam hal ini adalah karyawan, mendapat perlindungan atas moral, kesusilaan dan hukum. Selain dicantumkan dalam perjanjian kerja juga ada di dalam PYTK Pasal 10 huruf c tentang Hak Karyawan, bahwa setiap karyawan berhak mendapat perlindungan atas moral, kesusilaan, dan hukum. Sedangkan di dalam penjabaran pasal tersebut dijabarkan sebagai berikut:

“Yayasan mengusahakan dan membantu secara aktif proses hukum yang diakibatkan oleh permasalahan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.”

Dari penjabaran pasal tersebut dapat diartikan bahwa apabila karyawan mengalami gangguan keamanan dalam hal moral, kesusilaan dan hukum pada saat tidak menjalankan tugas kedinasan, maka Yayasan tidak wajib memberikan perlindungan.

2. Perlindungan Profesi

Di dalam PKWT untuk karyawan edukatif purna waktu maupun penggal waktu tidak terdapat klausul yang mencantumkan perlindungan profesi tersebut. Demikian juga di dalam PYTK, tidak secara jelas dijabarkan adanya perlindungan profesi terhadap karyawan edukatif. Tetapi dapat dilihat dalam PYTK Bab IV Pasal 7 huruf a tentang kewajiban yayasan, yaitu sebagai berikut:

"Memberikan imbal jasa dan kesejahteraan lain yang layak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan Yayasan. yang diatur dalam Ketentuan Teknis".

Dari ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa Yayasan memberikan penghargaan atau imbalan kepada karyawannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak di bawah ketentuan yang ada.

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Di dalam PKWT tidak dicantumkan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi dijabarkan dalam PYTK Bab IV Pasal 7 huruf b tentang kewajiban yayasan yaitu sebagai berikut:

"Memperhatikan dan memberikan perlindungan, keamanan, keselamatan, kebersihan, kesehatan atas karyawan dan lingkungan kerjanya dalam rangka menjalankan tugas kedinasan".

Sebagaimana dalam hal perlindungan hukum, maka perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diberikan oleh Yayasan kepada Karyawannya pada waktu atau saat menjalankan tugas kedinasan.

Sedangkan untuk karyawan tidak tetap penggal waktu, dikecualikan dari ketentuan-ketentuan tersebut sebagaimana terlihat dalam kesepakatan kerja antara Yayasan Tarakanita dan karyawan yang bersangkutan, maka karyawan edukatif penggal waktu tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana karyawan tetap maupun karyawan dengan PKWT purna waktu. Sehingga baik secara formil maupun materiil, karyawan edukatif (Guru) penggal waktu tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana disyaratkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen maupun dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karyawan edukatif penggal waktu tidak melakukan pekerjaan secara penuh sesuai dengan ketentuan UU Guru dan Dosen maupun UU Ketenagakerjaan. Karena mereka hanya dikontrak sesuai dengan jam pelajaran/jam tatap muka yang dibutuhkan oleh sekolah tersebut, dan biasanya karyawan edukatif yang dikontrak dengan penggal waktu ini, mempunyai pekerjaan tetap di tempat lain.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab yang telah diuraikan dan permasalahan yang diajukan pada awal penulisan ini, dapatlah ditarik beberapa kesimpulan.

Pertama, hubungan kerja antara Yayasan Tarakanita dan karyawannya merupakan suatu hubungan kerja biasa. Artinya bahwa hubungan kerja antara Yayasan Tarakanita dan karyawannya adalah suatu hubungan kerja yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hubungan kerja baik menurut para ahli hukum maupun menurut ketentuan undang-undang yang berlaku. Ada tiga unsur yang pokok dalam hubungan kerja yaitu adanya perintah untuk bekerja (di bawah perintah orang lain), upah dan pekerjaan. Ketiga unsur tersebut terdapat dalam hubungan kerja antara Yayasan Tarakanita dan karyawannya. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu dan waktu tertentu diistilahkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. PKWT juga tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*) dan apabila dalam perjanjiannya terdapat atau diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada (batal demi hukum). Di Yayasan Tarakanita secara *de facto* dilakukan perekrutan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baik untuk karyawan edukatif maupun karyawan non-edukatif. Karyawan Edukatif (Guru) yang berstatus karyawan honorer dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diklasifikasikan lagi ke dalam dua status. Yaitu karyawan edukatif tidak tetap purna waktu dan karyawan edukatif tidak tetap penggal waktu. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja adalah adanya Kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang

diperjanjikan, dan sebab yang halal. Syarat-syarat tersebut sudah ada dalam PKWT di Yayasan Tarakanita sehingga dapat dikatakan bahwa PKWT yang dilakukan oleh Yayasan Tarakanita dan karyawan yang bersangkutan adalah sah secara hukum.

Di dalam ketentuan UU Guru dan Dosen disyaratkan adanya perlindungan kepada tenaga pendidik atau karyawan edukatif yaitu perlindungan hukum, perlindungan profesi dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Yayasan Tarakanita sudah mencantumkannya baik di dalam Peraturan Yayasan Tarakanita tentang karyawan maupun di dalam PKWT untuk karyawan edukatif purna waktu. Sedangkan karyawan edukatif penggal waktu dikecualikan dari hal ini karena karyawan edukatif penggal waktu tidak melakukan pekerjaan secara penuh sesuai dengan ketentuan UU Guru dan Dosen maupun UU Ketenagakerjaan, hanya berdasarkan jam pelajaran/jam tatap muka yang dibutuhkan oleh sekolah tersebut, dan biasanya karyawan edukatif yang dikontrak dengan penggal waktu ini, mempunyai pekerjaan tetap di tempat lain.

Kedua, dalam penyelesaian hubungan industrial antara karyawan dan Yayasan Tarakanita, dilakukan melalui tahap musyawarah, mediator dan terakhir apabila tidak dapat diselesaikan dengan cara-cara tersebut, diselesaikan melalui pengadilan. Mediator yang dimaksud dalam PKWT Yayasan Tarakanita adalah lembaga yang menaungi yayasan-yayasan katolik, yaitu Majelis Pendidikan Katolik (MPK), jika penyelesaian perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah/mufakat dan tidak juga dapat diselesaikan dengan mediator, maka persoalan tersebut diserahkan penyelesaiannya kepada Dinas Tenaga Kerja. Dalam hal ini persoalan tersebut tidak dapat diselesaikan melalui Dinas Pendidikan karena di dalam UU Guru dan Dosen tidak mengatur secara jelas tentang hal itu, maka penyelesaian persoalan hubungan industrial ini diselesaikan melalui Dinas Tenaga Kerja.

Ketiga, dalam meminimalisir persoalan kekaryawanan terutama yang berhubungan dengan PKWT untuk karyawan edukatif penggal waktu dimana hal

ini dilakukan untuk menyikapi kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi kualifikasi di yayasan tersebut, disamping juga sistem imbal jasa di Yayasan Tarakanita yang belum secara komprehensif memenuhi tuntutan profesionalitas, maka yang dilakukan adalah sesedikit mungkin melakukan PKWT secara penggal waktu. Upaya yang sudah mulai dilakukan oleh Yayasan Tarakanita adalah dengan memberi bantuan biaya studi lanjut untuk para karyawan edukatif, sehingga mereka mampu mencapai profesionalitas yang dibutuhkan. Selain itu juga diadakan pemetaan karyawan setiap akhir tahun pelajaran sehingga apabila ada karyawan edukatif di satu sekolah tertentu kurang dapat memenuhi jam mengajar/jam tatap muka, maka guru tersebut diperbantukan ke sekolah lain di bawah naungan yayasan yang sama. Hal ini dilakukan supaya tidak banyak melakukan PKWT penggal waktu, karena tenaga pendidik (guru) sudah dapat terpenuhi oleh karyawan tetap yang ada.

5.2. Saran

Sebagai suatu peraturan, Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan (PYTK) diberlakukan secara menyeluruh kepada semua karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Sehingga apabila terjadi permasalahan dengan karyawan dapat menjadi pegangan dalam menyelesaikannya.

Dalam PKWT untuk karyawan edukatif baik yang purna waktu maupun penggal waktu perlu dicantumkan segala hak dan kewajiban baik hak dan kewajiban Yayasan maupun hak dan kewajiban karyawan. Sehingga masing-masing pihak tahu dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Yayasan Tarakanita untuk lebih memberi perhatian kepada karyawannya terutama perlindungan hukum yang dibutuhkan karyawan dengan dilengkapinya ketentuan-ketentuan yang harus ada atau disyaratkan oleh undang-undang.

DAFTAR REFERENSI

A. Buku-buku

- Ali, Achmad, Prof, S.H., M.H., *Menguak Tabir Hukum*, Cet. Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Asyhadie, Zaeni, S.H., M.Hum., *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ed.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Bosu, Benny, S.H., CN., *Yayasan Pendidikan, Pendirian, Penataan dan Pengelolaan*. Malang: DIOMA, 1997.
- Ceunfin, Frans, SVD, *Hak-Hak Asasi Manusia, Pendasaran dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Politik, Jilid I*. Cet. I. Maumere: Ledalero, 2004.
- Chatamarrasjid, Dr., S.H., M.H., *Tujuan Sosial Yayasan dan Kegiatan Usaha Bertujuan Nirlaba*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Cet. II. Jakarta: DSS Publishing, 2007.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Cet. Kelima. Jakarta: Rajawali Press, 2004
- Halim, Ridwan, A., *Sendi-sendi Hukum Perburuhan dan Pragmatisasinya*. Jakarta: Angky Pelita Studyways, 2001.
- Jehani, Libertus, S.H., M.H., *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Cet. Kedua. Jakarta: Praninta offset, 2008.
- Kant, Immanuel, disadur dari Roesco Pound, *Pengantar Filsafat Hukum*. Diterjemahkan oleh Mohamad Radjab. Jakarta: Bharata, 1972.
- Khakim, Abdul, S.H., M.Hum., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet I. Ed. I. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Nurachmad, Much, ST., M.Hum., *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Cet. I. Jakarta: Visimedia, 2009.
- Soedarjadi, S.H., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1985.

- Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Press, 1995.
- _____, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Subekti, Prof, S.H., *Hukum Perjanjian*. Cet. XII. Jakarta: PT. Intermasa, 1987.
- Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Supriyanto, Hari, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2004.
- Suwarto, *Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia*, Buku Panduan, ILO/USA Declaration Project Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia, Jakarta, 2003
- Wahyono, Boedy, S.H., CN, dan Suyud Margono, S.H., *Hukum Yayasan antara Fungsi Karitatif atau Komersial*. Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri, 2002.
- Wijayanti, Asri, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 1, Ed. 1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

B. Makalah

- Naja, Hakam, A., "UU Guru dan Dosen:Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan", Makalah disampaikan pada SEMINAR IKATAN ALUMNI YAPI (IKAYAPI) dengan Thema : "UU Guru dan Dosen tahun 2005, Dengan Pokok Bahasan Bagaimana Aplikasinya Untuk Para Guru yang Mengajar di Sekolah Swasta", Jakarta, 24 Desember 2005.
- Wahyuandari, Siti, M., SH., "UU Guru versus Ketenagakerjaan", Makalah disampaikan dalam seminar di Sekolah Islam Terpadu Izzudin, 8 Juli 2008.

C. Perundang-undangan

- Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, versi Amandemen
- Indonesia, *Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian*, UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974, LN No. 169 Tahun 1999, TLN No. 3890.
- Indonesia, *Undang-Undang Yayasan*, UU No. 16 Tahun 2001, LN No. 112 Tahun 2001, TLN No. 4132.

- Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 3938.
- Indonesia, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, UU No. 20 Tahun 2003, LN No. 78 Tahun 2003, TLN No. 4301.
- Indonesia, *Undang-Undang Yayasan*, UU No. 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU No. 16 Tahun 2001, LN No. 115 Tahun 2004, TLN No. 4430.
- Indonesia, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, UU No. 14 Tahun 2005, LN No. 157 Tahun 2005, TLN No. 4586
- Kitab *Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Diterjemahkan oleh Subekti, R. Prof, SH., dan Tjitrosudibio, R., Jakarta: Pradnya Paramita, 1992.
- Yayasan Tarakanita, *Peraturan tentang Karyawan*, SK No. 671/PYTK/YT/XI/2009.



**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
KARYAWAN TIDAK TETAP EDUKATIF PURNAWAKTU
YAYASAN TARAKANITA**

Yang bertandatangan di bawah ini:

- I. Nama :
Tempat dan tanggal lahir :
Jabatan :
Alamat Kantor :

dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Pengurus Yayasan Tarakanita berkedudukan di Jakarta, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

- II Nama :
Tempat dan tanggal lahir :
Jenis Kelamin :
Ijazah yang diakui :
Alamat tempat tinggal :

selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

dengan ini **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat mengadakan perjanjian kerja bersama, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

Penerimaan, Penempatan dan Tugas

- (1) **PIHAK PERTAMA** menerima **PIHAK KEDUA** sebagai Guru Tidak Tetap Purnawaktu dan mempekerjakan **PIHAK KEDUA** sesuai dengan ijazah formal yang diakui **PIHAK PERTAMA**. serta menempatkannya pada sebagai dengan jumlah jam mengajar jam perminggu.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas. **PIHAK KEDUA** bersedia melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan penunjang proses pembelajaran.

Pasal 2

Lamanya Kesepakatan Kerja

Perjanjian kerja ini berlaku dan mengikat PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, terhitung mulai tanggal sampai dengan tanggal

Pasal 3

Kewajiban

PIHAK KEDUA wajib:

- a. menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan bila perlu surat pernyataan yang ditentukan oleh Yayasan;
- b. mematuhi Peraturan Karyawan, ketentuan-ketentuan teknis dan tata-tertib dan disiplin kerja yang berlaku pada Unit Karya/Yayasan;
- c. mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. hadir 6 hari kerja seminggu;
- e. memenuhi jam wajib kerja selama 40 jam seminggu;
- f. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang serasi, saling mendukung, penuh tenggang rasa, saling menghargai dan saling menghormati;
- g. menggunakan dan memelihara dengan penuh rasa tanggung jawab fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Yayasan;
- h. memenuhi jam wajib mengajar jam pelajaran per minggu .

Pasal 4

H a k

Untuk tugas/pekerjaan yang diberikan/diserahkan kepada PIHAK KEDUA, PIHAK KEDUA mempunyai hak sebagai berikut:

- a. mendapat imbal jasa total setiap bulan sebesar Rp.,- (.....) dengan dipotong PPh.21 sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku;

- b. perlindungan atas moral, kesusilaan dan hukum;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. hak-hak lain sesuai dengan peraturan Yayasan yang berlaku;

Pasal 5

Lama Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu dan Peningkatan Status Hubungan Kerja

- (1) Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu hanya boleh bekerja paling lama dua tahun setelah ada perjanjian antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk memperbarui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (2) Apabila di Yayasan ada formasi yang sesuai dengan kelayakan PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA dapat mengangkat PIHAK KEDUA menjadi karyawan tetap setelah dinyatakan lulus dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan, lulus uji kesehatan, psikotest dan lulus ujian pra jabatan.
- (3) Karyawan Tidak Tetap Purnawaktu yang tidak memenuhi sebagaimana tersebut pada ayat (2) di atas, dengan sendirinya demi hukum hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA putus sesuai dengan masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 6

Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) PIHAK PERTAMA atau PIHAK KEDUA dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum habis masa berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, dengan kewajiban memberitahukan secara tertulis sekurang-kurangnya satu bulan sebelumnya; PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menyetujui tidak ada kewajiban apa pun.
- (2) PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa perjanjian kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK KEDUA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:
 - a. memberi keterangan palsu atau dipalsukan tentang identitas dirinya;

- b. Melakukan usaha/perbuatan/tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- c. Melakukan usaha/perbuatan /tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang merugikan Yayasan baik secara moral maupun material;
- d. melakukan usaha maupun tindakan dalam bidang politik/ideologi/dll., secara perorangan maupun bersama-sama, yang mengganggu suasana dan ketenteraman kerja;
- e. mabuk, madat, judi, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;
- f. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
- g. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam rekan kerja, pimpinan dan/atau mencemarkan nama baik Yayasan;
- h. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;
- i. dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik Yayasan;
- j. membocorkan rahasia Yayasan dan rahasia jabatan;
- k. tidak menjalankan tugas sehari-hari sebagaimana mestinya atau melanggar ketentuan/peraturan, maupun tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku dalam lingkungan Yayasan/Unit Karya;
- l. menyalahgunakan jabatan/tanggung jawab, kepercayaan, wewenang untuk kepentingan diri sendiri maupun orang lain;
- m. menggunakan fasilitas atau peralatan yang disediakan oleh Yayasan tanpa seizin/persetujuan dari Yayasan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain;
- n. melakukan usaha atau tindakan manipulasi/korupsi/ kolusi/nepotisme;
- o. melakukan pekerjaan sambilan selama jam kerja;
- p. menolak penugasan dari atasan yang berwenang, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
- q. melakukan usaha dan memberikan *les privat* kepada siswa yang berasal dari unit karya setempat;

- r. menerima segala pemberian dengan nama dan dalam bentuk apa pun dari pihak ketiga yang dimaksudkan untuk mempengaruhi pengambilan suatu keputusan;
 - s. membawa senjata api, senjata tajam, obat-obatan terlarang;
 - t. menyerang, mengintimidasi atau menipu atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan, serta memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Yayasan maupun di luar Yayasan;
 - u. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan dan/atau teman sekerja dan/ atau bawahan;
 - v. membujuk atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, serta perundangan yang berlaku ;
 - w. dipandang tidak mampu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- (3) PIHAK KEDUA dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa perjanjian kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK PERTAMA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:
- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam PIHAK KEDUA beserta keluarganya;
 - b. membujuk PIHAK KEDUA dan/atau keluarganya melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum
 - c. tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
 - d. tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada PIHAK KEDUA yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan dengan yang dijanjikan.
 - e. memerintahkan untuk mengerjakan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan perjanjian kerja

Pasal 7

Penyelesaian Perselisihan

- (1) Yang dimaksud dengan perselisihan adalah tidak adanya perjanjian antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA atas perbuatan/tindakan/keputusan yang mengakibatkan salah satu pihak merasa dirugikan.
- (2) Setiap perselisihan dimaksud pada butir satu di atas wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan itikad baik dari masing-masing pihak;
- (3) Dalam hal perundingan mengenai perselisihan dimaksud pada butir satu di atas tidak tercapai kesepakatan penyelesaian bersama, maka kedua belah pihak menempuh penyelesaiannya melalui proses mediasi yang dilakukan oleh MPK/MNPK atau pihak lain yang disepakati sebagai Mediator;
- (4) Penyelesaian oleh Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di atas, mulai berlangsung setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian kepada Mediator yang ditunjuk/disetujui oleh para pihak yang berselisih;
- (5) Mediator menyelesaikan perselisihan yang diserahkan kepadanya menurut wewenang yang ada padanya, dengan berdasarkan kepada hukum dan moral umum yang berlaku serta etika profesinya, secara netral, obyektif, dan adil tanpa memihak;
- (6) Keputusan Mediator dibuat dengan mempertimbangkan segala hak-hak dan kepentingan kedua belah pihak secara adil dan seimbang, untuk diberlakukan sebagai anjuran penyelesaian perselisihan yang bersifat mengikat dan tetap serta final bagi kedua belah pihak.
- (7) Apabila keputusan yang dibuat oleh mediator tidak memuaskan kedua belah pihak, maka permasalahan diserahkan ke P4D atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8

Berakhirnya Perjanjian Kerja

Bila masa perjanjian kerja ini habis, maka hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA terputus demi hukum tanpa syarat apa pun.

Pasal 9

Penutup

- (1) Perjanjian kerja ini dibuat berdasarkan Peraturan Karyawan dan ketentuan teknis yang berlaku pada Yayasan.
- (2) Demikian perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat dalam 3 (tiga) rangkap, dan ditandatangani oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dengan sadar, sehat, tanpa paksaan dari pihak mana pun; rangkap pertama dan rangkap kedua dibubuhi materai secukupnya, rangkap ketiga dan rangkap keempat mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan rangkap pertama dan kedua.

Demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dibuat dan ditandatangani oleh Pihak Pertama dan Pihak Kedua, di Jakarta pada

PIHAK PERTAMA
YAYASAN TARAKANITA

PIHAK KEDUA

.....
Kepala Biro Personalia

.....

**KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU
KARYAWAN TIDAK TETAP EDUKATIF PENGGAL WAKTU
YAYASAN TARAKANITA**

Yang bertandatangan di bawah ini:

- I. Nama :
Tempat dan tanggal lahir :
Jabatan :
Alamat Kantor :

dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Pengurus Yayasan Tarakanita berkedudukan di Jakarta, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

- II Nama :
Tempat dan tanggal lahir :
Jenis Kelamin :
Ijazah yang diakui :
Alamat tempat tinggal :

selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA** ;

dengan ini PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat mengadakan perjanjian kerja, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

Penerimaan dan Penempatan

PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai Guru Tidak Tetap Penggal Waktu dan mempekerjakan PIHAK KEDUA sesuai dengan ijazah formal yang diakui PIHAK PERTAMA, serta menempatkannya pada sebagai

Pasal 2

Lamanya Kesepakatan Kerja

Kesepakatan kerja ini berlaku dan mengikat PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai sampai dengan

Pasal 3

Jam Mengajar dan Ikatan Kerja

- (1) PIHAK KEDUA bersedia mengajar jam pelajaran per minggu sesuai dengan kesepakatan PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA
- (2) Ikatan kerja antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA hanya berlaku pada saat PIHAK KEDUA melaksanakan tugas/mengajar sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas.
- (3) Waktu di luar yang ditentukan untuk melaksanakan tugas/mengajar tersebut pada ayat (1) di atas, PIHAK KEDUA bebas menggunakan untuk bekerja/mengajar di tempat lain.

Pasal 4

Kewajiban

PIHAK KEDUA wajib:

- a. menandatangani Kesepakatan Kerja dan bila perlu surat pernyataan yang ditentukan oleh Yayasan;
- b. mematuhi tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku di lingkungan Yayasan dan lingkungan setempat;
- c. mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. memenuhi jam kerja sesuai dengan kesepakatan tersebut pada pasal 3 ayat (1) di atas;
- e. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang serasi, saling mendukung, penuh tenggang rasa, saling menghargai dan saling menghormati;
- f. menggunakan dan memelihara dengan penuh rasa tanggung jawab fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Yayasan:

Pasal 5

Hak

Untuk tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA memberi imbal jasa kepada PIHAK KEDUA setiap bulan sebesar Rp.,- (.....) per jam hadir di tambah dengan uang transport hadir (*apabila libur/tidak mengajar maka tidak diperhitungkan sebagai jam mengajar*) sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Pasal 6

Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) PIHAK PERTAMA atau PIHAK KEDUA dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum habis masa berlakunya Kesepakatan Kerja ini, dengan kewajiban memberitahukan secara tertulis sekurang-kurangnya satu bulan sebelumnya; PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menyetujui tidak ada kewajiban apa pun.
- (2) PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja dalam masa kesepakatan kerja yang sedang berjalan tanpa ganti rugi dalam bentuk apa pun, bila ternyata PIHAK KEDUA melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut.
 - a. memberi keterangan palsu atau dipalsukan tentang identitas dirinya;
 - b. melakukan usaha/perbuatan/tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
 - c. melakukan usaha/perbuatan/tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang merugikan Yayasan baik secara moral maupun material;
 - d. melakukan usaha maupun tindakan dalam bidang politik/ideologi/dll., secara perorangan maupun bersama-sama, yang mengganggu suasana dan ketenteraman kerja;
 - e. mabuk, madat, judi, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;
 - f. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
 - g. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam rekan kerja, pimpinan dan/atau mencemarkan nama baik Yayasan;

- h. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja atau dimana menjalankan dinas luar;
- i. dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik Yayasan;
- j. membocorkan rahasia Yayasan dan rahasia jabatan;
- k. tidak menjalankan tugas sehari-hari sebagaimana mestinya atau melanggar ketentuan/peraturan, maupun tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku dalam lingkungan Yayasan/Unit Karya;
- l. menyalahgunakan jabatan/tanggung jawab, kepercayaan, wewenang untuk kepentingan diri sendiri maupun orang lain;
- m. menggunakan fasilitas atau peralatan yang disediakan oleh Yayasan tanpa seizin/persetujuan dari Yayasan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain;
- n. melakukan usaha atau tindakan manipulasi/korupsi/ kolusi/nepotisme;
- o. melakukan pekerjaan sambilan selama jam kerja;
- p. menolak penugasan dari atasan yang berwenang, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
- q. melakukan usaha dan memberikan *les privat* kepada siswa yang berasal dari unit karya setempat;
- r. menerima segala pemberian dengan nama dan dalam bentuk apa pun dari pihak ketiga yang dimaksudkan untuk mempengaruhi pengambilan suatu keputusan;
- s. membawa senjata api, senjata tajam, obat-obatan terlarang;
- t. menyerang, mengintimidasi atau menipu atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan, serta memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Yayasan maupun di luar Yayasan;
- u. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan dan/atau teman sekerja dan/ atau bawahan;
- v. membujuk atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, serta perundangan yang berlaku ;
- w. dipandang tidak mampu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pasal 7

Penyelesaian Perselisihan

- (1) Yang dimaksud dengan perselisihan adalah tidak adanya kesepakatan antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA atas perbuatan/tindakan/keputusan yang mengakibatkan salah satu pihak merasa dirugikan.
- (2) Apabila terjadi perselisihan antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA; maka perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui perundingan/musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan itikad baik dari PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.
- (3) Dalam hal perundingan/musyawarah mengenai perselisihan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menempuh penyelesaiannya melalui proses mediasi yang dilakukan oleh MPK/MNPK atau pihak lain sebagai mediator.
- (4) Penyelesaian oleh mediator mulai berlangsung setelah PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA mengajukan permintaan penyelesaian perselisihan tersebut kepada mediator.
- (5) PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA wajib menaati dan melaksanakan keputusan yang disampaikan pihak mediator sebagai hasil dari kesepakatan bersama. Dengan adanya hasil kesepakatan bersama tersebut PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menganggap bahwa persoalan dan perselisihan telah selesai dan tidak akan mengajukan gugatan apa pun.

Pasal 8

Berakhirnya Kesepakatan Kerja

Bila masa kesepakatan kerja ini habis, maka demi hukum dengan sendirinya hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA terputus tanpa syarat apa pun.

Pasal 9

Perpanjangan/Pembaharuan Kesepakatan Kerja

Atas kesepakatan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, kesepakatan kerja ini dapat diperpanjang/diperbaharui.

Pasal 10

Penutup

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini dibuat berdasarkan Peraturan Karyawan dan peraturan teknis yang berlaku pada Yayasan.
- (2) Kesepakatan Kerja ini dibuat dalam 3 (tiga) rangkap, dan ditandatangani oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dengan sadar, sehat, tanpa paksaan dari pihak mana pun; rangkap pertama dan rangkap kedua dibubuhi materai secukupnya, rangkap ketiga surat perjanjian kerja mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan rangkap pertama dan kedua.

Demikian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini dibuat dan ditandatangani oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA di Jakarta pada

PIHAK PERTAMA
YAYASAN TARAKANITA

PIHAK KEDUA

.....
Kepala Biro Personalia

**PERATURAN YAYASAN TARAKANITA
TENTANG KARYAWAN
Nomor : 671/PYTK/YT/XI/2009**

MUKADIMAH

Bahwa berlandaskan cita-cita luhur, dijiwai oleh spiritualitas Kongregasi Suster-Suster Cinta Kasih Santo Carolus Borromeus, Yayasan Tarakanita mempunyai maksud dan tujuan bagi pelayanan di bidang pendidikan demi pembentukan manusia seutuhnya untuk turut mengabdikan bagi kepentingan bangsa dan masyarakat luas.

Bahwa untuk mencapai maksud dan tujuan di atas, Yayasan Tarakanita melakukan kegiatan bidang pendidikan yang meliputi Kelompok Bermain (KB), Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Bahwa komitmen Yayasan Tarakanita yang besar pada dunia pendidikan, dan tuntutan tersedianya sumber daya manusia yang berkepribadian utuh dan kompeten, maka diperlukan peraturan yang komprehensif, transparan, dan berkeadilan.

Dengan memperhatikan perkembangan peraturan perundang-undangan, peraturan yang berlaku, dan usulan dari Wilayah-wilayah, serta dengan memohon pertolongan rahmat Tuhan Yang Mahakasih, Yayasan Tarakanita menyelenggarakan pendidikan dengan garis-garis peraturan Yayasan Tarakanita Tentang Karyawan sebagai berikut.

**B A B I
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1
Pengertian**

Yang dimaksud dalam peraturan ini:

1. **Peraturan** adalah Peraturan Yayasan Tarakanita Tentang Karyawan (PYTK).
2. **Yayasan** adalah Yayasan Tarakanita yang didirikan dan mempunyai Anggaran Dasar berdasarkan Akta Notaris R.M. Wiranto, No.3, Tanggal 7 Juli Tahun 1952 dan Anggaran Dasar tersebut telah beberapa kali diadakan perubahan. Perubahan terakhir dengan Akta Notaris Milly Karmila Sareal, SH, No. 5, Tanggal 15 Agustus Tahun 2006, yang telah didaftar oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor C-HT.01.09-537 bertanggal 13 Desember 2006, yang dimuat dalam tambahan berita Negara Republik Indonesia nomor 32 bertanggal 20 April 2007, Yayasan merupakan badan atau lembaga penyelenggara sekolah dan urusan Yayasan lainnya.
3. **Pengurus** adalah Pengurus Yayasan Tarakanita.
4. **Kantor Pusat** adalah unit karya yang berfungsi sebagai lembaga operasional tertinggi Yayasan berkedudukan di Jakarta yang bertanggung jawab langsung kepada Pengurus Yayasan dan membawahi kantor-kantor wilayah dan unit-unit karya di Jakarta.
5. **Kantor Wilayah** adalah unit karya yang berfungsi sebagai lembaga operasional Yayasan di tingkat wilayah yang bertanggung jawab kepada Kantor Pusat dan membawahi unit-unit karya di lingkungan wilayah setempat.

6. **Unit Karya** adalah Kelompok Bermain, Taman Kanak-kanak, Sekolah, Kantor Wilayah, Kantor Pusat, dan/atau karya lain yang melaksanakan kegiatan menurut kebijakan Yayasan.
7. **Karyawan** adalah setiap orang yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan menerima imbal-jasa dari Yayasan Tarakanita.
8. **Keluarga Karyawan yang bertanggung** adalah istri atau suami yang sah dan anak sendiri yang sah dan/atau anak angkat yang sah sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang anak yang belum pernah menikah, belum mencapai umur genap 25 (dua puluh lima) tahun, belum mempunyai penghasilan sendiri dan nyata menjadi tanggungannya.
9. **Golongan/Ruang Gaji** adalah tingkatan kekaryawanan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
10. **DP3** adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang terdiri atas Komponen Umum dan Komponen Khusus. Komponen umum DP3 terdiri atas Komponen Spiritualitas dan Katolisitas, Kualitas Pribadi dan Semangat Persaudaraan. Komponen khusus terdiri atas komponen-komponen yang sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan.
11. **Jabatan** adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang karyawan.
12. **Jabatan Struktural** adalah jabatan yang secara tegas tercantum dalam struktur organisasi yang ditetapkan oleh Yayasan.
13. **Jabatan Fungsional** adalah jabatan yang karena fungsi dan tugasnya memungkinkan kelancaran pelaksanaan kegiatan pokok organisasi.
14. **Imbal Jasa** adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh Yayasan kepada karyawan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut Sistem Imbal Jasa Yayasan.
15. **Masa Kerja Golongan** adalah masa kerja untuk menentukan gaji pokok.
16. **Masa Kerja Yayasan** adalah seluruh masa kerja yang dihitung sejak seorang karyawan bekerja pada Yayasan sebagai karyawan purnawaktu tanpa terputus.
17. **Masa Kerja Pensiun** adalah masa kerja yang diakui oleh lembaga pensiun yang ditunjuk/ disetujui oleh Yayasan.
18. **Mediasi** adalah penyelesaian tentang perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
19. **Konsiliasi** adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
20. **Arbitrase** adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

BAB II STATUS KARYAWAN

Pasal 2

Klasifikasi Karyawan

- (1) Berdasarkan hubungan kerjanya, status karyawan dibedakan atas:
 - a. Karyawan Yayasan;
 - b. Karyawan Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS Dpk).
- (2) Berdasarkan fungsi dan tugas, status karyawan dibedakan atas:
 - a. Karyawan Edukatif;
 - b. Karyawan non-Edukatif.

BAB III PENERIMAAN, PENEMPATAN, DAN PENGANGKATAN KARYAWAN

Pasal 3

Penerimaan Karyawan

Penerimaan Karyawan berdasarkan Ketentuan Penerimaan dan Pengangkatan Karyawan Yayasan.

Pasal 4

Penempatan Karyawan

- (1) Penempatan karyawan ditetapkan oleh Yayasan.
- (2) Suami, istri, orangtua, anak, saudara kandung, dan ipar yang diterima sebagai karyawan, tidak ditempatkan dalam unit karya yang sama.

Pasal 5

Pengangkatan Karyawan

- (1) Pengangkatan Karyawan diatur dalam Ketentuan Penerimaan dan Pengangkatan Karyawan Yayasan.
- (2) Syarat Pengangkatan Karyawan:
 - a. DP3 1 (satu) tahun terakhir minimal rata-rata berpredikat baik dan tiap komponen umum dan komponen khusus minimal bernilai baik;
 - b. lulus uji kesehatan;
 - c. lulus psikotest;
 - d. lulus ujian prajabatan.

Pasal 6

Penetapan Golongan/Ruang Gaji Permulaan

- (1) Penetapan golongan/ruang gaji pertama kali didasarkan pada:
- formasi yang ada;
 - pendidikan formal yang dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah/Akta/Sertifikat Pendidik/Diploma yang dimilikinya.
- (2) Golongan/ruang gaji yang diberikan kepada pengangkatan pertama adalah:

Unit Karya	Bidang Pekerjaan	Ijazah/Akta yang Diakui	Golongan/Ruang Gaji
KB/TK	Guru	S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik	III/a
	Pelaksana/Tata Usaha	D3	II/b
		D2	II/b
		SMA/SMK	II/a
Pembantu Pelaksana	SMP	I/b	
SD	Guru	S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik	III/a
	Pelaksana/Tata Usaha	D3	II/b
		D2	II/b
		SMA/SMK	II/a
Pembantu Pelaksana	SMP	I/b	
SMP	Guru	S2 dengan Akta V/Sertifikat Pendidik	III/b
		S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik	III/a
	Pelaksana/Tata Usaha	D3	II/b
		D2	II/b
		SMA/SMK	II/a
Pembantu Pelaksana	SMP	I/b	
SMA/ SMK	Guru	Doktor dengan Sertifikat Pendidik	III/b
		S2 dengan Akta V/Sertifikat Pendidik	III/b
		S1 dengan Akta IV/Sertifikat Pendidik	III/a
	Pelaksana/Tata Usaha	D3	II/b
		D2	II/b
		SMA/SMK	II/a
Pembantu Pelaksana	SMP	I/b	

Unit Karya	Bidang Pekerjaan	Ijazah/Akta yang Diakui	Golongan/Ruang Gaji
Kantor Wilayah	Staf	S2 dengan Akta V	III/b
		S2	III/a
		S1 dan Akta IV	III/a
		S1	III/a
	Pelaksana/Tata Usaha	D3 dan Akta III	II/c
		D3	II/b
		D2 dan/atau Akta II	II/b
		SMA/SMK	II/a
Pembantu Pelaksana	SMP	I/b	
Kantor Pusat	Staf	S2 dan/atau Akta V	III/b
		S1 dan/atau Akta IV	III/a
	Pelaksana/Tata Usaha	D3 dan Akta III	II/c
		D3	II/b
		D2 dan/atau Akta II	II/b
		SMA	II/a
	Pembantu Pelaksana	SMP	I/b

- (3) STTB/Ijazah/Gelar/Akta/Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas adalah STTB/Ijazah/Gelar/Akta/Sertifikat Pendidik Negeri atau Swasta yang mendapatkan legalisasi dari instansi yang berwenang.

BAB IV KEWAJIBAN DAN HAK

KEWAJIBAN DAN HAK YAYASAN

Pasal 7

Kewajiban Yayasan

- a. Memberikan imbal jasa dan kesejahteraan lain yang layak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan Yayasan, yang diatur dalam Ketentuan Teknis.
- b. Memperhatikan dan memberikan perlindungan, keamanan, keselamatan, kebersihan, kesehatan atas karyawan dan lingkungan kerjanya dalam rangka menjalankan tugas kedinasan.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk kemajuan karirnya yang diatur dalam Ketentuan Teknis.
- d. Memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan Peraturan (PYTK) dan Ketentuan Teknis.

Pasal 8

Hak Yayasan

- a. Mengelola dan mengembangkan seluruh sumber daya Yayasan dan karyawan sesuai dengan Anggaran Dasar Yayasan, Peraturan (PYTK), Ketentuan Teknis, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Meminta setiap karyawan untuk bekerja sesuai dengan Uraian Tugas dan Wewenang (UTW) dengan sebaik-baiknya untuk mendapat hasil pekerjaan yang sebaik-baiknya.
- c. Meminta laporan pertanggungjawaban karyawan sebagai prestasi kerja atas dasar target yang telah ditetapkan oleh Yayasan.
- d. Mengelola penempatan karyawan di seluruh lingkungan kerja Yayasan.
- e. Mengangkat dan memutuskan hubungan kerja karyawan dengan memperhatikan Peraturan (PYTK) dan Ketentuan Teknis.

KEWAJIBAN DAN HAK KARYAWAN

Pasal 9

Kewajiban Karyawan

Setiap karyawan wajib:

- a. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. menjunjung tinggi azas, tujuan, Visi dan Misi Yayasan;
- c. mematuhi dan mengamalkan prinsip-prinsip moral dan etika, kode etik profesi, dan nilai-nilai Kristiani, baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam kehidupan sehari-hari;
- d. menjaga dan memegang teguh rahasia Yayasan dan jabatan serta membela nama baik Yayasan;
- e. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang serasi, saling mendukung, penuh tenggang rasa, saling menghargai dan saling menghormati;
- f. mematuhi tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku di lingkungan Yayasan dan lingkungan kerja;
- g. melaksanakan perintah/pekerjaan secara bertanggung jawab sesuai dengan Uraian Tugas dan Wewenang (UTW) yang diberikan serta penunjukan dan atau penugasan dari pimpinan unit dan Yayasan;
- h. memberikan keterangan yang benar mengenai pekerjaan dan tugasnya kepada Yayasan;
- i. menggunakan dan memelihara dengan penuh rasa tanggung jawab fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Yayasan;
- j. menandatangani Surat Perjanjian Kerja dan Surat Pernyataan yang ditentukan oleh Yayasan;
- k. menjadi peserta lembaga pensiun yang ditunjuk/disetujui oleh Yayasan.

Pasal 10

Hak Karyawan

Setiap karyawan berhak atas:

- a. imbal jasa;
- b. kenaikan gaji pokok, kenaikan golongan/ruang gaji, cuti, dan kesejahteraan karyawan;

- c. perlindungan atas moral, kesusilaan, dan hukum;
- d. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

BAB V IMBAL JASA KARYAWAN

Pasal 11

Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, Yayasan menetapkan kebijakan sistem imbal jasa sesuai dengan kemampuan Yayasan. Kebijakan tentang Sistem Imbal Jasa diatur dalam Ketentuan Teknis.

BAB VI KENAIKAN GAJI POKOK DAN KENAIKAN GOLONGAN/RUANG GAJI

Pasal 12

Kenaikan Gaji Pokok

- (1) Kenaikan gaji pokok diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat:
 - a. telah mencapai masa kerja golongan yang telah ditentukan untuk kenaikan gaji pokok;
 - b. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) berpredikat baik dengan ketentuan setiap komponen khusus minimal bernilai baik dan salah satu komponen umum boleh ada nilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Apabila karyawan yang bersangkutan belum memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b pasal ini, kenaikan gaji pokok ditunda.
- (3) Penundaan dapat dilakukan beberapa kali. Jangka waktu untuk 1 (satu) kali penundaan 1 (satu) tahun.
- (4) Selama masa penundaan, masa kerja golongan karyawan yang bersangkutan tidak diperhitungkan.

Pasal 13

Kenaikan Gaji Pokok Istimewa

Karyawan yang memiliki hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), baik setiap komponen umum maupun setiap komponen khusus berpredikat Amat Baik dalam 1 (satu) tahun terakhir, diberikan kenaikan gaji pokok istimewa dengan mempercepat 1 (satu) tahun kenaikan gaji pokok berikutnya.

Pasal 14

Kenaikan Golongan/Ruang Gaji Reguler

- (1) Kenaikan golongan/ruang gaji reguler diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.
- (2) Kenaikan golongan/ruang gaji reguler ke dalam tingkat yang setingkat lebih tinggi dapat diberikan kepada karyawan, apabila:

- a. telah 4 (empat) tahun dalam golongan/ruang gaji yang dimilikinya dan hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), baik setiap komponen umum maupun setiap komponen khusus minimal berpredikat Baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; atau
 - b. telah 5 (lima) tahun atau lebih dalam golongan/ruang gaji yang dimilikinya dan hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) berpredikat Baik dengan ketentuan setiap komponen khusus minimal berpredikat Baik dan salah satu komponen umum boleh ada predikat Cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan golongan/ruang gaji reguler pertama bagi karyawan edukatif dan non edukatif diberikan apabila hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dalam 2 (dua) tahun terakhir setiap komponen umum maupun setiap komponen khusus minimal berpredikat Baik. Daftar Kenaikan golongan/ruang gaji reguler pertama bagi karyawan edukatif dan non edukatif adalah sebagai berikut:

PENDIDIKAN	Golongan/Ruang	Kenaikan Golongan/Ruang Pertama	Kredit Masa Kerja Kenaikan Golongan/Ruang Pertama
STTB SMP	I/b	I/c	3 TH
STTB SMA/SMK	II/a	II/b	4 TH
Ijazah Diploma I	II/a	II/b	3 TH
Ijazah Diploma II	II/b	II/c	4 TH
Ijazah Diploma III	II/b	II/c	3 TH
Ijazah Akademi	II/b	II/c	3 TH
Ijazah Bakaloreat	II/b	II/c	2 TH
Ijazah Diploma III Politeknik	II/b	II/c	2 TH
Ijazah Sarjana/S1	III/a	III/b	4 TH
Ijazah Spesialis I Pasca-sarjana/S2	III/a	III/b	3 TH
Akta IV	III/a	III/b	3 TH
Doktor/S3/Spesialis II	III/b	III/c	4 TH
Akta V	III/b	III/c	4 TH

- (4) Apabila hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak memenuhi syarat, kenaikan golongan/ruang gaji pertama diberikan pada tahun-tahun berikutnya dengan syarat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dalam 1 (satu) tahun terakhir setiap komponen umum maupun setiap komponen khusus minimal berpredikat Baik.
- (5) Kenaikan golongan/ruang gaji reguler bagi karyawan edukatif dan non edukatif tidak dibatasi oleh golongan/ruang gaji maksimum.
- (6) Untuk kenaikan golongan dari I ke II, dari II ke III, dan dari III ke IV wajib lulus ujian dinas kecuali karena kenaikan golongan/ruang sebagai penyesuaian ijazah atau sebagai penghargaan ijazah.
- (7) Karyawan yang telah mengulang ujian dinas sampai 2 (dua) kali dan dinyatakan tidak lulus, kepadanya tidak diberikan kenaikan golongan berikutnya.

Pasal 15

Kenaikan Golongan/Ruang Gaji sebagai Penyesuaian Ijazah

- (1) Kenaikan golongan/ruang gaji sebagai penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada karyawan yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar, Ijazah atau Akta/Sertifikat Pendidik dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. golongan ruang II/a, bagi yang memperoleh STTB SMK, STTB SMA, Ijazah Diploma I, atau Akta I;
 - b. golongan ruang II/b, bagi yang memperoleh, Ijazah Diploma II, Ijazah Diploma III, Ijazah Akademi, Akta II dan Ijazah Diploma III politeknik;
 - c. golongan ruang II/c, bagi yang memperoleh Akta III;
 - d. golongan ruang III/a, bagi yang memperoleh Ijazah Sarjana/S1, Ijazah Pascasarjana, Ijazah Spesialis I, dan Akta IV/Sertifikat Pendidik;
 - e. golongan ruang III/b, bagi yang memperoleh, Ijazah Doktor, Ijazah Spesialis II, dan Akta V.
- (2) Kenaikan golongan/ruang gaji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan apabila:
 - a. yang bersangkutan diberi jabatan/tugas yang memerlukan pengetahuan keahlian yang diperolehnya dalam pendidikan itu;
 - b. pelaksanaan studi mendapat izin tertulis dari Yayasan;
 - c. pelaksanaan studi tersebut tepat waktu sesuai dengan perjanjian/izin tertulis;
 - d. ijazah telah diterima Yayasan.
- (3) Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), setiap komponen umum dan setiap komponen khusus minimal berpredikat Baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Kenaikan golongan/ruang gaji penyesuaian ijazah tidak berlaku surut.

Pasal 16

Kenaikan Golongan/Ruang Gaji Sebagai Penghargaan Ijazah

Karyawan yang memperoleh ijazah sebagai akibat pelaksanaan tugas belajar atau belajar atas inisiatif sendiri, namun ijazah tersebut tidak memungkinkan untuk mendapatkan kenaikan golongan/ruang gaji sebagai penyesuaian ijazah, diberikan kenaikan golongan/ruang gaji sebagai penghargaan ijazah setingkat lebih tinggi, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. ijazah yang didapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- b. pelaksanaan studi mendapat izin tertulis dari Yayasan;
- c. pelaksanaan studi tersebut tepat waktu sesuai dengan perjanjian/izin tertulis;
- d. hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), setiap komponen umum dan setiap komponen khusus minimal berpredikat Baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. ijazah telah diterima Yayasan.

Pasal 17

Masa Kenaikan Golongan/Ruang Gaji

- (1) Kenaikan golongan/ruang gaji reguler ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober.

- (2) Penyesuaian ijazah dan kenaikan golongan/ruang karena penghargaan ijazah ditetapkan setelah ada bukti kelulusan/ijazah tersebut.

BAB VII CUTI KARYAWAN

Pasal 18

Cuti Tahunan

- (1) Setiap Karyawan yang minimal telah bekerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus berhak atas Cuti Tahunan.
- (2) Lamanya Cuti Tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- (3) Cuti Tahunan karyawan non edukatif dan edukatif yang menduduki jabatan struktural dapat dipecah dalam beberapa bagian.
- (4) Untuk mendapatkan cuti tahunan, karyawan non edukatif dan edukatif yang menduduki jabatan struktural mengajukan permohonan cuti secara tertulis sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan dan mendapatkan persetujuan dari yang berwenang.
- (5) Karyawan yang memperpanjang Cuti Tahunan tanpa pemberitahuan dan persetujuan pejabat yang berwenang memberi cuti, dikualifikasikan mangkir, dan kepadanya dikenakan ketentuan pasal 49 dari peraturan ini.
- (6) Selama menjalankan Cuti Tahunan, karyawan menerima penghasilan tetap sesuai dengan Sistem Imbal Jasa yang berlaku.

Pasal 19

Cuti Panjang

- (1) Karyawan yang minimal telah bekerja selama 6 (enam) tahun terus-menerus berhak atas Cuti Panjang selama 30 (tiga puluh) hari kalender.
- (2) Karyawan non edukatif dan karyawan edukatif yang menduduki jabatan struktural, yang melaksanakan hak Cuti Panjang tidak berhak atas Cuti Tahunan pada tahun tersebut.
- (3) Karyawan non edukatif dan karyawan edukatif yang menduduki jabatan struktural, yang telah berhak atas Cuti Panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dan bermaksud mengambil Cuti Panjang tersebut, wajib mengajukan permohonan Cuti Panjang 2 (dua) bulan sebelumnya secara tertulis kepada Yayasan melalui pimpinan Unit Karya dan mendapatkan persetujuan dari yang berwenang.
- (4) Karyawan non edukatif dan karyawan edukatif yang menduduki jabatan struktural yang melaksanakan Cuti Panjang, diberikan kompensasi hak Cuti Tahunan sebesar $\frac{1}{4}$ (seperempat) penghasilan tetap sebulan.
- (5) Pengambilan Cuti Panjang Karyawan non edukatif dan karyawan edukatif yang menduduki jabatan struktural dapat ditangguhkan karena kepentingan Yayasan/Unit Karya untuk paling lama 2 (dua) bulan.
- (6) Karyawan perempuan yang mengambil Cuti Bersalin dalam tahun yang bersamaan dengan Cuti Panjang, maka Cuti Panjang yang menjadi haknya ditunda.
- (7) Cuti Panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) di atas harus diambil secara utuh.

- (8) Masa kerja yang diperhitungkan untuk menentukan pemberian Cuti Panjang berikutnya dihitung sejak karyawan yang bersangkutan berhak memperoleh Cuti Panjang.
- (9) Selama menjalankan Cuti Panjang, karyawan yang bersangkutan menerima imbal jasa sesuai Sistem Imbal Jasa yang berlaku.
- (10) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja sedangkan karyawan yang bersangkutan belum menggunakan hak Cuti Panjangnya, maka karyawan tersebut berhak atas kompensasi hak Cuti Panjang.

Pasal 20

Cuti Sakit

- (1) Karyawan yang menderita sakit berhak atas Cuti Sakit.
- (2) Karyawan yang sakit selama 1 (satu) hari kerja atau 2 (dua) hari kerja wajib memberitahukannya kepada pimpinan Unit Karya sebelum jam kerja dimulai.
- (3) Karyawan yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari kerja wajib mengajukan permintaan Cuti Sakit secara tertulis kepada Pimpinan Unit Karya dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (4) Karyawan yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari kerja berturut-turut, mengajukan permintaan Cuti Sakit secara tertulis kepada Yayasan melalui pimpinan unit karya dengan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk/disetujui oleh Yayasan.
- (5) Cuti Sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diberikan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun.
- (6) Karyawan yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan didukung oleh surat keterangan dokter yang ditunjuk/disetujui oleh Yayasan, penerimaan penghasilan dalam 1 (satu) tahun berikutnya ditentukan sebagai berikut:
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, menerima 100% penghasilan tetap terakhir;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, menerima 75% penghasilan tetap terakhir;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, menerima 50% penghasilan tetap terakhir;
 - d. untuk bulan-bulan seterusnya, menerima 25% penghasilan tetap terakhir sebelum pemutusan hubungan kerja dari Yayasan.
- (7) Karyawan yang sakit lebih dari 2 (dua) tahun dan tidak ada harapan dapat bekerja lagi dengan baik, diberhentikan dengan hormat sebagai karyawan dengan mendapat hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (8) Karyawan perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak atas Cuti Sakit sesuai dengan surat keterangan dokter.
- (9) Karyawan yang mengalami kecelakaan karena dinas, berhak atas Cuti Sakit sampai dinyatakan sembuh oleh dokter yang ditunjuk/disetujui oleh Yayasan.

Pasal 21

Cuti Bersalin

- (1) Karyawan perempuan berhak atas Cuti Bersalin.
- (2) Lamanya Cuti Bersalin sebagaimana tersebut dalam ayat (1) adalah 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah persalinan.

- (3) Cuti Bersalin diberikan secara tertulis oleh Pimpinan Unit Karya.
- (4) Selama menjalankan Cuti Bersalin, karyawan yang bersangkutan menerima penghasilan tetap terakhir.
- (5) Cuti Bersalin tidak menghapuskan hak atas Cuti Tahunan.

Pasal 22

Cuti Karena Alasan Penting

- (1) Setiap Karyawan berhak atas Cuti Karena Alasan Penting.
- (2) Yang dimaksud Cuti Karena Alasan Penting adalah cuti karena:
 - a. pernikahan karyawan lajang, lamanya cuti 3 (tiga) hari kerja;
 - b. pernikahan anak sah karyawan, lamanya cuti 3 (tiga) hari kerja;
 - c. istri karyawan melahirkan atau keguguran kandungan, lamanya cuti 2 (dua) hari kerja;
 - d. baptisan karyawan dan/atau keluarga tertanggung, lamanya cuti 2 (dua) hari kerja;
 - e. khitanan (sunatan) anak tertanggung, lamanya cuti 2 (dua) hari kerja;
 - f. suami, istri, dan anak sah karyawan yang bersangkutan meninggal dunia, lamanya cuti 4 (empat) hari kerja;
 - g. orang tua, mertua, dan menantu karyawan yang bersangkutan meninggal dunia, lamanya cuti 3 (tiga) hari kerja;
 - h. keluarga yang tinggal serumah meninggal dunia, lamanya cuti 1 (satu) hari kerja.
- (3) Atas pertimbangan dan kebijakan tertentu, pimpinan unit karya dapat memberikan izin kepada karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di luar hal-hal sebagaimana ditetapkan dalam ayat (2).
- (4) Selama menjalankan cuti karena alasan penting, karyawan yang bersangkutan tetap menerima penghasilan sesuai dengan ketentuan Yayasan.

Pasal 23

Cuti di Luar Tanggungan

- (1) Karena alasan pribadi yang penting dan berdasarkan penilaian atas masalahnya, Yayasan dapat memberikan Cuti di Luar Tanggungan kepada karyawan yang mengajukan setelah bekerja 3 (tiga) tahun berturut-turut.
- (2) Cuti di Luar Tanggungan diberikan maksimal selama 1 (satu) tahun.
- (3) Permohonan Cuti di Luar Tanggungan sekurang-kurangnya diajukan 1 (satu) bulan sebelumnya secara tertulis kepada Yayasan melalui pimpinan Unit Karya.
- (4) Cuti di Luar Tanggungan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja dan selama masa itu karyawan yang bersangkutan dan keluarganya tidak berhak menerima imbal jasa, tunjangan/honorarium dan/atau fasilitas apa pun.
- (5) Setelah masa cuti berakhir karyawan yang bersangkutan wajib lapor diri kepada Yayasan melalui pimpinan Unit Karya. Karyawan yang tidak melaporkan diri 5 (lima) hari kerja setelah menjalankan cuti dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri dan diberikan haknya sesuai dengan ketentuan pasal 41.

- (6) Sesudah cuti di luar tanggungan, Yayasan tidak menjamin karyawan yang bersangkutan menduduki jabatan yang sama dan imbal jasanya sama seperti pada waktu sebelum mengambil cuti di luar tanggungan.

BAB VIII KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Pasal 24

Bantuan Pemeliharaan Kesehatan

Karyawan Yayasan dan Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan beserta keluarga yang bertanggung diberikan bantuan pemeliharaan kesehatan yang diatur dalam peraturan tersendiri, yang besarnya tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

Jaminan Kecelakaan Kerja

- (1) Apabila dapat dibuktikan secara sah bahwa seorang Karyawan Yayasan mengalami kecelakaan karena dinas, maka biaya pengobatannya sepenuhnya menjadi tanggungan Yayasan.
- (2) Kepada Karyawan yang mengalami kecelakaan karena dinas sedemikian rupa, sehingga yang bersangkutan menjadi cacat seumur hidup baik fisik maupun psiki dan oleh karenanya tidak mampu lagi melakukan tugas pekerjaannya, diberikan Tunjangan Invalid.
- (3) Tunjangan Invalid diberikan dalam bentuk penerimaan penghasilan tetap terakhir, termasuk kenaikan gajinya sampai batas usia pensiun.
- (4) Kepada Karyawan yang mengalami kecelakaan bukan karena dinas, penggantian biaya pengobatan sesuai dengan Ketentuan Bantuan Pemeliharaan Kesehatan yang berlaku pada Yayasan.

Pasal 26

Santunan dan Sumbangan Kematian

- (1) Apabila Karyawan meninggal dunia, Yayasan memberikan santunan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Santunan Kematian disebabkan kecelakaan karena dinas sebesar sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.
 - b. Santunan Kematian di luar butir a, sebesar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan uang duka yang besarnya ditentukan oleh Yayasan, dengan ketentuan tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Apabila anak/istri/suami/ayah/ibu/mertua karyawan meninggal dunia, Yayasan memberikan sumbangan, yang besarnya ditentukan oleh Yayasan.

Pasal 27

Pensiun Karyawan

- (1) Yayasan mengikutsertakan karyawan dalam Program Pensiun yang diselenggarakan oleh lembaga pensiun, yang ditunjuk oleh Yayasan.
- (2) Pensiun Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS Dpk) mengikuti peraturan pensiun dari pemerintah.
- (3) Karyawan Yayasan wajib untuk mengikuti program pensiun yang ditunjuk Yayasan.
- (4) Setiap karyawan peserta program pensiun wajib mematuhi ketentuan dan/atau peraturan lembaga pensiun yang ditunjuk oleh Yayasan.
- (5) Penentuan iuran pensiun dilaksanakan sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku sesuai dengan lembaga pensiun yang ditunjuk oleh Yayasan.

Pasal 28

Perjalanan Dinas

Ketentuan tentang Perjalanan Dinas diatur dalam Ketentuan Teknis.

Pasal 29

Keluarga Berencana

Pelaksanaan Program Keluarga Berencana sesuai dengan Program Keluarga Berencana Mandiri diserahkan kepada karyawan sendiri sejauh tidak bertentangan dengan ajaran Gereja. Keputusan terakhir atas pelaksanaan program Keluarga Berencana ini ada pada suara hati masing-masing.

Pasal 30

Koperasi Karyawan

- (1) Yayasan memberikan sarana untuk menunjang peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pembentukan Koperasi Karyawan.
- (2) Pelaksanaan ayat (1) diserahkan kepada kebijakan Yayasan.
- (3) Pembentukan Koperasi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- (4) Yayasan ikut mendorong dan membantu tumbuh dan berkembangnya Koperasi Karyawan sesuai dengan kemampuannya.
- (5) Pemanfaatan sarana, pelaksanaan kegiatan di lingkungan Yayasan dan pelaksanaan koperasi yang terkait dengan Yayasan harus dengan persetujuan Yayasan.

Pasal 31

Sumbangan Nikah

Karyawan lajang yang menikah secara sah diberi sumbangan nikah yang besarnya sesuai dengan ketentuan Yayasan.

Pasal 32

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Uang Pisah

- (1) Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah diatur dalam ketentuan tersendiri, dengan ketentuan tidak lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Pajak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sebagaimana tersebut pada ayat (1) ditanggung oleh Karyawan sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.

Pasal 33

Penghargaan Pengabdian

Kepada Karyawan yang telah berkarya pada Yayasan selama 15 (lima belas) tahun, 25 (dua puluh lima) tahun, dan 30 (tiga puluh) tahun, diberikan Penghargaan Pengabdian yang diatur dalam Ketentuan Teknis.

BAB IX

TATA TERTIB DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TETAP DAN PEGAWAI NEGERI DIPEKERJAKAN

Pasal 34

Jam Wajib Kerja

- (1) Jam Wajib Kerja bagi karyawan dan Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan ditetapkan 40 (empat puluh) jam seminggu dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. wajib hadir 6 (enam) hari kerja seminggu;
 - b. jam tatap muka karyawan edukatif untuk KB/TK sampai dengan SMA/SMK paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu;
 - c. jam tatap muka karyawan edukatif untuk guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan adalah 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu;
 - d. jam tatap muka karyawan edukatif untuk guru praktik kejuruan adalah 20 (dua puluh) jam tatap muka per minggu;
 - e. jam Wajib guru Bimbingan Konseling (BK) adalah 24 jam tatap muka equivalen dengan mengampu bimbingan konseling 150 (seratus lima puluh) peserta didik;
 - f. jam tatap muka bagi Wakil Kepala Sekolah adalah 12 (dua belas) jam tatap muka per minggu;
 - g. lama waktu per tatap muka:
 - i). jenjang KB/TK : 30 (tiga puluh) menit
 - ii). jenjang SD : 35 (tiga puluh lima) menit
 - iii). jenjang SMP : 40 (empat puluh) menit
 - iv). jenjang SMA/SMK : 45 (empat puluh lima) menit
- (2) Jam wajib tatap muka bagi Kepala Sekolah maksimal 6 (enam) jam per minggu.

- (3) Setiap hari kerja, seorang Karyawan yang telah bekerja terus-menerus selama 4 (empat) jam, mendapatkan istirahat $\frac{1}{2}$ (setengah) jam.
- (4) Kelebihan jam di atas jam wajib kerja 40 (empat puluh) jam seminggu yang terjadi atas permintaan/penugasan Pimpinan Unit Karya diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (5) Kelebihan jam tatap muka sesuai dengan ketentuan ayat (1) di atas diperhitungkan sebagai jam lebih tatap muka.
- (6) Kelebihan jam kerja bagi Pejabat Struktural tidak diperhitungkan sebagai jam lembur.
- (7) Dasar perhitungan imbal jasa jam lembur dan jam lebih tatap muka sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Sistem Imbal Jasa yang berlaku, dengan ketentuan tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasal 35

Disiplin Kerja

- (1) Untuk menegakkan disiplin kerja, setiap karyawan dilarang:
 - a. melakukan usaha/perbuatan/tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. melakukan usaha/perbuatan/tindakan, baik secara perorangan maupun bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat merugikan Yayasan baik secara citra, moral maupun material;
 - c. melakukan usaha maupun tindakan dalam bidang politik/ideologi/dan lain-lain, secara perorangan maupun bersama-sama, yang dapat mengganggu suasana dan ketenteraman kerja;
 - d. membongkar atau membocorkan rahasia Yayasan dan rahasia jabatan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
 - e. menyalahgunakan kepercayaan dan wewenang yang diberikan;
 - f. menggunakan fasilitas atau peralatan yang disediakan oleh Yayasan tanpa seizin/persetujuan dari Yayasan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain;
 - g. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Yayasan;
 - h. memberi keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Yayasan;
 - i. melakukan usaha atau tindakan manipulasi/korupsi (penyelewengan)/kolusi/nepotisme;
 - j. melakukan pekerjaan sambilan selama jam kerja;
 - k. menjadi karyawan tetap, di luar Yayasan;
 - l. menolak penugasan dari atasan yang berwenang, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - m. melakukan usaha dan memberikan les privat kepada siswa yang berasal dari unit karya setempat;
 - n. menerima segala pemberian dengan nama dan dalam bentuk apa pun dari pihak ketiga yang dimaksudkan untuk/dapat mempengaruhi pengambilan suatu keputusan;
 - o. membawa senjata api, senjata tajam, obat-obatan terlarang;

- p. mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, madat, memakai dan/atau menyalahgunakan obat bius, obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- q. melakukan perbuatan asusila dan/atau melakukan perjudian di tempat kerja;
- r. menyerang, mengintimidasi atau menipu atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan, dan/atau peserta didik serta memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Yayasan maupun di luar Yayasan;
- s. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan dan/atau peserta didik;
- t. membujuk atasan dan/atau teman sekerja dan/atau bawahan dan/atau peserta didik untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- u. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Yayasan yang menimbulkan kerugian bagi Yayasan;
- v. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan atasan dan/atau teman sekerja, dan/atau bawahan, dan/atau peserta didik dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- w. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Yayasan/tempat kerja yang diancam tindak pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- x. melanggar perjanjian kerja.

Pasal 36

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

- (1) Setiap Karyawan yang melanggar tata tertib dan disiplin kerja dapat dikenai hukuman disiplin dan/atau surat peringatan.
- (2) Tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin Ringan:
 - teguran lisan;
 - peringatan tertulis;
 - pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. Hukuman Disiplin Sedang:
 - penundaan kenaikan gaji pokok untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - penundaan kenaikan golongan/ruang gaji untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - pembebasan tugas (skorsing) paling lama 6 (enam) bulan.
 - c. Hukuman Disiplin Berat:
 - penundaan kenaikan golongan/ruang gaji untuk paling lama 2 (dua) tahun; dan atau
 - pembebasan dari jabatan; atau
 - alih fungsi; atau
 - pemutusan hubungan kerja (PHK).
- (3) Pengenaan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terikat pada urutan, tetapi bergantung pada berat/ringannya pelanggaran.
- (4) Kriteria penilaian hukuman disiplin sedang dan berat diatur dalam peraturan tersendiri, dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Kewenangan pengenaan hukuman disiplin:
 - a. hukuman disiplin ringan oleh Pimpinan Unit Karya setempat;
 - b. hukuman disiplin sedang oleh Kepala Kantor Wilayah setempat atas usulan Pimpinan Unit Karya;
 - c. hukuman disiplin berat oleh BPH atas usulan Kepala Kantor Wilayah;
 - d. pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dilaksanakan oleh Pengurus Yayasan atas usulan BPH, dengan mengikuti proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Dengan tidak mengurangi ketentuan pada ayat (3), setelah menerima surat peringatan ke tiga (terakhir), karyawan dapat diputuskan hubungan kerjanya. Masing-masing surat peringatan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (7) Karyawan yang melakukan pelanggaran dengan sanksi hukuman disiplin berat dapat langsung dikenai hukuman disiplin berat disertai surat peringatan.
- (8) Apabila dinilai perlu memberikan skorsing kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja, jangka waktu skorsing paling lama 6 (enam) bulan.
- (9) Pengenaan hukuman disiplin kepada karyawan akibat pelanggaran tidak menghilangkan hak Yayasan untuk menuntut ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh Yayasan.

BAB X PEMBINAAN KARYAWAN

Pasal 37

- (1) Pembinaan karyawan adalah proses sistematis meningkatkan kemampuan karyawan melalui pengayaan kompetensi, pelatihan kemahiran, dan penambahan wawasan yang diberikan sampai dengan karyawan mencapai usia pensiun.
- (2) Pembinaan Karyawan secara khusus diarahkan kepada 3 (tiga) aspek pokok:
 - a. sikap dasar hidup menggereja dan bernegara, visi dan misi Yayasan;
 - b. mental spiritual, kepribadian, dan sosial;
 - c. kemampuan profesional.
- (3) Pembinaan Karyawan diselenggarakan oleh Yayasan yang wajib diikuti oleh karyawan.
- (4) Karyawan yang telah memenuhi persyaratan pembinaan, namun menolak mengikutinya, dikenai sanksi sesuai dengan pasal 35 ayat (1) huruf l.
- (5) Pelaksanaan pembinaan karyawan diatur dalam Ketentuan Pembinaan Karyawan.

Pasal 38

Supervisi dan Evaluasi Kinerja Karyawan

- (1) Dalam rangka pembinaan rutin terhadap karyawan Yayasan, salah satu cara yang ditempuh adalah pelaksanaan supervisi dan evaluasi kinerja karyawan.
- (2) Pelaksanaan supervisi dan evaluasi kinerja karyawan diatur dalam Pedoman Supervisi dan Evaluasi (PSE) dan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Pasal 39
Mutasi Karyawan

- (1) Dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja dan karya, Yayasan melaksanakan mutasi karyawan.
- (2) Pelaksanaan mutasi sebagaimana tersebut pada ayat (1) diatur dalam Ketentuan Mutasi Karyawan.

BAB XI
PEMBERHENTIAN KARYAWAN

Pasal 40
Jenis Pemberhentian

- (1) Yayasan berusaha sedapat-dapatnya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, kecuali dalam keadaan yang terpaksa dengan mengacu peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemberhentian karyawan dapat terjadi karena:
 - a. mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. efisiensi;
 - d. perubahan status, penggabungan, peleburan, pindah lokasi dan perubahan kepemilikan;
 - e. keadaan memaksa;
 - f. melakukan kesalahan berat;
 - g. bersalah secara hukum;
 - h. tidak cakap fisik atau psikis;
 - i. mangkir;
 - j. meninggal dunia.

Pasal 41
Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri

- (1) Karyawan yang mengajukan permohonan mengundurkan diri sebagai karyawan Yayasan diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai karyawan Yayasan.
- (2) Permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila sebelumnya telah dilakukan ikatan dinas antara Yayasan dengan karyawan yang bersangkutan.
- (3) Permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki dengan ketentuan waktu pengajuan permohonan berhenti minimal 3 bulan sebelum tanggal pengunduran diri.
- (4) Karyawan yang diberhentikan dengan hormat karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 42

Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun

- (1) Batas usia pensiun karyawan adalah 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Karyawan yang akan mencapai batas usia pensiun, 1 (satu) tahun sebelumnya tidak memangku jabatan struktural.
- (4) Karyawan yang mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai karyawan Yayasan, didahului dengan pemberitahuan dan masa pembinaan minimal 1 (satu) tahun sebelumnya.
- (5) Pemberhentian dengan hormat sebagai karyawan karena mencapai batas usia pensiun, diberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan 1 (satu) tahun sebelum ia mencapai batas usia pensiun, kemudian diberitahukan kembali 6 (enam) bulan sebelum yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun.
- (6) Karyawan yang mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat dan mendapatkan hak-hak karyawan serta uang penghargaan masa kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Berdasarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai karyawan karena mencapai batas usia pensiun dari Yayasan, yang bersangkutan wajib mengajukan permohonan pensiun ke Yadapen melalui Yayasan.

Pasal 43

Pemberhentian karena Efisiensi

- (1) Apabila ada perubahan organisasi dalam Yayasan dalam rangka efisiensi yang mengakibatkan adanya kelebihan karyawan, maka karyawan dapat disalurkan ke unit karya lain di lingkungan Yayasan.
- (2) Apabila penyaluran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mungkin dilaksanakan, maka karyawan tersebut diberhentikan dengan hormat sebagai karyawan Yayasan sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Karyawan yang diberhentikan dengan hormat karena efisiensi, mendapat hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 44

Pemberhentian karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, Pindah Lokasi atau Perubahan Kepemilikan

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau penggabungan, atau peleburan, atau perubahan kepemilikan Yayasan sebagian atau seluruhnya atau Yayasan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan karyawan tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada karyawan diberikan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau penggabungan, atau peleburan, atau perubahan kepemilikan Yayasan sebagian atau seluruhnya atau Yayasan pindah lokasi dan Yayasan tidak bersedia menerima

karyawan di Yayasan dengan alasan apapun, maka karyawan mendapat hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Kewajiban untuk membayar hak-hak karyawan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada Yayasan/pemilik baru kecuali diperjanjikan lain antara Yayasan dengan pemilik baru.

Pasal 45

Pemberhentian karena Keadaan Memaksa

Yayasan dapat memberhentikan karyawan disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Karyawan mendapat hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 46

Pemberhentian karena Melakukan Kesalahan Berat

- (1) Setiap karyawan dapat diberhentikan dengan tidak hormat, karena melakukan kesalahan berat sebagaimana tercantum pada pasal 35 mengenai Disiplin Kerja.
- (2) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan setelah dilakukan analisis pelanggaran oleh yang berwenang, yang pelaksanaannya diatur dalam Ketentuan Analisis Tingkat Pelanggaran.
- (3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), perlu disertai bukti:
 - a. karyawan tertangkap tangan; atau
 - b. ada pengakuan dari karyawan yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi yang ada dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja.
- (4) Karyawan yang melanggar disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diproses sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 47

Pemberhentian karena Bersalah secara Hukum

- (1) Yayasan dapat mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dengan alasan karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana atas pengaduan Yayasan maupun bukan.
- (2) Dalam hal karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Yayasan tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 orang tanggungan: 25% dari penghasilan tetap;
 - b. untuk 2 orang tanggungan: 35% dari penghasilan tetap;
 - c. untuk 3 orang tanggungan: 45% dari penghasilan tetap;

- d. untuk 4 orang tanggungan: 50% dari penghasilan tetap.
- (3) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama karyawan ditahan pihak yang berwajib.
 - (4) Yayasan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (5) Dalam hal karyawan dibebaskan dari tahanan dan dinyatakan tidak terbukti melakukan kesalahan oleh putusan pengadilan sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) berakhir, maka Yayasan wajib mempekerjakan kembali karyawan dengan membayar penghasilan penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima karyawan terhitung sejak karyawan ditahan.
 - (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dan dalam hal karyawan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diputuskan oleh Pengadilan Negeri terbukti melakukan kesalahan, dapat dilakukan Yayasan tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 48

Pemberhentian karena Tidak Cakap Fisik atau Psikis

- (1) Karyawan yang dinyatakan tidak cakap fisik atau psikis dapat diberhentikan dengan hormat sesuai dengan prosedur perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tidak cakap fisik atau psikis sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau rumah sakit yang ditunjuk/disetujui oleh Yayasan.
- (3) Ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku untuk karyawan yang dinyatakan tidak cakap fisik atau psikis karena mengalami kecelakaan dinas atau kecelakaan kerja.

Pasal 49

Pemberhentian karena Mangkir

- (1) Apabila karyawan meninggalkan tugas dengan tidak sah atau tidak masuk kerja tanpa alasan/keterangan secara sah yang dapat diterima oleh Yayasan, maka karyawan tersebut dinyatakan telah mangkir.
- (2) Karyawan yang mangkir bekerja sedikit-dikitnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh Yayasan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis tetapi karyawan tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama karyawan masuk kerja.
- (4) Karyawan yang diberhentikan karena mangkir berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 50

Pemberhentian karena Meninggal Dunia

- (1) Karyawan yang meninggal dunia, berhenti sebagai karyawan Yayasan.

- (2) Ahli waris yang sah berhak menerima hak pensiun, jaminan kematian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 51

- (1) Yang dimaksud dengan perselisihan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara karyawan dengan Yayasan yang dapat disebabkan karena hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja.
- (2) Jenis perselisihan meliputi:
 - a. perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan;
 - b. perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- (3) Setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bersama/bipartit, secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan itikad baik dari masing-masing pihak;
- (4) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (5) Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- (6) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), maka salah satu atau kedua belah pihak mengupayakan menyelesaikan perselisihannya dengan melibatkan Majelis Pendidikan Katolik (MPK) disertai bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (7) Dalam hal upaya menyelesaikan perselisihan dengan melibatkan Majelis Pendidikan Katolik (MPK) sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

- (1) Hal-hal yang belum cukup diatur di dalam Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan ini tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Apabila diperlukan Yayasan dapat membuat Ketentuan Teknis dan Perjanjian Kerja, segala sesuatunya dengan berpedoman pada Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan ini, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dengan berlakunya peraturan ini, segala peraturan lain di lingkungan Yayasan Tarakanita, yang bertentangan dengan Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan ini dinyatakan tidak berlaku.
- (4) Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan ini berlaku mulai tanggal 1 Januari 2010 untuk waktu 2 (dua) tahun dan dibagikan kepada karyawan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 November 2009

YAYASAN TARA KANITA



Sr. Elsa Maryudah, CB
Ketua Pengurus



Sr. Rosiana Susilo Astuti, CB
Sekretaris I Pengurus



Mengetujui,

Sr. Eyarista Setyawati, CB
Ketua Pembina

PENJELASAN

MUKADIMAH

Cukup jelas

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Pengertian

1. *Cukup jelas.*
2. *Cukup jelas.*
3. *Cukup jelas.*
4. *Cukup jelas.*
5. *Cukup jelas.*
6. *Cukup jelas.*
7. *Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara karyawan dengan Yayasan, yang harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu, yang mengakibatkan adanya hak dan kewajiban baik pada diri karyawan maupun Yayasan dalam pelaksanaan suatu tugas atau fungsi tertentu. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Hubungan kerja karyawan tetap diatur dalam Peraturan (PYTK), sedangkan hubungan kerja karyawan tidak tetap diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).*
8. *Ketentuan yang terkait:*
 - 1) *Seorang karyawan perempuan dapat menjadi penanggung suami dan/atau anak-anaknya, bila:*
 - a. *suami tidak bekerja karena sakit dan/atau invalid sehingga tidak mampu bekerja; atau*
 - b. *suami meninggal tanpa mewariskan hak pensiun; atau*
 - c. *bercerai secara resmi dan suami tidak menanggung biaya hidup anak.*
 - 2) *Nomor 1) butir b dan c tidak berlaku apabila karyawan tersebut menikah lagi.*
 - 3) *Karyawan perempuan DPK mengikuti ketentuan pemerintah yang berlaku.*
 - 4) *Karyawan Yayasan yang berstatus kawin yang mengangkat/mengadopsi anak secara sah untuk dijadikan anaknya, diberikan tunjangan anak.*
 - 5) *Karyawan lajang yang mengangkat/mengadopsi anak, tidak diberikan tunjangan anak.*

- 6) Jumlah anak yang sah sebagai tertanggung sebanyak-banyaknya tiga anak. Apabila satu anak sebagai tertanggung telah selesai masa tertanggungnya, haknya sebagai tertanggung dialihkan pada anak berikutnya.
 - 7) Di samping adanya bukti-bukti yang sah tersebut, masih diperlukan penilaian lapangan yang objektif, sebagai syarat untuk memberikan tunjangan suami dan tunjangan anak kepada karyawan perempuan. Anak yang belum mempunyai penghasilan sendiri dimaksudkan anak yang belum mempunyai pekerjaan yang tetap.
9. Cukup jelas.
 10. Cukup jelas.
 11. Cukup jelas.
 12. Yang termasuk Pejabat Struktural Yayasan adalah BPH, Kepala Divisi, Kepala Biro, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Biro, Kepala Sub Divisi, Kepala Kantor Wilayah, Kepala Divisi Wilayah dan Kepala Bagian, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Kepala Tata Usaha.
 13. Cukup jelas.
 14. Cukup jelas.
 15. Cukup jelas.
 16. Cukup jelas.
 17. Masa kerja yang diakui oleh Yadapen dihitung sejak SK Pengangkatan Tetap, karena keanggotaan Yadapen umumnya dimulai sejak tanggal pengangkatan tetap. Tetapi dapat terjadi seorang karyawan pada saat didaftarkan sebagai peserta Yadapen melakukan tebusan masa kerja, maka masa kerja pensiun yang bersangkutan tidak mulai dengan 0 tahun pada saat mulai tercatat sebagai anggota Yadapen, melainkan sudah membawa sejumlah masa kerja tertentu karena adanya tebusan tersebut.
 18. Cukup Jelas.
 19. Cukup jelas.
 20. Cukup jelas.

BAB II

STATUS KARYAWAN

Pasal 2

Klasifikasi Karyawan

- (1) a. karyawan Yayasan adalah setiap orang yang memiliki hubungan kerja secara langsung dengan Yayasan dengan menandatangani Perjanjian Kerja.
- b. karyawan Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS Dpk) adalah setiap orang yang memiliki hubungan kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan

oleh Pemerintah kepada Yayasan, wajib tunduk pada peraturan Yayasan dan mendapatkan tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh karyawan Yayasan.

- (2) a. karyawan edukatif (guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- b. karyawan non edukatif (non guru) adalah karyawan yang melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses penyelenggaraan pendidikan.

BAB III

PENERIMAAN, PENEMPATAN, DAN PENGANGKATAN, KARYAWAN

Pasal 3

Penerimaan Karyawan

Cukup jelas.

Pasal 4

Penempatan Karyawan

- (1) Penempatan karyawan ditetapkan oleh Yayasan berdasarkan formasi yang ada.
- (2) Unit Karya Tritis, Ngembesan, Ngablak, Wilayah Lahat, dan Wilayah Bengkulu diberikan kebijakan tersendiri untuk penempatan karyawan yang masih mempunyai hubungan keluarga.

Pasal 5

Pengangkatan Karyawan

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*

Pasal 6

Penetapan Golongan/Ruang Gaji Permulaan

- (1) a. formasi menjadi dasar pertama penetapan golongan/ruang gaji. Karyawan yang berijazah lebih tinggi daripada standar formasi yang ada diwajibkan membuat surat pernyataan untuk tidak menuntut penyesuaian ijazah di kemudian hari.

b. *ijazah atau akta yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.*

(2) *Cukup jelas.*

(3) *Cukup jelas.*

BAB IV KEWAJIBAN DAN HAK

Pasal 7

Kewajiban Yayasan

a. *Cukup jelas.*

b. *Cukup jelas.*

c. *Cukup jelas.*

d. *Cukup jelas.*

Pasal 8

Hak Yayasan

a. *Cukup jelas.*

b. *Cukup jelas.*

c. *Cukup jelas.*

d. *Cukup jelas.*

e. *Cukup jelas.*

Pasal 9

Kewajiban Karyawan

a. *Cukup jelas.*

b. *Cukup jelas.*

c. *Cukup jelas.*

d. *Yang dimaksud dengan rahasia Yayasan, antara lain:*

- *segala sesuatu yang dikehendaki oleh Yayasan hanya boleh diketahui oleh orang tertentu sesuai dengan kewenangannya, antara lain dapat berupa: keputusan, kebijakan, proses, perjanjian, kesepakatan, notulen, data, system, metode, modul, dan informasi.*
- *semua hasil kerja yang berhubungan dengan Yayasan, yang telah dan/atau akan dibuat, dihasilkan dan/atau, baik yang memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan dalam hak paten, hak cipta, hak merek, atau perlindungan hukum lainnya; baik*

yang telah dibuat, dihasilkan dan/atau dikembangkan dengan menggunakan fasilitas Yayasan atau di luar fasilitas Yayasan.

- e. *Cukup jelas.*
- f. *Cukup jelas.*
- g. *Cukup jelas.*
- h. *Cukup jelas.*
- i. *Cukup jelas.*
- j. *Cukup jelas.*
- k. *Cukup jelas.*

Pasal 10

Hak Karyawan

- a. *Cukup jelas.*
- b. *Cukup jelas.*
- c. *Yayasan mengusahakan dan membantu secara aktif proses hukum yang diakibatkan oleh permasalahan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.*
- d. *Cukup jelas.*



BAB V

IMBAL JASA KARYAWAN

Pasal 11

Yang dimaksud dengan “yang layak bagi kemanusiaan” adalah imbal jasa yang diterima oleh karyawan lebih tinggi daripada Upah Minimum Propinsi (UMP atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK/K)).

BAB VI

KENAIKAN GAJI POKOK DAN KENAIKAN

GOLONGAN/RUANG GAJI

Pasal 12

Kenaikan Gaji Pokok

- (1) a. *cukup jelas.*
- b. *cukup jelas*
- (2) *Cukup jelas.*

(3) Cukup jelas.

(4) Cukup jelas

Pasal 13

Kenaikan Gaji Pokok Istimewa

Apabila Kenaikan Gaji Pokok Istimewa terjadi bersamaan waktunya dengan Kenaikan Gaji Pokok, maka Kenaikan Gaji Pokok Istimewa ditunda di tahun berikutnya dengan syarat DP3 1 (satu) tahun terakhir setiap komponen umum maupun khusus minimal bernilai baik.

Tebusan iuran Yadapen akibat kenaikan gaji pokok ini ditanggung oleh Yayasan. Karyawan yang mendapat Kenaikan Gaji Pokok Istimewa, waktu Kenaikan Gaji Pokok berikutnya adalah 2 (dua) tahun setelah Kenaikan Gaji Pokok Istimewa.

Pasal 14

Kenaikan Golongan/Ruang Gaji Reguler

(1) Cukup jelas.

(2) a. cukup jelas.

b. cukup jelas.

(3) Cukup jelas.

(4) Cukup jelas.

(5) Cukup jelas.

(6) *Ujian dinas merupakan salah satu bentuk pembinaan untuk meningkatkan kompetensi, karena itu wajib diikuti oleh setiap karyawan yang memenuhi persyaratan.*

(7) *Golongan ruang gaji dinyatakan maksimum.*

Pasal 15

Kenaikan Golongan/Ruang Gaji sebagai Penyesuaian Ijazah

(1) a. cukup jelas.

b. cukup jelas.

c. cukup jelas.

d. cukup jelas.

e. cukup jelas.

(2) a. cukup jelas.

b. cukup jelas.

c. cukup jelas.

d. cukup jelas.

(3) Cukup jelas.

(4) Cukup jelas.

Pasal 16

Kenaikan Golongan/Ruang Gaji Sebagai Penghargaan Ijazah

Tebusan iuran Yadapen akibat kenaikan golongan/ruang gaji sebagai penghargaan ijazah ini ditanggung oleh Yayasan.

a. Cukup jelas.

b. Cukup jelas.

c. *Pertimbangan pemberian ijin studi berdasarkan antara lain; perguruan tinggi, jurusan atau program studi, lama studi.*

d. Cukup jelas.

e. Cukup jelas.



Pasal 17

Masa Kenaikan Golongan/Ruang Gaji

(1) Cukup jelas.

(2) Cukup jelas.

BAB VII

CUTI KARYAWAN

Pasal 18

Cuti Tahunan

(1) *Cuti tahunan karyawan edukatif yang tidak menduduki jabatan struktural diberikan pada saat libur akhir tahun pembelajaran sekolah, dengan ketentuan pengambilan satu minggu setelah hari terakhir tahun pembelajaran sampai dengan satu minggu sebelum masuk hari pertama tahun pembelajaran berikutnya.*

(2) *Perhitungan cuti tahunan didasarkan pada tahun takwim.*

(3) *Cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun yang sedang berjalan dapat diambil sampai dengan 6 (enam) bulan tahun berikutnya; dan setelah itu dinyatakan hangus. Bila Yayasan yang memerlukan sehingga karyawan tidak dapat mengambil cuti*

tahunan pada masa yang ditetapkan, maka hak cutinya diperhitungkan utuh pada tahun berikutnya.

- (4) Cuti tahunan dinyatakan sah setelah mendapatkan persetujuan tertulis dari yang berwenang.*
- (5) Cukup jelas.*
- (6) Cukup jelas.*

Pasal 19

Cuti Panjang

- (1) - Cuti panjang karyawan edukatif yang tidak menduduki jabatan struktural diperhitungkan secara akumulatif (enam tahun) dari libur siswa di luar libur akhir tahun pembelajaran yang lamanya telah melebihi tiga puluh hari kalender.
- Yang dimaksud dengan "telah bekerja sekurang-kurangnya selama 6 (enam) tahun terus-menerus" adalah "masa kerja yayasan, yang dihitung sejak karyawan berstatus purnawaktu".*
- (2) Cukup jelas.*
- (3) Cukup jelas.*
- (4) Kompensasi diberikan pada saat pengambilan hak cuti panjang.*
- (5) Apabila Cuti Panjang seorang karyawan ditanggihkan karena permintaan Yayasan/Unit Karya, maka cuti panjang berikutnya tetap dihitung sejak yang bersangkutan berhak memperoleh cuti panjang. Apabila penanggihan itu atas permintaan sendiri, maka cuti panjang berikutnya dihitung pada saat yang bersangkutan melakukan penundaan itu.*
- (6) Cukup jelas*
- (7) Cukup jelas.*
- (8) Cukup jelas.*
- (9) Cukup jelas.*
- (10) Karyawan edukatif yang tidak menduduki jabatan struktural berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini.*

Pasal 20

Cuti Sakit

- (1) Cukup jelas.*
- (2) Cukup jelas.*
- (3) Cukup jelas.*

- (4) Cukup jelas.
- (5) Cuti sakit dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter rujukan/yang ditunjuk oleh Yayasan, yang diperbaharui setiap bulan.
- (6) Setelah Karyawan menjalani cuti sakit selama satu tahun tetapi belum sembuh, memasuki tahun kedua, gradasi penerimaan penghasilan ini diberlakukan.

- a. cukup jelas.
- b. cukup jelas.
- c. cukup jelas.
- d. cukup jelas.

- (7) Kepastian dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter yang ditunjuk atau disetujui oleh Yayasan.

Hak-hak karyawan terdiri dari:

- dua (2) kali uang pesangon;
- dua (2) kali uang penghargaan masa kerja;
- satu (1) kali uang pengganti hak.

Yang dimaksud penghasilan tetap terakhir adalah penghasilan tetap terakhir sebelum sakit.

- (8) Lama pemberian Cuti Sakit bagi karyawan perempuan yang mengalami keguguran sesuai dengan surat cuti/keterangan dari dokter yang ditunjuk atau disetujui oleh Yayasan.

- (9) Kecelakaan karena menjalankan tugas kewajiban meliputi:

1. Akibat kecelakaan lalu lintas:

- a. dalam perjalanan menuju ke tempat pekerjaan atau pulanginya;
- b. dalam perjalanan dinas di dalam maupun di luar kota;
- c. dalam karya-wisata yang diorganisasikan oleh Yayasan atau sekolah.

2. Akibat musibah yang terjadi di tempat kerja.

Pasal 21

Cuti Bersalin

- (1) Untuk mendapatkan cuti bersalin, karyawan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Pimpinan Unit Karya dengan melampirkan surat keterangan dari dokter/bidan dan tembusan kepada Yayasan. Untuk persalinan anak keempat dan seterusnya, karyawan perempuan tidak mendapatkan fasilitas (biaya persalinan).
- (2) Apabila kelahiran terjadi di luar perkiraan dokter (bisa maju/mundur), maka cuti setelah melahirkan tetap 1,5 (satu setengah) bulan. Dalam kondisi tertentu yang

dibuktikan secara medis, lama cuti setelah melahirkan dapat diberikan perpanjangan sampai batas waktu tertentu.

- (3) *Cukup jelas.*
- (4) *Cukup jelas.*
- (5) *Cukup jelas.*

Pasal 22

Cuti karena Alasan Penting

- (1) *Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, karyawan yang bersangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada atasan langsung.*
- (2) *Cukup jelas.*
 - a. *cukup jelas.*
 - b. *cukup jelas.*
 - c. *cukup jelas.*
 - d. *cuti alasan penting karena baptisan diberikan kalau dilaksanakan pada hari kerja.*
 - e. *cuti alasan penting karena khitanan diberikan kalau dilaksanakan pada hari kerja.*
 - f. *cukup jelas.*
 - g. *cukup jelas.*
 - h. *keluarga yang tinggal serumah adalah saudara kandung yaitu: adik, kakak, kakek, dan nenek.*
- (3) *Memberi ijin kepada karyawan untuk meninggalkan pekerjaan bisa berarti:*
 - *memberi ijin datang terlambat;*
 - *memberi ijin pulang mendahului.*
- (4) *Cukup jelas.*

Pasal 23

Cuti di Luar Tanggungan

- (1) *Permohonan diajukan kepada Kepala Wilayah dengan tembusan ke Kantor Pusat, di atas kertas bermeterai dan dengan persetujuan (tanda tangan) suami/istri si pemohon.*
- (2) *Cukup jelas.*
- (3) *Permohonan Cuti di Luar Tanggungan wajib diketahui oleh Pimpinan Unit Karya.*
- (4) *Cukup jelas.*
- (5) *Cukup jelas.*

- (6) *Penerimaan kembali didasarkan pada formasi yang ada, dengan konsekuensi yang bersangkutan belum tentu dapat kembali pada tugas/jabatan yang didudukinya sebelum cuti di luar tanggungan itu.*

BAB VIII

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Pasal 24

Bantuan Pemeliharaan Kesehatan

Cukup jelas.

Pasal 25

Jaminan Kecelakaan Kerja

- (1) *Pengertian kecelakaan kerja lihat penjelasan Pasal 20 ayat (9).*

Apabila ada bantuan biaya pengobatan dari pihak lain (pihak terkait langsung dan/atau asuransi dan/atau lembaga penjamin lain) akan diperhitungkan dengan biaya pengobatan dari Yayasan sampai seluruh biaya pengobatan terpenuhi. Biaya dimaksud meliputi: tindakan medik, rawat jalan, rehabilitasi, protese.

- (2) *Cukup jelas.*

- (3) *Yang bersangkutan menerima penghasilannya setiap bulan sebesar yang ia terima, mendapatkan kenaikan gajinya kecuali kenaikan golongan ruang gaji sampai batas usia pensiun. Setelah batas usia pensiun, ia akan menerima sebesar hak pensiun yang diberikan oleh Yadapen.*

- (4) *Cukup jelas*

Pasal 26

Santunan dan Sumbangan Kematian

- (1) *Cukup jelas.*

a. Cukup jelas.

b. Cukup jelas.

- (2) *Suami-istri yang bekerja dalam satu yayasan masing-masing memperoleh haknya.*

Pasal 27

Pensiun Karyawan

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*
- (3) *Yayasan membantu agar pemberian hak pensiun dapat diterimakan dengan lancar.*
- (4) *Cukup jelas.*
- (5) *Cukup jelas.*

Pasal 28

Perjalanan Dinas

Cukup jelas.

Pasal 29

Keluarga Berencana

Konsekuensi beban biaya dari pelaksanaan program KB menjadi tanggungan karyawan sepenuhnya.

Pasal 30

Koperasi Karyawan

- (1) *Yang termasuk sarana antara lain: pinjaman modal, tempat, alat, pinjaman tenaga ahli.*
- (2) *Cukup jelas.*
- (3) *Cukup jelas.*
- (4) *Termasuk dalam hal pembinaan dan pengawasan.*
- (5) *Cukup jelas.*

Pasal 31

Sumbangan Nikah

Sumbangan nikah hanya diberikan satu kali kepada karyawan lajang yang menikah secara sah untuk pertama kalinya, yang besarnya sesuai ketentuan Yayasan.

Pasal 32

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) *Yang dimaksud dengan masa kerja adalah Masa Kerja Yayasan.*
- (2) *Cukup jelas.*

Pasal 33

Penghargaan Pengabdian

Cukup jelas.

BAB IX

TATA TERTIB DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TETAP DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DIPEKERJAKAN

Pasal 34

Jam Wajib Kerja

- (1) *Selisih antara jam wajib kerja dan jam wajib mengajar digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di luar mengajar seperti: membuat persiapan, melaksanakan tugas administrasi, mengembangkan ilmu dan melaksanakan penelitian, mendampingi anak-anak, dan sebagainya.*
 - a. *Wilayah tertentu dimungkinkan menerapkan 5 (lima) hari hadir dalam satu minggu, dengan ketentuan jumlah jam kerja memenuhi 40 jam per minggu.*
 - b. *cukup jelas.*
 - c. *cukup jelas.*
 - d. *cukup jelas.*
 - e. *cukup jelas.*
 - f. *jam tatap muka wakil Kepala Sekolah maksimal 18 jam per minggu. Wakil Kepala Sekolah yang berlatar belakang Bimbingan Konseling wajib mengampu 80 peserta didik yang equivalen dengan 12 jam mengajar.*
 - g. *cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*
- (3) *Cukup jelas.*
- (4) *Cukup jelas.*

- (5) Jam lebih mengajar guru maksimal 8 jam tatap muka. Dalam keadaan memaksa, dimungkinkan kelebihan jam mengajar lebih dari 8 jam pelajaran. Perhitungan honorarium jam lebih sesuai dengan riil jam lebih.
- (6) Penjelasan ayat (5) tidak berlaku bagi Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah.
- (7) Cukup jelas.

Pasal 35

Disiplin Kerja

- (1) a. cukup jelas.
b. cukup jelas.
c. cukup jelas.
d. lihat penjabaran pasal 9 huruf d.
e. kode etik profesi terumus dalam Kode Etik Profesi Guru Yayasan Tarakanita.
f. cukup jelas.
g. cukup jelas.
h. cukup jelas.
i. cukup jelas.
j. cukup jelas.
k. yang dimaksud karyawan tetap adalah karyawan full time dan/atau Badan Pengurus Harian dan/atau Ketua Pengurus, di luar Yayasan.
l. cukup jelas.
m. yang dimaksud les privat adalah pemberian tambahan pelajaran yang diberikan kepada perorangan atau kelompok atas kemauan pribadi karyawan yang bersangkutan maupun siswa dan dilaksanakan di luar lingkungan sekolah.
n. cukup jelas.
o. cukup jelas.
p. cukup jelas.
q. cukup jelas.
r. cukup jelas.
s. cukup jelas.
t. cukup jelas.
u. barang milik Yayasan mencakup material (sarana prasarana, inventaris) maupun immaterial (sistem, citra, proses).
v. cukup jelas.

w. cukup jelas.

x. cukup jelas.

Pasal 36

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

(1) Yang dimaksud Surat peringatan adalah pernyataan yang menunjukkan tingkat dan jenis kesalahan karyawan oleh yang berwenang. Jenis Surat Peringatan yaitu Surat Peringatan kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Surat Peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak berurutan tergantung dari berat ringannya pelanggaran.

(2) Cukup jelas.

a. cukup jelas.

b. selama masa pembebasan tugas, yang bersangkutan menerima penghasilan sebesar penghasilan tetap.

c. alih fungsi yang dimaksud adalah demosi.

(3) Cukup jelas.

(4) Cukup jelas.

(5) Para pimpinan Unit Karya harus mengarsipkan pelaksanaan hukuman/sanksi-sanksi lisan maupun tertulis kepada Karyawan dengan baik.

a. cukup jelas.

b. cukup jelas.

c. cukup jelas.

d. cukup jelas.

(6) Cukup jelas.

(7) Cukup jelas.

(8) Skorsing pada ayat ini dikenakan dalam proses pemutusan hubungan kerja. Selama masa skorsing karyawan yang bersangkutan menerima penghasilan tetap.

Apabila Yayasan tidak memberikan skorsing, tetapi karyawan yang bersangkutan dengan sengaja tidak memenuhi kewajibannya, maka Yayasan tidak wajib memberikan penghasilan beserta hak-haknya.

Apabila Yayasan tidak memberikan skorsing, tetapi karyawan yang bersangkutan tidak dapat memenuhi kewajiban bukan atas kemauannya sendiri dan juga tidak karena dilarang oleh Yayasan, maka Yayasan wajib memberikan penghasilan sebesar 75 %.

(9) Cukup jelas.

BAB X
PEMBINAAN KARYAWAN

Pasal 37

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*
 - a. *cukup jelas.*
 - b. *cukup jelas.*
 - c. *cukup jelas.*
- (3) *Cukup jelas.*
- (4) *Cukup jelas.*
- (5) *Cukup jelas.*

Pasal 38

Supervisi dan Evaluasi Kinerja Karyawan

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*

Pasal 39

Mutasi Karyawan

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*



BAB XI
PEMBERHENTIAN KARYAWAN

Pasal 40

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) a. *cukup jelas.*
 - b. *cukup jelas.*
 - c. *cukup jelas.*
 - d. *cukup jelas.*
 - e. *cukup jelas.*
 - f. *cukup jelas.*

- g. cukup jelas.*
- h. cukup jelas.*
- i. cukup jelas.*
- j. cukup jelas.*

Pasal 41

Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri

- (1) Pemberhentian karyawan dilakukan pada akhir bulan.*
- (2) Cukup jelas.*
- (3) Permohonan pengunduran diri bagi karyawan yang merupakan pejabat struktural diajukan 6 (enam) bulan sebelumnya. Surat permohonan pengunduran diri ditandatangani di atas meterai secukupnya.*
- (4) Cukup jelas.*

Pasal 42

Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun

- (1) Bila dipandang perlu karyawan yang sudah pensiun dapat dipekerjakan kembali sebagai karyawan Tidak Tetap maksimal 4 (empat) tahun dengan perjanjian kerja.*
- (2) Cukup jelas.*
- (3) Cukup jelas.*
- (4) Pemberitahuan secara lisan maupun tertulis disampaikan oleh Yayasan melalui Pimpinan Unit Karya*
- (5) Cukup jelas.*
- (6) Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*
- (7) Hak pensiun sesuai dengan peraturan dari Yadapen.*

Pasal 43

Pemberhentian karena Efisiensi

- (1) Efisiensi adalah upaya optimalisasi pemberdayaan karyawan, seperti rasionalisasi, penyederhanaan organisasi, penutupan unit karya.*
- (2) Cukup jelas.*
- (3) Cukup jelas.*

Pasal 44

Pemberhentian karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, Pindah Lokasi atau Perubahan Kepemilikan

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*
- (3) *Cukup jelas.*

Pasal 45

Pemberhentian karena Keadaan Memaksa

Keadaan memaksa adalah kondisi di mana Yayasan tidak mampu lagi melanjutkan kegiatannya, karena sumber dana yang tidak mencukupi, dicabut ijin operasional, atau sebab lain di luar kemampuan Yayasan.

Pasal 46

Pemberhentian karena Melakukan Kesalahan Berat

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*
- (3) *Cukup jelas.*
 - a. *cukup jelas.*
 - b. *cukup jelas.*
 - c. *cukup jelas.*
- (3) *Cukup jelas.*
- (4) *Cukup jelas.*
- (5) *Cukup jelas.*

Pasal 47

Pemberhentian karena Bersalah secara Hukum

- (1) *Cukup jelas.*
- (2) *Cukup jelas.*
 - a. *cukup jelas.*
 - b. *cukup jelas.*
 - c. *cukup jelas.*

d. cukup jelas.

(3) Cukup jelas.

(4) Cukup jelas.

(5) Cukup jelas.

(6) Cukup jelas.

Pasal 48

Pemberhentian karena Tidak Cakap Fisik atau Psikis

(1) Cukup jelas.

(2) Surat keterangan dokter atau rumah sakit yang dimaksud menyatakan bahwa karyawan tersebut menderita sakit permanen atau menderita kelainan psikis yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya.

(3) Cukup jelas.

Pasal 49

Pemberhentian karena Mangkir

(1) Cukup jelas.

(2) Yang dimaksud telah dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah karyawan telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat karyawan sebagaimana tercatat di Yayasan berdasarkan laporan karyawan. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.

(3) Cukup jelas.

(4) Cukup jelas.

Pasal 50

Pemberhentian karena Meninggal Dunia

(1) Cukup jelas.

(2) Cukup jelas.

BAB XII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 51

(1) Cukup jelas.

(2) a. cukup jelas.

- b. cukup jelas.*
- c. cukup jelas.*

- (3) Cukup jelas.*
- (4) Cukup jelas.*
- (5) Cukup jelas.*
- (6) Cukup jelas.*
- (7) Cukup jelas.*

BAB XIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

- (1) Cukup jelas.*
- (2) Cukup jelas.*
- (3) Cukup jelas.*
- (4) Cukup jelas.*

