

Hak-Hak Asasi Karyawan

- Hak atas Privasi → hak seseorang untuk menentukan jenis dan tingkat pengungkapan informasi tentang diri mereka sendiri.
- 2. Kebebasan Hati Nurani → kepentingan yg dimiliki individu untuk dapat mematuhi keyakinan agama atau moralnya.
- 3. Wistleblowing → melaporkan kesalahan perusahaan kepada pihak yg terkait.
- 4. Hak untuk Berpartisipasi dan Manajemen Partisipatif → membiarkan pekerja secara individual dalam organisasi untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan merupakan sebuah imperatif etis.
- 5. The Right to Due Process versus Employment-at-Will → Prinsip "due process" mengacu pada kewajaran dari sebuah proses yg dilakukan oleh seorang pembuat keputusan untuk menghukum karyawan. Sedangkan prinsip "employment-at-will" mengacu pada pandangan bahwa meskipun karyawan dilindungi olehkontrak yg eksplisit, para majikan dapat memberhentikan karyawan tsb demi alasan-alasan yg baik, tanpa alasan, atau bahkan pemberhentian secara moral salah, tanpa merasa bersalah.
- Employee Rights and Plant Closing → meminimalisir pelanggaran terhadap hak-hak karyawan jika perusahaan tutup, dengan cara:
 - advance notice, mengumumkan perusahaan kapan tutup
 - severance pay, menyediakan pesangon
 - health benefit, memberikan jaminan kesehatan
 - early retirement, pensiun dini
 - transfer, ditransfer pada perusahaan dalam kelompok yg sama
- 7. Unions and the Right to Organize → hak untuk secara bebas membentuk organisasi kerja atau yg sering disebut serikat kerja. Serikat kerja dapat meningkatkan posisi tawar karyawan terhadap perusahaan.

Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

- Fairness (kewajaran) → prinsip ini berkaitan dgn kepentingan pemegang saham utk mendapat keuntungan.
- Disclosure/Transparency (Keterbukaan/Transparansi) →
 prinsip ini berkaitan dgn kepentingan pemegang saham
 utk mendapatkan keterbukaan informasi material suatu
 perusahaan.
- Accountability (Akuntabilitas) → prinsip ini didasarkan pada system internal checks and balances yg mencakup praktik audit yg sehat.
- Responsibility (Responsibilitas) → prinsip ini menekankan tanggung jawab semua pihak dalam mengelola sebuah korporasi.
- Independency (Independensi) → utk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

Kewajiban Karyawan Terhadap Perusahaan (menurut Bertens)

- Kewajiban Ketaatan → karyawan memiliki kewajiban etis untuk taat kepada atasannya, kecuali perintah itu tidak wajar dan tidak masuk akal, seperti:
 - tidak boleh mematuhi atasan yg menyuruh melakukan sesuatu yg tdk bermoral
 - tidak wajib mematuhi perintah atasan yg tidak wajar, walau dari segi etika tidak ada keberatan.
 - tidak perlu mematuhi perintah yg memang demi kepentingan perusahaan, tetapi tdk sesuai dengan penugasan yg disepakati ketika menjadi karyawan di perusahaan itu.
- Kewajiban Konfidensialitas → karyawan wajib menyimpan informasi perusahaan yg bersifat konfidensial (segala data atau informasi dari sebuah perusahaan, yg dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk menghantam perusahaan itu).
- Kewajiban Loyalitas → menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, karyawan tidak boleh menjalankan kegiatan pribadi yg bersaing dengan kepentingan perusahaan.

Syarat-syarat Melaporkan Perusahaan:

- a. Kesalahan perusahaan harus besar
- b. Pelaporan harus didukung oleh fakta yg jelas dan henar.
- Pelaporan dilakukan semata-mata utk mencegah kerugian pada pihak ketiga, HAM, dan tujuan perusahaan, dan bukan karena motif lain.
- d. Pemecahan masalah secara intern harus ditempuh terlebih dahulu, sebelum hal itu dibawa keluar.
- e. Harus ada kemungkinan riil bahwa pelaporan kesalahan akan mencatat sukses, dalam arti mendapat tanggapan positif.

Kewajiban Perusahaan Kepada Karyawan

- 1. Larangan Praktik Diskriminasi, teori etikanya:
 - Argumen utilitarianisme → diskriminasi yg merugikan perusahaan itu sendiri, kalau penerimaan & penempatan karyawan tdk didasarkan pada kompetensi yg mereka miliki, terutama pada era pasar bebas, dimana persaingan sangat ketat, maka hal itu akan merugikan perusahaan sendiri.
 - Argumen deontologis → diskriminasi menghina martabat dari orang yg didiskriminasi, dalam hal pemahaman manusia sebagai "personal", manusia adalah sesuatu yg bernilai dalam dirinya sendiri, yg harus diakui dan dihormati.
 - Argumen keadilan → diskriminasi bertentangan dengan keadilan, keadilan menuntut bahwa semua orang kita perlakukan dgn cara yg sama, kalau tdk ada alas an memperlakukan mereka dgn cara berbeda.
 - Khusus mengenai favoritisme → kecenderungan mengistimewakan orang tertentu, umpamanya sanak saudara, dalam seleksi karyawan, promosi, penggajian, dsb.
- Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja →
 keselamatan & kesehatan kerja memiliki kaitan erat, jika
 keselamatan kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja
 itu aman, sedangkan kesehatan kerja dpt direalisasikan
 kalau tempat kerja tsb sehat.
- Pemberian Gaji yang Adil → salah satu alasan orang bekerja adalah utk memperoleh upah/gaji.
 Pandangan tentang gaji yg adil:
 - Pandangan Liberalistis, dilihat dari sudut pandang perusahaan, yg berprestasi tinggi diberi gaji tinggi, yg berprestasi rendah hanya diberi gaji setimpal.
 - Pandangan Sosialistis , dilihat dari sudut si pekerja, didasarkan atas kebutuhan.