

SKRIPSI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM PEMERINTAH MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN



OLEH :

YUYUN FERIAN TI
NIM. 030010891 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI RUMAH
SAKIT UMUM PEMERINTAH MENURUT
UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

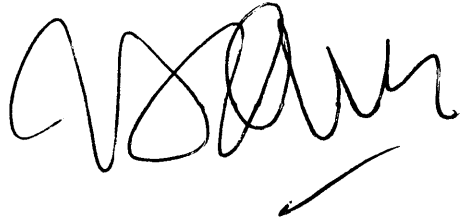
Dosen Pembimbing

Penyusun



Machsoen Ali, S.H., M.S.

NIP. 130355366



Yuyun Ferianti

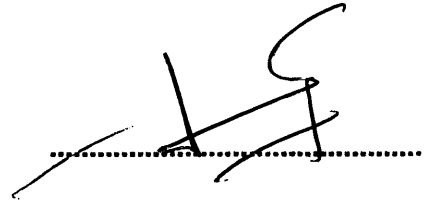
NIM. 030010891 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Selasa, tanggal 18 Juli 2006**

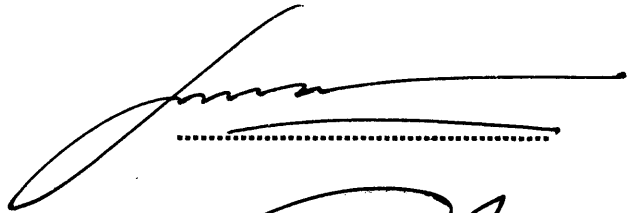
Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



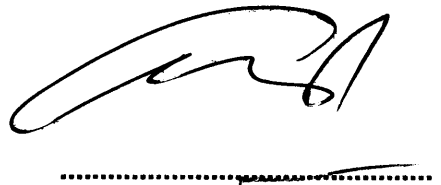
.....

Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



.....

2. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



.....

*Skripsi ini kupersembahkan untuk
Bapak - Ibu yang tercinta*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur saya panjatkan atas limpahan rahmat dan karunia Allah SWT, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pemutusan Hubungan Kerja di Rumah Sakit Umum Pemerintah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"**

Terselesainya skripsi dan studi saya di Fakultas Hukum Universitas Airlangga tentunya tidak lepas dibantuin banyak pihak, yang telah memberikan dukungannya, baik secara moril maupun materiil. Yang tulus serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berkenan memberikan perhatiannya.

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesempatan serta meluangkan waktunya dengan penuh kesabaran untuk memeriksa dan memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum, Bapak Agus sekarmadji, S.H., M.H. selaku tim penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan petunjuk dalam penyempurnaan skripsi ini.

3. Ibu Soelistyowati, S.H., M.H, (Dosen Wali) yang telah memberikan saran-saran dalam masa perkuliahan mulai awal hingga akhir.
4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi masa depan saya.
5. Bapak dan Ibuku yang tercinta, yang telah membesarkan, mendidik hingga aku menjadi seorang Sarjana serta memberikan sumber inspirasi bagi ananda untuk meraih cita-cita.
6. Nenekku tercinta yang di Magetan dan di Madiun, terima kasih atas dukungannya dan doanya serta nasehat yang diberikan.
7. Tanteku Nina yang cerewet, makasih banget ya..... udah memberi support serta keponakanku Finda yang lucu (kangen deh..... !!!)
8. Tanteku Nani dan Om Dodik serta saudara-saudara yang lain, maaf ya nggak bisa Yuyun sebutin satu persatu, makasih banyak... atas dukungan dan saran-sarannya.
9. Thanx's buat Tito yang selama ini selalu menemani dimana aku berada dan telah memberi support & inspirasi.
10. Sahabatku Novi, Deci thanx's atas segala dukungannya baik moril maupun materiil. Neneng, Lia, Sita, Yona, Arista, Anas, Pondra, Denis, Danny, Iwan, Doni, Irwan, makasih atas dukungannya.

11. Wiwid, Nia, Putri, Asti, makasih atas persahabatan yang kalin berikan.
12. Para karyawan dan staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah membantu dalam kaitannya dengan kelengkapan administrasi selama masa perkuliahan saya.

Penulis menyadari, bahwa tak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini. "Tak ada gading yang tak retak" Demikian pula dengan skripsi ini, tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berterima kasih apabila ada perhatian atas skripsi ini baik berupa saran maupun kritiknya.

Teriring ucapan terima kasih, penulis berharap semoga ilmu yang terangkum ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah.....	4
3. Alasan Pemilihan Judul.....	5
4. Tujuan Penulisan.....	6
5. Metode.....	6
a. Pendekatan Masalah.....	6
b. Bahan Hukum.....	6
c. Analisa Bahan Hukum.....	7
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	8
BAB II : TINDAKAN RSUD GAMBIRAN MEMUTUS HUBUNGAN KERJA PARA PEKERJA TANPA MEMBERIKAN HAK- HAK PEKERJA DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003	10
1. Macam-Macam Perjanjian Kerja.....	10
2. Pemutusan Hubungan Kerja.....	21
BAB III: UPAYA HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA RSUD GAMBIRAN KEDIRI YANG TERKENA PEMUTUS- AN HUBUNGAN KERJA	31
1. Kasus Pengakhiran Hubungan Kerja pada RSUD GambiranKediri.....	31

2. Pembahasan Penolakan Pemberian Uang Pesangon Dan penghargaan Masa Kerja.....	34
BAB IV: PENUTUP.....	43
1. Kesimpulan.....	43
2. Saran.....	44
DAFTAR BACAAN.	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak menghendaki putus ditengah jalan dalam arti bekerja hingga usia pensiun, namun di sisi lain pihak-pihak perusahaan juga tidak menginginkan jika berhadapan dengan pekerja terjadi suatu pemutusan hubungan kerja dengan diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003). Mengenai pemutusan hubungan kerja, pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 diberlakukan juga terhadap pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) pada perusahaan milik negara.

Perusahaan dalam rangka untuk menghindari hal tersebut, mengikat pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja harian lepas. Meskipun demikian dalam upayanya untuk menghindari kerugian yang diderita oleh pekerja, pemerintah dengan UU No. 13 Tahun 2003 membatasi lamanya perjanjian kerja waktu tertentu. Mengenai batasan lamanya kontrak kerja atau perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini diatur dalam pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu kontrak kerja pertama tidak lebih dari 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk sekali waktu yang tidak lebih dari 1 (satu) tahun dan sesudahnya jika kontrak diperpanjang lagi, maka telah menjadi pekerja tetap.

Kenyataan yang terjadi, para pekerja diikat dalam waktu yang tidak terbatas untuk setiap tahun perpanjangan, hal ini terjadi pada Rumah sakit Umum Daerah, Gambiran Kediri (selanjutnya disingkat RSUD Gambiran) sebagaimana kasus di bawah ini.

Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri mempekerjakan 665 orang pekerja baik medis maupun non medis, dari jumlah pekerja tersebut 387 orang pekerja terikat sebagai pekerja honorer atau kontrak kerja waktu terbatas yang kontrak kerjanya diperpanjang setiap tahun sekali. Di antara pekerja yang terikat pada kontrak kerja waktu terbatas, sebagian pekerja pada bagian administrasi dan sebagian lain bekerja pada bagian medis. Se-

bagian pekerja tersebut telah bekerja selama 20 tahun, sehingga mengharapkan dirinya diangkat sebagai pekerja tetap. Pekerja kontrak atau honorer tersebut diberi upah antara Rp 289.000,00 sampai dengan Rp 500.000,00 sehingga pihak rumah sakit setiap bulannya harus mengeluarkan upah kerja hampir Rp 74.000.000,00 untuk membayar pekerja honorer tersebut. Dengan alasan evaluasi para pekerja yang menurut pihak rumah sakit tipe B yang memiliki 200 tempat tidur dengan hunian 80 %, rata-rata setiap bulan sirkulasi uang mencapai Rp 1.200.000.000,00 (satu milyar dua ratus juta rupiah), sumber daya manusianya sudah tidak sesuai dengan kebutuhan, terutama yang ditempatkan pada bagian administrasi yang terlalu banyak, sehingga tidak akan memperpanjang kontrak kerja para pekerja honorer tersebut. Pihak rumah sakit yang tidak memperpanjang kontrak tenaga honorer tersebut menjadikan para pekerja resah, untuk itu pekerja melakukan mogok kerja. Pihak manajemen rumah sakit untuk mengatasi pemogokan yang dilakukan para pekerja, mengundang pihak Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Kediri yaitu Agus Wahyudi. Agus Wahyudi dalam menanggapi rencana pihak rumah sakit yang tidak memperpanjang pekerja honorer tersebut, dengan berlandaskan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.02/ MEN/1993 tentang Keputusan Kontrak Waktu Terbatas (selanjutnya disingkat KKWT) adalah tidak menyalahi aturan. Ketika

disinggung mengenai tali asih yang harus diberikan pihak rumah sakit kepada pekerja honorer, Agus Wahyudi mengemukakan bahwa pihak rumah sakit tidak ada kewajiban memberinya uang tali asih (pengabdian masa kerja). Kewajiban pihak rumah sakit hanya sebatas poin-poin kesepakatan yang tertuang dalam kontrak, sehingga apabila kontrak tersebut tidak diperpanjang, pihak rumah sakit tidak mempunyai kewajiban apa-apa lagi.¹

Apabila didasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa di RSUD Gambiran sebagian besar pekerjanya terikat sebagai pekerja honorer yaitu diikat untuk masa kerja waktu tertentu dengan perpanjangan setiap tahun. Pekerja telah bekerja untuk waktu yang lama misalnya sampai 20 tahun, namun ketika kontrak tidak diperpanjang, pihak RSUD Gambiran melaksanakan PHK terhadap pekerja tanpa memberikan uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahannya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah tindakan RSUD Gambiran memutus hubungan kerja sudah sesuai dengan ketentuan hukum?

¹ Media Harian "SURYA", Kamis 15 Juli 2004, 387 Tenaga Honorer RS Gambiran Resah.

- 2) Upaya hukum apakah yang ditempuh oleh pekerja RSUD Gambiran Kediri yang terkena pemutusan hubungan kerja ?

3. Alasan Pemilihan Judul

Skripsi berjudul "Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", dipilih dengan alasan:

Pekerja kontrak (honorar) diikat kontrak selama satu tahun sekali dan jika kontrak kerja berakhir, kontrak kerja diperpanjang hingga batas waktu yang tidak jelas.

Meskipun pekerja diikat dalam bentuk kontrak kerja, pekerja menerima upah didasarkan atas kehadirannya, sehingga jika pekerja tidak hadir, maka perusahaan tidak memberikan upah, sehingga yang nampak adalah ikatan kerja harian lepas.

Perusahaan ketika tidak memperpanjang kontrak kerja para pekerja, perusahaan tidak memberikan hak-hak pekerja di antaranya uang peng-argaan masa kerja. Hal inilah yang dijadikan alasan dipilihnya judul skripsi sebagaimana di atas.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tepat tindakan RSUD Gambiran yang memutus hubungan kerja para pekerja tanpa memberikan hak-hak pekerja ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Untuk mengetahui upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja RSUD Gambiran Kediri yang terkena pemutusan hubungan kerja.

5. Metode

a. Pendekatan Masalah

Masalah dalam skripsi ini didekati menggunakan metode *case study* dan *conceptual approach*. *Case study*, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan didasarkan atas studi kasus serta membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan materi yang dibahas. Sedangkan pendekatan secara *conceptual approach*, yaitu suatu pendekatan di mana peneliti membahas pendapat para sarjana sebagai pendukung.

b. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam skripsi ini jika ditinjau dari segi mengikatnya, yang merupakan data sekunder yang berupa:

- Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, berupa peraturan perundang-undangan dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 06/MEN/1985.
- Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, yaitu literatur maupun karya ilmiah para sarjana yang berkaitan dengan materi yang dibahas.

c. Analisis Bahan hukum

Langkah pengumpulan bahan hukum dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan, yaitu diawali dengan inventarisasi semua bahan hukum yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi bahan hukum yang terkait dan selanjutnya bahan hukum tersebut disusun dengan sistematisasi untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran yang bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan literatur, yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti meng-

kaitkan pengertian antara peraturan perundang-undangan yang ada serta pendapat para sarjana.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penyusunan skripsi ini saya bagi menjadi empat bab, dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, disajikan pada awal pembahasan, karena di dalam bab pendahuluan berisikan gambaran permasalahan tentang tidak diberikannya uang penghargaan masa kerja bagi pekerja honorer, yang akan dijabarkan dalam bab berikutnya yaitu, pendahuluan ini terdiri dari sub-sub bab, antara lain latar belakang masalah berisikan gambaran umum permasalahan yang akan dijabarkan lebih lanjut pada bab berikutnya. Pada latar belakang disajikan pula permasalahan yang dikupas dan rumusan masalah. Alasan pemilihan judul disajikan untuk memberikan batasan dan kejelasan arah pembahasan berikutnya. Tujuan penulisan disajikan untuk mengetahui mengenai hal yang hendak dituju dalam pembahasan skripsi ini, baik tujuan yang bersifat akademis maupun praktis, yaitu untuk memperoleh jawaban atas masalah. Metodologi disajikan dengan maksud untuk memperoleh data yang tepat melalui penelitian.

Bab II, Pemutus Hubungan Kerja Para Pekerja Tanpa Memberikan Hak-hak Pekerja Pada RSUD Gambiran Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003. bab ini disajikan untuk membahas masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada RSUD Gambiran Kediri. Sub babnya terdiri dari perjanjian kerja, prosedur pemutusan hubungan, dan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Bab III, Upaya Hukum yang Ditempuh oleh Pekerja RSUD Gambiran Kediri yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Bab ini disajikan untuk membahas mengenai langkah-langkah yang ditempuh oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di RSUD Gambiran Kediri. Sub babnya terdiri atas perselisihan perburuhan dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Bab IV, Penutup. Pada bab ini disajikan untuk mengakhiri seluruh uraian dan pembahasan skripsi. Sub babnya terdiri dari simpulan, berisikan jawaban atas masalah dan sebagai sumbangan pemikiran atas masalah tersebut disampaikan pada saran.

BAB II

TINDAKAN RSUD GAMBIRAN YANG MEMUTUS HUBUNGAN KERJA PARA PEKERJA TANPA MEMBERIKAN HAK-HAK PEKERJA DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003

1. **Macam-macam Perjanjian Kerja**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003). Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian kerja itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak.² Menurut Husni, perjanjian kerja diartikan sebagai berikut: "Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si

²Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, h. 63.

buruh dengan membayar upah”.³ Menurut Subekti, perjanjian kerja disebut pula olehnya sebagai perjanjian perburuhan sejati, yang mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

- 1) ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya;
- 2) selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya;
- 3) ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.⁴

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang melandasi adanya hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Pengusaha yang dimaksud menurut pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

³Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h. 51.

⁴Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1989, h. 131.

Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dengan demikian yang dimaksud sebagai pengusaha yaitu orang atau persekutuan maupun badan hukum baik yang menjalankan perusahaan miliknya sendiri maupun perusahaan milik orang lain, baik yang berkedudukan di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia. Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja menurut pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk uang".

Pengusaha dengan pekerja terikat dalam suatu perjanjian kerja yang melandasi adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung unsur-unsur:

- 1) pekerjaan;
- 2) upah;
- 3) kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan.⁵

⁵Darwan Prinst, *loc. cit.*

Pekerjaan yang dimaksud adalah yang dijadikan obyek perjanjian kerja. di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan definisi tentang pekerjaan, hanya saja ditentukan dalam pasal 52 ayat (1) huruf d UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa: "Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan".

Adanya upah menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (selanjutnya disingkat PP No. 8 Tahun 1981), mengartikan upah sebagai berikut:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Menurut pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan mengenai upah yang diterima oleh pekerja ini merupakan suatu hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah pekerja menjalankan

kewajiban bagi perusahaan yaitu bekerja.

Kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan.

Sebagai suatu perjanjian maka harus dibuat memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- (3) perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Apabila memperhatikan uraian pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 di atas dapat dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat harus didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak mengenai isi perjanjian dan yang membuat perjanjian telah cakap dalam arti telah dewasa dan tidak ditaruh di bawah pengampunan. Apabila perjanjian kerja dibuat tidak ada kata sepakat oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak cakap membuat perjanjian, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat harus

ada obyek yang diperjanjikan dan obyek yang diperjanjikan tidak diperkenankan bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan. Jika perjanjian kerja dibuat tidak ada obyek yang diperjanjikan atau obyek yang diperjanjikan dilarang oleh undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan, maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Subekti sebagai berikut: "Apabila pada waktu pembuatan perjanjian, ada kekurangan mengenai syarat yang subyektif, maka perjanjian itu bukan batal demi hukum, tetapi dapat dimintakan pembatalan".⁴ Jika syarat obyektif tidak dipenuhi, maka "perjanjiannya adalah batal demi hukum. Dalam hal yang demikian secara yuridis dari semula tidak ada suatu perjanjian dan tidak ada pula suatu perikatan antara orang-orang yang bermaksud membuat perjanjian itu".⁵

Perjanjian kerja dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan pasal 56 UU No. 13

Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

⁴Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1991, h. 22.

⁵ *Ibid.*

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu, atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djumialdji, bahwa macam-macam perjanjian kerja, yaitu: 1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan 2) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁶ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan oleh lamanya waktu kerja, sedangkan perjanjian kerja yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu disebut juga dengan perjanjian borongan yang ditentukan oleh selesainya pekerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, jika dibuat secara tidak tertulis, maka dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Meskipun perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, namun tidak semua perjanjian kerja tersebut dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu.

⁶Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, h. 25-26.

Mengenai batasan perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu tertuang dalam pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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.
- (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap;
- (3) perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (4) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5) pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6) pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (7) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (8) hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Demikian halnya mengenai lamanya waktu perjanjian kerja dibuat tidak

bebas, waktunya ditentukan oleh salah satu pihak, dengan dibatasi, yaitu perjanjian kerja hanya dapat dibuat untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun. Meskipun demikian masih diperkenankan perjanjian kerja tersebut diperbaharui, yaitu setelah lebih dari 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pembaharuan perjanjian kerja hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Apabila perjanjian kerja dibuat bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu.

Selain perjanjian kerja waktu tertentu, dikenal adanya perjanjian kerja harian lepas. Pekerja harian lepas menurut pasal 1 huruf a Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian".

Meskipun peraturan perundang-undangan memperkenankan pekerja diikat sebagai pekerja harian lepas, terhadap pekerjaan yang sifatnya rutin tidak dapat diikat dalam perjanjian kerja harian lepas sesuai dengan

ketentuan pasal 2 ayat (1) Permenaker No. PER-06/ MEN/1985 menentukan: “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut kecuali terhadap pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas”, kecuali pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas. Termasuk pekerjaan yang demikian adalah sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) Permenaker No. PER-06/MEN/1985, yang menentukan:

Pekerja yang menurut jenis dan sifatnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah:

- a. jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi tiga bulan;
- b. pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan;
- c. pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu seperti musim tanam, musim panen, masa giling dan sebagainya;
- d. pekerjaan bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap.

Selain adanya batasan jenis pekerjaan, juga mengenai lamanya kerja yang diikat dalam perjanjian kerja harian lepas, yaitu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan dalam setiap bulannya bekerja tidak lebih dari 20 (dua puluh) hari sesuai dengan ketentuan pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20

(dua puluh) hari maka pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap". Apabila menyimpang dari ketentuan pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985, maka pekerja dianggap tetap terikat dalam perjanjian kerja harian lepas dalam arti tidak mempengaruhi sahnyanya perjanjian, hanya saja pekerja tersebut mempunyai hak-hak yang sama dengan yang diterima oleh pekerja tetap. Kaitannya dengan upah yang diterima oleh pekerja harian lepas, tidak diperkenankan pihak perusahaan memberikan upah di bawah upah minimum regional sesuai dengan ketentuan pasal 7 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah".

Dengan demikian maksud dibuatnya perjanjian kerja yaitu untuk memperjelas hubungan masing-masing pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Karena di dalam perjanjian kerja telah tertulis secara rinci mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang dapat digunakan sebagai bukti jika terjadi perselisihan hubungan kerja yang berakibat salah satu pihak dirugikan.

Memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa para pekerja RSUD Gambiran yang bekerja didasarkan atas kontrak kerja atau

kesepakatan kerja waktu tertentu, yang nampak dari tiap tahun kontrak kerja diperpanjang. Kontrak kerja yang demikian adalah dilarang terutama yang telah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun, karena bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (4), (5) dan (6) UU No. 13 Tahun 2003, sehingga seharusnya demi hukum menjadi pekerja tetap sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003.

Apabila didasarkan atas upah yang diterimanya didasarkan kehadiran, maka perjanjian kerja antara para pekerja dengan pihak RSUD Gambiran didasarkan atas perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja yang didasarkan atas pekerja harian lepas, jika didasarkan atas pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari maka pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap".

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) menurut pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Menurut pasal 1 angka 4

Kepmenaker No. KEP-150/ MEN/2000, menentukan bahwa: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat". Jadi pemutusan hubungan kerja terjadi apabila:

- 1) adanya pengakhiran hubungan kerja, dan
- 2) ada ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pengakhiran hubungan kerja, yang berarti bahwa antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam hubungan kerja tertuang dalam bentuk perjanjian kerja sebagaimana dijelaskan di atas, perjanjian yang masih berlangsung tersebut diakhiri oleh salah satu pihak. Misalnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pekerja diikat dalam perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun, karena sesuatu hal, hubungan kerjanya diakhiri, sehingga yang terjadi adalah adanya PHK.

Kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal ini berarti bahwa pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja bagi yang tidak berhasil memutus hubungan kerja dengan cara perundingan kepada Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, namun lembaga yang dimaksud hingga saat ini belum terbentuk, sehingga yang mempunyai kewenangan untuk memutus hubungan kerja adalah Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Permohonan pemutusan hubungan kerja tersebut harus disertai alasan-alasan sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) pekerja/buruh yang diputus hubungannya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4);
- (4) bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Alasan-alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun

2003 termasuk sebagai suatu kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, yang dapat digunakan dasar oleh perusahaan untuk memutus hubungan kerja. Oleh karenanya pengusaha dianjurkan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam kondisi sebagaimana pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Jadi jika pekerja berhalangan masuk kerja, misalnya karena sakit dengan surat keterangan dokter, atau menjalankan tugas negara atau keagamaan, maka tidak diperkenankan sebagai dasar oleh pihak perusahaan untuk memutus hubungan kerja terhadap pekerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum;
- 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.⁷

Meskipun pemutusan hubungan kerja digolongkan sebagaimana di atas, disyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dengan ijin. Permohonan ijin untuk pemutusan hubungan kerja pada Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial, lembaga ini keberadaannya tidak jelas karena dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengaturnya siapa yang dimaksud dengan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial ini, apakah yang dimaksud dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau Daerah di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja atau lembaga khusus yang dibentuknya. Penyelesaian setiap adanya pemutusan hubungan

⁷Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 145.

kerja melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial merupakan suatu hal yang mutlak sebagaimana diatur dalam pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan sebagai berikut:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Oleh karena suatu hal yang mutlak, maka jika suatu perusahaan mem-PHK pekerja, namun tidak dimohonkan pada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial atau telah dimohonkan namun ditolak, maka pihak pengusaha tetap harus menerima pekerja tersebut sebagai pekerja dan harus tetap memenuhi hak-hak pekerja, misalnya hak atas upah kerja beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh pekerja dalam setiap bulannya.

Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (2) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Apabila memperhatikan ketentuan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dijelaskan bahwa pekerja yang diputus hubungan kerjanya memperoleh hak-haknya, terdiri dari hak atas uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang diterima

oleh pekerja tersebut besarnya ditentukan oleh lamanya pekerja bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena didasarkan atas lamanya pekerja bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, maka semakin lama pekerja bekerja, semakin besar pula uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima pekerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Sebagai pekerja yang didasarkan atas kesepakatan kerja waktu tertentu maka jika telah bekerja lebih dari lima tahun dan tidak diperpanjang, maka mewajibkan pihak RSUD Gambiran untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, karena sebagaimana ditentukan dalam pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum pekerja tersebut menjadi pekerja tetap. Demikian halnya dengan perjanjian harian lepas, dengan diputusnya hubungan kerja tersebut tidak berarti RSUD Gambiran bebas dari kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, karena sebagaimana ditentukan dalam pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari maka pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap". Jadi pekerja harian lepas yang diputus hubungan kerjanya mempunyai hak-hak sebagaimana pekerja tetap jika diputus

hubungan kerjanya. Mengenai besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian diatur dalam pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

BAB III
UPAYA HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA RSUD
GAMBIRAN KEDIRI YANG TERKENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA

1. Kasus Pengakhiran Hubungan Kerja pada RSUD Gambiran Kediri

Permasalahan yang dibahas berhubungan dengan tindakan RSUD Gambiran yang memutus hubungan kerja para pekerja tanpa memberikan hak-hak pekerja ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003, berpijak dari kebijakan RSUD Gambiran Kediri yang mengakhiri hubungan kerja dengan 387 orang pekerja baik medis maupun non medis/administrasi, yang selama ini diikat sebagai pekerja honorer atau kontrak kerja waktu terbatas yang kontrak kerjanya diperpanjang setiap tahun sekali.

Pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya tersebut sebagian telah mengabdikan dirinya pada RSUD Gambiran selama 20 tahun. Pengakhiran hubungan kerja tersebut ternyata mengejutkan para pekerja, karena pekerja mengharapkan diangkat sebagai pekerja tetap. Pekerja kontrak atau honorer tersebut setiap bulannya menerima upah kerja antara Rp 289.000,00 sampai dengan Rp 500.000,00 sehingga pihak rumah sakit setiap bulannya harus mengeluarkan upah kerja hampir Rp 74.000.000,00 untuk membayar pekerja

honorar tersebut. Pengakhiran hubungan kerja tersebut dilakukan dalam rangka evaluasi para pekerja yang menurut pihak rumah sakit tipe B, rata-rata setiap bulan sirkulasi uang mencapai Rp 1.200.000.000,00 (satu milyar dua ratus juta rupiah), sumber daya manusianya sudah tidak sesuai dengan kebutuhan, terutama yang ditempatkan pada bagian administrasi yang terlalu banyak, sehingga tidak akan memperpanjang kontrak kerja para pekerja honorar tersebut.

Adanya kebijakan pengakhiran hubungan kerja selain mengejutkan para pekerja karena tidak lagi bekerja, juga ternyata pihak RSUD Gambiran tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, sehingga pekerja melakukan mogok kerja. Terhadap pemogokan yang dilakukan oleh pekerja yang terancam pengakhiran hubungan kerjanya dan menuntut uang pesangon dan penghargaan masa kerja, manajemen rumah sakit, mengundang pihak Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Kediri yaitu Agus Wahyudi. Agus Wahyudi dalam menanggapi rencana pihak rumah sakit yang tidak memperpanjang pekerja honorar tersebut, dengan berlandaskan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.02/ MEN/1993 tentang Keputusan Kontrak Waktu Terbatas (selanjutnya disingkat KKWT) adalah tidak menyalahi aturan. Ketika disinggung mengenai tali asih yang harus diberikan pihak rumah sakit kepada pekerja honorar, Agus Wahyudi

mengemukakan bahwa pihak rumah sakit tidak ada kewajiban memberikan uang tali asih (pengabdian masa kerja). Kewajiban pihak rumah sakit hanya sebatas poin-poin kesepakatan yang tertuang dalam kontrak, sehingga apabila kontrak tersebut tidak diperpanjang, pihak rumah sakit tidak mempunyai kewajiban apa-apa lagi.⁸

Apabila didasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa di RSUD Gambiran mengakhiri hubungan kerjanya dengan pekerja honorer dan pekerja kontrak yang diperpanjang setiap tahun sekali. Pengakhiran hubungan kerja tersebut tanpa disertai pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Tindakan pihak RSUD Gambiran tersebut ternyata dibenarkan oleh Disnaker Kediri, namun pekerja yang merasa diputus hubungannya secara sepihak tetap menuntut uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, karena ada sebagian pekerja yang telah bekerja selama 20 tahun.

⁸ Media Harian "SURYA", Kamis 15 Juli 2004, 387 Tenaga Honorer RS Gambiran Resah.

2. Pembahasan Penolakan Pemberian Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja

Hubungan kerja antara RSUD Gambiran dengan para pekerja didasarkan atas kontrak kerja dan kerja honorer, sehingga kedua belah pihak terikat dalam suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah "Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Perjanjian ini menandai adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pihak RSUD Gambiran, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003..

Dengan demikian unsur-unsur hubungan kerja adalah pekerja, upah dan perintah. Pekerja dalam hal ini adalah 387 orang pekerja, yang bekerja di RSUD Gambiran atas perintah atasan dalam hal ini direktur yang didelegasikan kepada dinas kepegawaian, dalam setiap hari, minggu atau bulan sekali menerima upah, yang berarti bahwa unsur-unsur hubungan kerja telah terpenuhi. Oleh karenanya antara pihak RSUD Gambiran dengan 387 orang pekerja terikat dalam suatu perjanjian kerja.

Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 dikenal adanya perjanjian kerja yang mengikat pekerja sebagai pekerja tetap dan pekerja yang didasarkan atas kontrak kerja dan perjanjian kerja harian lepas yang diatur secara tersendiri dalam Permenaker No. PER-06/MEN/1985.

387 orang pekerja RSUD Gambiran diikat dalam perjanjian kontrak dan honorer, yang berarti bukan sebagai pekerja tetap. Perihal ketenagakerjaan semula diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang tidak mengatur mengenai pekerja waktu tertentu, untuk itu diadakan pengaturan tersendiri dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.02/ MEN/1993 tentang Keputusan Kontrak Waktu Terbatas, namun dengan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur tersendiri mengenai KKWT, sebagaimana ditentukan dalam pasal 56 ayat (1) dan ayat (2) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat secara tertulis dan setiap tahun sekali diperbaharui, yang berarti bahwa perjanjian kerja tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13

Tahun 2003, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis, dengan konsekuensi jika perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pekerja yang diikat secara kontrak/honorar adalah pekerja di bidang administrasi dan medis, jika dikaitkan dengan ketentuan pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa pekerja yang boleh diikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Terhadap pekerja bagian administrasi mungkin diikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu masih diperkenankan, namun untuk tenaga kerja medis yang keberadaannya didasarkan atas keahlian di bidang kesehatan yang diperoleh dari pendidikan. Tenaga kerja yang demikian seharusnya tidak boleh diikat dalam kontrak kerja waktu tertentu, melainkan diikat dalam perjanjian kerja tetap, sehingga tidak sejalan dengan ketentuan pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Pekerja yang diikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, masa kontraknya setahun dan diperpanjang setiap satu tahun oleh pihak RSUD Gambiran Kediri. Apabila kontrak kerja tersebut dikaitkan dengan pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Dengan demikian kontrak awal selama satu tahun adalah tidak benar, meskipun perpanjangan kontrak hanya untuk satu tahun. Seharusnya setelah perpanjangan kontrak selama satu tahun, pekerja tidak boleh lagi kontraknya diperpanjang, selain harus terlebih dahulu diistirahatkan selama 30 hari dan baru dapat diperpanjang untuk waktu paling lama dua tahun sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003, dengan konsekuensi jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat di atas waktu 5 (lima) tahun, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karenanya bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun demi hukum menjadi pekerja tetap, sehingga jika masih dianggap sebagai pekerja yang dikontrak sebagai pekerja waktu tidak tertentu, maka kontrak yang demikian batal demi hukum, karena bertentangan dengan undang-undang dalam hal ini

pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Sebagai pekerja tetap, maka jika pekerja tersebut diputus hubungan kerjanya, maka memperoleh hak-haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana ditentukan dalam pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, yang besarnya dihitung didasarkan lamanya masa kerja pekerja yang bersangkutan.

Pekerja honorer yang didasarkan atas kehadiran, yang berarti termasuk dalam perjanjian kerja harian lepas. Pekerja harian lepas menurut pasal 1 huruf a Permenaker No. PER-06/MEN/1985 adalah "Pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian". Pekerja yang diikat dalam perjanjian harian lepas yaitu pekerja pada bagian administrasi dan tenaga medis. Kedua jenis pekerjaan tersebut seharusnya merupakan jenis pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan secara berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan, sehingga seharusnya dikecualikan sebagai pekerja harian lepas. Pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang rutin, sehingga menurut pasal 2 ayat (1) Permenaker No. PER-06/ MEN/1985 RSUD Gambiran dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan

berlanjut kecuali terhadap pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas.

Para pekerja telah bekerja untuk waktu ada yang lebih dari 10 tahun atau bahkan lebih dari 20 tahun. Pekerja yang demikian tentunya telah bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan dan setiap bulannya telah bekerja tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari. Jika dikaitkan dengan ketentuan pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari maka pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap". Pekerja harian lepas memperoleh upah kerja tidak kurang dari pasal 7 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah". Oleh karena mempunyai hak-hak yang sama sebagaimana diterima oleh pekerja tetap, maka baik upah bulanan atau harian yang diterima tidak boleh kurang ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah, demikian pula jika pekerja tersebut diputus hubungannya, maka akan memperoleh hak-hak sebagaimana pekerja tetap yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Pekerja RSUD Gambiran yang diikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja honorer memperoleh upah sebesar Rp 289.000,00 sampai dengan Rp 500.000,00. Upah kerja yang diterima pekerja sebesar Rp 289.000,00 kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintahan Kota Kediri tahun 2004 sebesar Rp 480.000,00. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tidak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa 387 orang pekerja yang bekerja di RSUD Gambiran Kediri tidak diperpanjang kontrak kerjanya. Tindakan RSUD Gambiran yang tidak memperpanjang kontrak kerja para pekerja tersebut tepat jika untuk pekerja yang masa kerjanya kurang dari 5 (lima) tahun. Namun tidak diperpanjangnya kontrak kerja tersebut tidak berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya lebih dari 5 (lima) tahun, karena jika masa kerjanya lebih dari 5 (lima) tahun kontrak kerja tersebut demi hukum menjadi pekerja tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Sebagai pekerja tetap (waktu tidak tertentu) berarti para pekerja tersebut jika diputus hubungan kerjanya, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karenanya jika RSUD Gambiran tidak memberikan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut adalah tidak berlandaskan hukum. Dikatakan demikian karena baik ditinjau dari kontrak kerja waktu tertentu (yang telah bekerja lebih dari 5 tahun) maupun perjanjian kerja harian lepas (yang telah bekerja lebih dari 3 bulan dan tiap bulan bekerja tidak kurang dari 20 hari), dengan berakhirnya hubungan kerja bukan berarti pekerja tidak memperoleh hak-haknya. Pekerja yang terikat dalam kontrak kerja waktu tertentu, terutama pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun, maka demi hukum sebagai pekerja tetap sebagaimana ditentukan dalam pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karena demi hukum sebagai pekerja tetap, maka jika diakhiri hubungan kerjanya, maka pekerja memperoleh hak-haknya sebagai pekerja tetap yang diputus hubungan kerjanya yaitu sebesar lamanya masa kerja sebagaimana ditentukan dalam pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003. Apabila dengan alasan sebagai pekerja honorer yang upahnya didasarkan atas kehadiran, sehingga RSUD Gambiran ketika mengakhiri hubungan kerjanya tidak harus memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, adalah tidak berlandaskan hukum.

Karena para pekerja yang khususnya telah bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan dan setiap bulannya bekerja tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari sebagaimana ditentukan dalam pasal 2 ayat (2) Permenaker No.PER-06/MEN/1985, maka akan memperoleh hak-hak sebagaimana pekerja tetap, yaitu hak atas upah yang tidak kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Kediri. Selain itu jika diputus hubungannya, maka pekerja juga memperoleh hak-hak yang diterima oleh pekerja tetap yang diputus hubungannya, yaitu hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Hal ini berarti bahwa tindakan RSUD Gambiran Kediri yang memutus hubungan kerja para pekerja tanpa memberikan hak-hak pekerja ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 adalah tidak benar dan tidak berlandaskan hukum. Hak-hak yang harus diterima oleh pekerja yang diakhiri hubungan kerja oleh manajemen RSUD Gambiran Kediri, tidak cukup hanya hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, tetapi termasuk pula upah kerja bagi pekerja yang memperoleh upah di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Kediri.

BAB IV

PENUTUP

1. Simpulan

- a. Tindakan RSUD Gambiran memutus hubungan kerja dengan pertimbangan sumber daya manusia pada bagian medis dan pada bagian administrasi yang terlalu banyak, mengambil langkah tidak memperpanjang kontrak kerja para pekerja dengan tidak memperhatikan hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian adalah tidak tepat. Karena mengikat kontrak para pekerja yang masa kerjanya lebih dari lima tahun adalah tidak berlandaskan hukum dan demi hukum menjadi pekerja tidak tetap. Jika pekerja memperoleh upah kerja didasarkan kehadirannya yang berarti sebagai pekerja harian lepas yang bekerja lebih dari 20 hari untuk waktu tiga bulan maka hak-haknya sama dengan pekerja tetap, sehingga jika diputus hubungan kerjanya akan memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
- b. Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja RSUD Gambiran Kediri yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah mengajukan permasalahan kerja tersebut pada Panitia Daerah, karena penyelesaian secara tripartit

dengan melibatkan unsur Dinas Tenaga Kerja tidak membawa hasil. Dengan permohonan pada Panitia Daerah tersebut tidak membawa hasil, maka dapat mengajukan banding pada Panitia Pusat sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957.

2. Saran

- a. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja setempat mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kontrak kerja waktu tertentu, karena sering dijumpai dalam praktek pihak perusahaan melakukan tindakan yang melanggar undang-undang, yang berakibat hak-hak pekerja tidak memperoleh perlindungan.
- b. Hendaknya pekerja menyelesaikan masalah ini dengan mengajukan perselisihan perburuhan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, agar permasalahan ini tidak berlarut-larut.

DAFTAR BACAAN

Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990.

Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1989.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1991.

Media Harian "SURYA", Kamis 15 Juli 2004, 387 Tenaga Honorer RS Gambiran Resah.