

**TANGGUNGJAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT
YANG MENGAKHIRI PERJANJIAN
KERJA SECARA SEPIHAK
(Studi Di Rumah Sakit Bhakti Medan)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

**WIRANTI TANJUNG
NPM. 1406200417**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Ilmu, Cerdas dan Berprestasi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : WIRANTI TANJUNG
NPM : 1406200417
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi di RSUD Bhakti Medan)

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
 () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
 () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua

IDA HANIFAH, S.H., M.H
 NIDN: 0003036001

Sekretaris

FAISAL, S.H., M.Hum
 NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
2. FAJARUDDIN, S.H., M.H
3. IDA HANIFAH, S.H., M.H
4. RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H

1.

2.

3.

4.



Wajiz, Cerdas dan Sejujurnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : WIRANTI TANJUNG
NPM : 1406200417
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi di RSU Bhakti Medan)

PENDAFTARAN : Tanggal 10 Oktober 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

Diketahui
Dekan


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I

Pembimbing II


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001


RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H
NIDK: 8808950017



Wajizah, Cerdas dan Sejujurnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : WIRANTI TANJUNG
NPM : 1406200417
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG
MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK
(Studi di RSU Bhakti Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 08 Oktober 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001


RAHMAT RAMADHAN, S.H., M.H
NIDK: 8808950017

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiranti Tanjung
NPM : 1406200417
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul : TANGGUNGJAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG
MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK
(Studi di Rumah Sakit Bhakti Medan)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2018

Saya yang menyatakan




WIRANTI TANJUNG



Unggul, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : WIRANTI TANJUNG
 NPM : 1406200417
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPS : TANGGUNG JAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi di RSU Bhakti Medan)
 PEMBIMBING I : IDA HANIFAH, SH., M.H
 PEMBIMBING II : RAHMAT RAMADHANI, SH., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
10-08-18	- Ditarima & direvisi - Perbaiki sistematika penulisan & metode penelitian - Tinjau pustaka ditambah.		
20-08-18	- direvisi lanjutan - Perbaiki sistematika penulisan + sumber kutipan - Sumber data primer sampakan lagi		
24-08-18	Rantek semua sumber kutipan data sekundernya dari U Tanjung lanjut kpt per ulun hrs parawt Skripsi tanggap persiapan		
09-09-18	perbaiki sistematika penulisan lagi - Tinjau penulisan di sampakan lagi		
10-09-18	Perbaiki sistematika penulisan, perbaiki bab III & IV		
12-09-18	acc ditujukan ke pembimbing I		
20-09-18	Penyerahan skripsi		
27-09-18	Perbaikan lagi skripsi, revisi parawt, revisi parawt		
02-10-18	Revisi parawt & dan parawt		
01/10-2018	acc diperbanyak kesmi kebutuhan.		

Diketahui Dekan

Pembimbing I

Pembimbing II

(Ida Hanifah, S.H., M.H)

(Ida Hanifah, SH., M.H)

(Rahmat Ramadhani, SH., M.H)

ABSTRAK

TANGGUNGJAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Di Rumah Sakit Bhakti Medan)

WIRANTI TANJUNG

1406200417

Tanggungjawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipermasalahakan, diperkarakan, dan sebagainya). Rumah Sakit (RS) adalah suatu badan usaha yang menyediakan pemondokan dan yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri atas tindakan observasi, diagnostic, trapeetik dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka dan untuk mereka yang melahirkan. Pekerja Rumah Sakit Umum Bhakti Medan dalam masa kerjanya tidak melakukan kewajibannya yang tertera dalam PKWT yaitu mangkir secara terus-menerus. Namun, sampai saat ini tindakan dari pihak Rumah Sakit belum ada meminta pertanggungjawaban atas tidak dilaksanakannya prestasi pekerja tersebut.

Penelitian ini dikategorikan pada penelitian yang berjenis empiris, yang mana sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian (*field research*) di Rumah Sakit Umum Bhakti Medan, serta data sekunder dengan data yang didapat melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan pengolahan data analisis kualitatif yang fokus permasalahannya adalah sebagai berikut, yaitu: 1) bagaimana perjanjian kerja dan bentuk pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pekerja rumah sakit bhakti medan, 2) Bagaimana kendala dan upaya rumah sakit bhakti medan dalam meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak, 3) Bagaimana tanggungjawab pekerja rumah sakit bhakti medan yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak.

Berdasarkan hasil penelitian difahami bahwa: 1) perjanjian kerja antara pekerja dengan rumah sakit bhakti medan adalah PKWT dengan masa kerja 1 tahun dan bentuk pengakhiran kerjanya adalah mangkir secara terus menerus, 2) Upaya yang dilakukan pihak rumah sakit bhakti medan yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak adalah menyurati pekerja untuk musyawarah, mediasi, untuk membahas soal ganti rugi yang harus ditanggung pekerja karena tidak menjalankan prestasinya, 3) Tanggungjawab pekerja rumah sakit bhakti medan yang mengakhiri pekerjaannya dapat dilihat dalam Pasal 6 PKWT No 25/RSUB/VI/2016 dengan dibebankan untuk membayar ganti kerugian kepada pihak rumah sakit bhakti medan.

Kata Kunci: Tanggungjawab, Pekerja, Rumah Sakit, Pengakhiran, Sepihak.

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada Junjungan Nabi Muhammad SAW yang membawa ajaran Islam kepermukaan bumi serta membawa dunia ini kezaman yang terang benderang.

Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“Tanggungjawab Pekerja Rumah Sakit yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak (Studi Di Rumah Sakit Bhakti Medan)”**.

Hasil penelitian berupa skripsi ini, bukanlah semata-mata buah fikiran dari penulis sendiri, akan tetapi skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang turut membantu memberikan masukan. Kiranya kepada kesempatan ini ingin disampaikan rasa terima kasih kepada: Bapak Dr. Agussani, M.AP. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama mengikuti perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Ibu Ida Hanifah, SH., M.H, sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak Faisal, S.H.,

M.Hum, Zainuddin, S.H., M.H, sebagai Wakil Dekan I dan Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Ida Hanifah, S.H., M.H. sebagai Dosen Pembimbing I, dan Bapak Rahmat Ramadhani, S.H., M.H sebagai Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan tak terlupakan disampaikan juga terimakasih kepada Abang dan Kakak Biro Fakultas Hukum Uniersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Disampaikan juga ucapan terima kasih kepada seluruh pihak rumah sakit bhakti Medan yang sudah memberikan izin dan kesempatan waktunya dalam melayani penulis untuk menyelesaikan penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya. Diucapkan terimakasih kepada Narasumber Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep. Ns. sebagai Kepala Keperawatan Rumah Sakit Bhakti Medan.

Ucapan terimakasih yang tiada terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis yang sejauh ini telah bersabar mendidik dan membesarkan penulis hingga saat dewasa ini kepada Ayahanda dan Ibunda Penulis Erwin Tanjung dan Hasmira Aritonang, S.Pd. Demikian juga kepada teman-teman yang turut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini yaitu Indah Pratiwi Tanjung, Intan Assegaf, Cik Siti Aisyah, Randy Putra Tanjung, Amd.Kom, dan seluruh

teman-teman yang sudah ikut membantu secara lahiriah maupun secara batiniah. Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan kalian semua. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Tiada gading yang retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Tuhan yang Maha Esa. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Tuhan yang Maha Esa dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Tuhan yang Maha Esa, Amiin.

Sesungguhnya Tuhan mengetahui akan niat baik hamba-hambanya. Semoga segenap ilmu yang telah diajarkan dan didapatkan akan memberi manfaat bagiku, keluargaku, nusa dan bangsa.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 08 Agustus 2018

Hormatsaya,

Peneliti,

WIRANTI TANJUNG

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Faedah Penelitian.....	5
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Metode Penelitian.....	7
1. Sifat Penelitian.....	7
2. Sumber Data.....	7
3. Alat Pengumpul Data.....	9
4. Analisis Data.....	10
D. Definisi Operasional.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Tentang Para Pihak Dalam Ketenagakerjaan.....	12
1. Pekerja/buruh.....	12
2. Pengusaha.....	13
3. Organisasi Pekerja/buruh.....	13

4.	Organisasi Pengusaha.....	15
B.	Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Rumah Sakit	15
1.	Hubungan Kerja.....	15
2.	Pembagian Perjanjian Kerja	19
3.	Rumah Sakit	23
C.	Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	30
1.	Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	30
2.	Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	32
3.	Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	34
BAB III	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A.	Perjanjian Kerja Dan Bentuk Pengakhiran Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan	39
B.	Kendala Dan Upaya Rumah Sakit Bhakti Medan Dalam Meminta Pertanggungjawaban Pekerja Yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak.....	47
C.	Tanggungjawab Pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan Yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak.....	59

BAB IV	: KESIMPULAN DAN SARAN	73
	A. Kesimpulan.....	73
	B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum perburuhan merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Perburuhan itu merupakan kejadian atau kenyataan di mana seseorang bisa disebut buruh, bekerja pada orang lain, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.¹

Berdasarkan unsur-unsur di atas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja.²

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

¹ Iman Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, halaman 3-4.

² Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 34.

Pengertian dari ketenagakerjaan di atas memberikan penjelasan secara implisit tentang hubungan kerja antara seorang pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 5 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, maka jelas bahwa suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdata tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.³ Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan kesusilaan.

³ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 35.

Perjanjian kerja pada umumnya dalam praktek, mencakup isi tentang perjanjian kerja mengenai besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.⁴

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaan adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁵

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis hal ini sesuai dengan Pasal 57 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.⁶

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 menguraikan tentang pengakhiran perjanjian kerja dengan syarat-syarat sebagai berikut:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

⁴ F. X. Djumaldji. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 36.

⁵ Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 67.

⁶ *Ibid.*

3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan waktu tertentu. Di mana perjanjian kerja tersebut dibuat dengan kesepakatan bersama sesuai dengan syarat-syarat yang diharuskan dalam membuat surat perjanjian kerja. Namun, ketika beberapa bulan setelah dibuatnya perjanjian kerja kontrak tersebut pekerja itu tidak memenuhi kewajibannya sebagai pekerja dengan tidak hadir tanpa keterangan padahal kontrak belum berakhir.

Selanjutnya, ternyata pekerja tersebut tidak memenuhi kewajibannya sebagai pekerja adalah karena mengikuti proses rekrutmen Pegawai Aparatur Sipil Negara, sehingga hal ini membuat pengusaha merasa dirugikan. Hingga saat

ini belum ada suatu tindakan yang diambil dari pihak perusahaan terhadap pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai pekerja.

Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 tersebut secara eksplisit tidak menjelaskan bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pengusaha terhadap pekerja yang mengakhiri pekerjaannya dengan sepihak tanpa ada kesepakatan yang menyebabkan timbulnya suatu kerugian yang diderita suatu perusahaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik mengangkat skripsi ini dengan judul: **“Tanggungjawab Pekerja Rumah Sakit yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak (Studi Di Rumah Sakit Bhakti Medan)”**.

1. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah:

- a. Bagaimana perjanjian kerja dan bentuk pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan?
- b. Bagaimana kendala dan upaya Rumah Sakit Bhakti Medan dalam meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak?
- c. Bagaimana tanggungjawab pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, dengan kata lain yang dimaksud dengan faedah teoritis yaitu

faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum khususnya, dari segi praktis penelitian ini berfaedah bagi kepentingan Negara, Bangsa, masyarakat dan pembangunan.⁷

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis khususnya pada umumnya memberikan kontribusi dalam mengembangkan konsep hukum perdata yang berkaitan dengan tanggungjawab pekerja rumah sakit yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak sehingga menimbulkan suatu kerugian bagi pengusaha.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya dalam hal penafsiran tentang tanggungjawab pekerja rumah sakit yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak.

B. Tujuan Penelitian

Suatu tujuan penelitian harus dinyatakan dengan jelas dan ringkas, karena hal demikian akan dapat memberikan arah pada penelitiannya.⁸ Dengan demikian adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja dan bentuk pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan.

⁷ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan, halaman 5.

⁸ Bambang Sunggono. 2015. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 109.

2. Untuk mengetahui kendala dan upaya Rumah Sakit Bhakti Medan dalam meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak.
3. Untuk mengetahui tanggungjawab pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak.

C. Metode Penelitian

Penelitian memegang peranan penting dalam membantu manusia untuk memperoleh pengetahuan baru dalam memecahkan masalah, di samping akan menambah ragam pengetahuan lama.⁹ Dalam memecahkan suatu permasalahan dan guna mencari jawaban atas permasalahan tersebut, maka penelitian ini menggunakan dengan pendekatan empiris guna mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Sifat penelitian

Sifat dalam penelitian ini menggunakan sifat deskriptif dengan jenis pendekatan hukum sosiologis (yuridis empiris). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan dengan melalui wawancara dan didukung data skunder atau studi dokumentasi.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data skunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung melalui Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan

⁹ *Ibid.*, halaman 43.

Rumah Sakit Umum Bhakti Medan yang beralamat di Jalan H.M. Joni No. 64

Medan. Adapaun data sekunder terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).
 - 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial.
 - 4) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
 - 5) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
 - 6) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Serta peraturan terkait lainnya.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁰ bahan hukum sekunder terdiri dari:
 - 1) Buku-buku.
 - 2) Jurnal.
 - 3) Hasil Penelitian terdahulu. dan
 - 4) Karya Ilmiah.
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.¹¹ Adapun bahan hukum tersier meliputi:

¹⁰ *Ibid.*, halaman 46.

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- 2) Website di Internet. dan
- 3) Kamus Hukum.

3. Alat Pengumpul Data

Di dalam penelitian pada umumnya dikenal tiga jenis alat pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.¹² Prosedur pengumpulan data pada penelitian yang bersumber pada data primer dan data sekunder terdiri dari:

- a. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.¹³
Wawancara dilakukan dengan Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Bhakti Medan guna mendapatkan jawaban dari apa yang dipermasalahkan dalam penelitian ini.
- b. Studi kepustakaan (*library research*) adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dapat dipublikasikan yang relevan dengan permasalahan dibahas dalam penelitian.¹⁴ Teknik ini dilakukan dengan mengutip isi buku yang

¹¹ *Ibid.*,

¹² Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), halaman 21.

¹³ Entrepreneurship Education Without Boundaries. "Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian", melalui www.ciputrauceo.net, diakses Rabu, 15 Agustus 2018, Pukul 09:40 Wib.

¹⁴ DigilibUnila. "Metode Penelitian", melalui www.digilib.unila.ac.id, diakses Rabu, 15 Agustus 2018, Pukul 09:20 Wib, halaman 41.

dibutuhkan, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang dan media informasi penelitian ini.

4. Analisis Data

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis penelitian dan pemecahan masalah. Untuk memperoleh hasil yang maksimal penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang merupakan salah satu cara penelitian menghasilkan data deskriptif yakni apa yang dinyatakan secara tertulis dan perilaku nyata.¹⁵ Secara sederhana analisis kualitatif dalam penelitian ini yaitu memaparkan, menjelaskan, dan menarik kesimpulan serta memecahkan masalah terkait judul penelitian dari data yang telah terkumpul.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.¹⁶ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “Tanggungjawab Pekerja Rumah Sakit Yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak (Studi Di Rumah Sakit Bhakti Medan)”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian, yaitu:

1. Tanggungjawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya).¹⁷

¹⁵ Soerjono Soekanto. *Op. Cit.*, halaman 32.

¹⁶ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Op. Cit.* halaman 6.

¹⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia. “Tanggungjawab”, melalui www.kbbi.web.id, diakses Senin, 16 April 2018, Pukul 20:00 Wib.

2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sesuai dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja dalam penelitian ini adalah pekerja pada Rumah Sakit Umum Bhakti Medan.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, sesuai dengan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dalam penelitian ini merupakan perjanjian kerja antara pekerja Rumah Sakit Umum Bhakti Medan dengan Pekerjaannya yang mengakhiri pekerjaan secara sepihak.
4. Sepihak adalah satu pihak. Di mana pekerja rumah sakit bhakti medan mengakhiri pekerjaannya sebelum adanya perjanjian kerja kontrak habis dan/atau sebelum adanya kesepakatan untuk mencabut perjanjian kerja kontrak tersebut.
5. Rumah Sakit menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Bhakti Medan yang beralamat di Jalan H.M. Joni No. 64 Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Para Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketengakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.¹⁸

1. Pekerja/Buruh

Pasal 1 angka 4 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan

¹⁸ Repository UIN-Suska. "Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan", melalui www.repository.uin-suska.ac.id, diakses Senin, 16 April 2018, Pukul 21:30 Wib, halaman 28.

dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁹

2. Pengusaha

Pasal 1 angka 5 UU No 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang 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 miiknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1) dan 2) yang berkedudukan di luar Indonesia.

3. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin solid pekerja/buruh mengorganisasikan dirinya, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena itulah kaum pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu

¹⁹ Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 46-47.

wadah atau organisasi sehingga posisi tawarnya dalam menghadapi perusahaan semakin kuat.²⁰

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.²¹

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar, yakni:

- a. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh dapat membentuk organisasi atau serikat.
- b. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebsa pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun.
- c. Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
- d. Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Serikat Pekerja/Buruh dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh.

²⁰ *Ibid.*, halaman 49.

²¹ Repository UIN-Suska. "Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan", melalui www.repository.uin-suska.ac.id, diakses Senin, 16 April 2018, Pukul 21:30 Wib, halaman 32.

- e. Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan Konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat untuk dicatat.
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh.²²

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 dimana terdapat sebuah wadah perkumpulan organisasi pengusaha yang disebut dengan KADIN (Kamar Dagang Industri). Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja yang sama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan dan dibentuk pada tanggal 1 Mei 1968.²³

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Rumah Sakit

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang menggambarkan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap

²² Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 53-54.

²³ Repository UIN-Suska. "Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan", melalui www.repository.uin-suska.ac.id, diakses Senin, 16 April 2018, Pukul 21:30 Wib, halaman 31-32.

pengusaha serta hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap tenaga kerja. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja.²⁴

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan). Majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Sedangkan pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.²⁵

Menurut Prof. Subekti, S.H dalam buku Djumadi menyatakan bahwa:

“Perjanjian antara seorang buruh dengan seseorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan)berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”²⁶

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga dinetralkan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu bapak Prof. R. Iman Soepomo, SH. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja beliau mengemukakan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak

²⁴ Surya Perdana. 2009. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*. Medan: Ratu Jaya, halaman 33-34.

²⁵ *Ibid.*, halaman 35-36.

²⁶ Djumadi. *Op. Cit.*, halaman 30.

kesatu, buruh, menguikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan dirinya untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar Upah”.²⁷

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaanya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-udangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung pada Pasal 52 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- a. Perjanjian;
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁸

Selain unsur-unsur di atas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh.

- a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan
- b. Adanya Unsur Perintah (*Command*)
- c. Adanya Unsur waktu tertentu (*time*)
- d. Adanya Upah (*Pay*)

Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena

²⁷ *Ibid.*, halaman 29-30.

²⁸ E-Journal. “Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja” melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Kamis, 06 September 2018, Pukul 22:50 Wib. halaman 26-27.

syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah:

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.²⁹

b. Adanya unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.³⁰

c. Adanya Unsur waktu tertentu (*Time*)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun

²⁹ Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 63-64.

³⁰ *Ibid.*, halaman 64.

waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut arus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.³¹

d. Adanya Upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.³²

2. Pembagian Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dasar hukum PKWT ini dapat dijumpai pada Pasal 50-60 UUKK, 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 Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.³³

³¹ Djumadi. *Op. Cit.*, halaman 39-40.

³² Lalu Husni. *Loc. Cit.*,

³³ Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya, halaman 91.

Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa prinsip PKWT yang perlu diperhatikan antara lain:³⁴

- 1) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
- 2) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- 3) Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
- 4) Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
- 5) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- 6) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- 7) Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan PP, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar terhadap angka 1 sampai dengan 6, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT. Dan terhadap angka 7, maka

³⁴ *Ibid.*, halaman 91-92.

tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan (PP), PKB, dan peraturan perundang-undangan.³⁵

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiil maupun syarat formil. Dalam UUKK syarat materiil diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60, sedangkan syarat formil diaatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57. Sebagaimana syarat materiil dan syarat formil sudah diuraikan di atas.³⁶

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam PP atau PKB. Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah termuat dalam PP atau PKB.³⁷

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada

³⁵ *Ibid.*, halaman 92.

³⁶ *Ibid.*,

³⁷ *Ibid.*, halaman 93.

batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap.³⁸

Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.³⁹

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat

³⁸ E-Journal. "Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja" melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Kamis, 06 September 2018, Pukul 22:50 Wib., halaman 44-45.

³⁹ E-Journal. "Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja" melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Kamis, 06 September 2018, Pukul 22:50 Wib, halaman 45-46.

pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu:

- 1) Nama dan alamat pekerja/buruh;
- 2) Tanggal mulai bekerja;
- 3) Jenis pekerjaan; dan
- 4) Besarnya upah.

Berdasarkan uraian di atas, dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.⁴⁰

3. Rumah Sakit

a. Pengertian Rumah Sakit

Rumah Sakit (RS) adalah suatau badan usaha yang menyediakan pemondokan dan yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri atas tindakan observasi, diagnostic, trapetik dan reahabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka dan untuk mereka yang melahirkan.⁴¹

⁴⁰ E-Journal. "Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja" melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Kamis, 06 September 2018, Pukul 22:50 Wib, halaman 46.

⁴¹ Soekidjo Notoadmodjo. 2010. *Etika dan Hukum Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 154.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

- 1) Berdasarkan jenis penyakit atau masalah kesehatan penderita, RS dibedakan menjadi:⁴²
 - a) Rumah Sakit Umum (RSU) ini adalah Rumah Sakit yang melayani segala jenis masalah kesehatan atau penyakit dari masyarakat.
 - b) Rumah Sakit Khusus ini adalah Rumah sakit yang hanya melayani salah satu jenis masalah kesehatan atau penyakit dari masyarakat. Misalnya: Rumah Sakit Jiwa, Rumah Sakit Kusta, Rumah Sakit Ibu dan Anak, Rumah Sakit Jantung, dan sebagainya.
- 2) Rumah Sakit dapat dikelompokkan berdasarkan kepemilikannya, yakni:⁴³
 - a) Rumah sakit yang dikelola dan dimiliki oleh Departemen Kesehatan.
 - b) Rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah (RSUD) yaitu RSUD Provinsi, RSUD Kabupten.

⁴² *Ibid.*,

⁴³ *Ibid.*

- c) Rumah sakit yang dikelola dan dimiliki oleh TNI dan POLRI yaitu RS Angkatan Darat, RS Angkatan Laut, RS Angkatan Udara, dan RS Polri.
 - d) Rumah Sakit yang dikelola dan dimiliki oleh Departemen lain dan BUMN yaitu RS Pertamina, RS PELNI, RS Perkebunan.
- 3) Rumah Sakit yang dikelola dan dimiliki oleh swasta yaitu RS Yayasan RS Perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas terkait tentang rumah sakit berdasarkan penyakit, kepemilikan dapat diartikan secara global bahwa hubungan kerja antara rumah sakit dengan perawat itu secara umum tetap sesuai dengan aturan sebagaimana syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, sedangkan secara khusus pengauturan hubungan kerja antara rumah sakit dengan perawat tetap mengacu pada UU Ketenagakerjaan dan hubungan kerja yang diikat dengan suatu perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya, pengaturan hubungan kerja antara rumah sakit dengan perawat yang diikat dengan suatu perjanjian kerja bisa juga dikaitkan dengan kedudukannya sebagai pekerja atau tenaga kerja dengan perusahaan sebab rumah sakit juga merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum baik itu di bawah instansi pemerintahan maupun berbentuk swasta.

b. Hak dan Kewajiban Rumah Sakit

Berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Rumah Sakit memiliki hak sebagai berikut:

- 1) Menentukan jumlah, jenis, dan kualifikasi sumber daya manusia sesuai dengan klasifikasi Rumah Sakit;
- 2) Menerima imbalan jasa pelayanan serta menentukan remunerasi, insentif, dan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka mengembangkan pelayanan;
- 4) Menerima bantuan dari pihak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- 5) Menggugat pihak yang mengakibatkan kerugian;
- 6) Mendapatkan perlindungan hukum dalam melaksanakan pelayanan kesehatan;
- 7) Mempromosikan layanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Mendapatkan insentif pajak bagi Rumah Sakit publik dan Rumah Sakit yang ditetapkan sebagai Rumah Sakit pendidikan.

Sedangkan Kewajiban Rumah Sakit dalam Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat;
- 2) Memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit;

- 3) Memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya;
- 4) Berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada bencana, sesuai dengan kemampuan pelayanannya;
- 5) Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin;
- 6) Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulans gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan;
- 7) Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien;
- 8) Menyelenggarakan rekam medis;
- 9) Menyediakan sarana dan prasarana umum yang layak antara lain sarana ibadah, parkir, ruang tunggu, sarana untuk orang cacat, wanita menyusui, anak-anak, lanjut usia;
- 10) Melaksanakan sistem rujukan;
- 11) Menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta peraturan perundang-undangan;
- 12) Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien;
- 13) Menghormati dan melindungi hak-hak pasien;

- 14) Melaksanakan etika Rumah Sakit;
- 15) Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan bencana;
- 16) Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional;
- 17) Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya;
- 18) Menyusun dan melaksanakan peraturan internal Rumah Sakit (*hospital by laws*);
- 19) Melindungi dan memberikan bantuan hukum bagi semua petugas Rumah Sakit dalam melaksanakan tugas; dan
- 20) Memberlakukan seluruh lingkungan rumah sakit sebagai kawasan tanpa rokok.

Kewajiban Rumah Sakit dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 69 Tahun 2014 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien adalah sebagai berikut:

- 1) Berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada Bencana, sesuai dengan kemampuan pelayanannya;
- 2) Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin;
- 3) Melaksanakan fungsi sosial;

- 4) Menyediakan sarana dan prasarana umum yang layak antara lain sarana ibadah, parkir, ruang tunggu, sarana untuk orang cacat, wanita menyusui, anak-anak, lanjut usia;
- 5) Melaksanakan etika Rumah Sakit;
- 6) Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan Bencana;
- 7) Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional;
- 8) Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan Tenaga Kesehatan lainnya;
- 9) Menyusun dan melaksanakan peraturan internal Rumah Sakit (*hospital By laws*);
- 10) Mengupayakan keamanan pasien, pengunjung dan petugas di Rumah Sakit;
- 11) Memberlakukan seluruh lingkungan Rumah Sakit sebagai kawasan tanpa rokok;
- 12) Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat;
- 13) Memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit;
- 14) Memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya;

- 15) Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien;
- 16) Menyelenggarakan rekam medis;
- 17) Melaksanakan sistem rujukan;
- 18) Menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta peraturan perundang-undangan;
- 19) Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien;
- 20) Menghormati dan melindungi hak-hak pasien;
- 21) Melindungi dan memberikan bantuan hukum bagi semua petugas Rumah Sakit dalam melaksanakan tugas;
- 22) Menjamin hak petugas yang bekerja di Rumah Sakit.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan.

Masalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja

selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun, Undang-Undang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *Law inforcement* (penegakan hukum) yang terdapat di lapangan juga masih rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam Undang-Undang.⁴⁴

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴⁵

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dapat ditemukan dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Pasal 150 dan 151 menyatakan:

Pasal 150:

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.

⁴⁴ Adrian Sutedi. 2009, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 57.

⁴⁵ Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 195-196.

Pasal 151:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/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 dalam 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.

2. Larangan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:⁴⁶

- 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

⁴⁶ *Ibid.*, halaman 196-197.

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- 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.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada uraian di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.⁴⁷

Jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh/pekerja atau dengan buruh/pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

⁴⁷ *Ibid.*, halaman 197.

memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154 UU Ketenagakerjaan.⁴⁸

3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:⁴⁹

- a. PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

⁴⁸ *Ibid.*,

⁴⁹ Adrian Sutedi. *Op. Cit.*, halaman 66.

⁵⁰ Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 198-199.

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- b. PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.⁵¹

⁵¹ *Ibid.*, halaman 203.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:⁵²

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
 - 2) Membujuk atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum
 - 3) Tidak membayar upah pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih
 - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
 - 5) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari perjanjian kerja
 - 6) Memberikan pekerjaan yangv membahayakan jiwa dan keselamatan pekerja dan kesusilaan pekerja.
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.

PHK demi hukum artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh/pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 154 UU Ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:⁵³

⁵² *Ibid.*, halaman 203-204.

⁵³ *Ibid.*, halaman 205-206.

- 1) Pekerja/buruh masih dalam percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - 2) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 - 3) Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan penetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- d. PHK oleh pengadilan (PPhi), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

PHK oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di aman pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga layak untuk memutuskan hubungan kerja.⁵⁴

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan

⁵⁴ *Ibid.*, halaman 206.

Perburuhan Pusat (P4P). Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan pengadilan tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk semata-mata demi kepentingan undang-undang.⁵⁵

⁵⁵ *Ibid.*, halaman 207.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Dan Bentuk Pengakhiran Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan

Bentuk perjanjian kerja antara pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Berdasarkan data yang diperoleh dari perjanjian kerja waktu tertentu nomor 25/RSUB/IV/2016 antara pekerja dengan rumah sakit bhakti medan meliputi sebagai berikut:

Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns bertindak untuk dan atas nama Jabatan sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan Rumah Sakit Bhakti Medan telah melakukan kesepakatan dengan pekerja rumah sakit yang bernama Gelfrin Amk. Yang tertuang dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut dibuat pada tanggal 04 April 2016 yang di mana secara otomatis pihak sudah sepakat terkait adanya klausula-klausula yang ada dalam perjanjian dan harus dilaksanakan secara suka hati sebagaimana hak dan kewajibannya.

Pasal 1 Perjanjian kerja menyatakan bahwa Pemutusan hubungna kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat dilakukan dengan kondisi-kondisi dan/atau ketentuan sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri tenaga Kerja dan transmigrasi R.I No: 100/Men/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dan pekerja pihak kedua, maka pihak pertama telah menyetujui dan bersedia memberikan upah kepada pihak kedua yang terdiri dari komponen sebagai berikut :

1. Gaji pokok / bulan : Rp 1.850.000.
2. Tunjangan transportasi : Rp 540.000.

Imbalan sebagai upah tersebut pada diterima pada pihak kedua secara bersih (pajak penghasilan dibayar oleh karyawan melalui perusahaan) dan pelaksanaan pembayaran/imbalan tersebut dilakukan pada setiap tanggal penggajian.

Pihak pertama akan mengikutsertakan pihak kedua dalam program jamsostek. Sesuai dengan kebijakan perusahaan/peraturan perusahaan dengan mengindahkan Undang-Undang yang berlaku (Upah karyawan akan dipotong sebesar 2% iuran jamsostek. Selain kompensasi sebagaimana tercantum di atas, pihak kedua juga berhak mendapatkan bantuan fasilitas yang berlaku bagi karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Pihak pertama menempatkan dan mempekerjakan pekerja dengan jabatan sebagai pegawai ruangan IGD di RSUD Bhakti Medan. Dan dengan begitu, pihak kedua atau pekerja wajib melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak pengusaha dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab. Ketentuan waktu kerja dalam PKWT tersebut adalah 40 (empat puluh) jam seminggu atau 7 (tujuh) jam dalam sehari.

Tata tertib bekerja yang diatur dalam PKWT dimaksud antara lain:

1. Selama berlangsungnya hubungan kerja, pihak kedua berkewajiban mentaati dan mematuhi semua ketentuan dan tata tertib yang tercantum dalam peraturan perusahaan.
2. Pihak kedua wajib melakukan pencatatan kehadiran kerja dengan kartu absensinya sendiri ketika masuk/pulang bekerja, mengajukan permohonan izin tidak masuk/meninggalkan tempat kerja /terlambat dan keperluan lainya yang telah ditentukan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.
3. Dengan cara apapun, baik langsung maupun tidak langsung, pihak kedua tidak diperkenankan menyebarluaskan/membocorkan Rahasia perusahaan kepada pihak yang berkepentingan atau segala sesuatu hal yang dianggap atau dapat atau dapat dianggap oleh pihak pertama adalah bersifat rahasia dan disamping itu tidak diperkenankan melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan ataupun pelanggaran atas ketentuan lainya.
4. Pihak kedua tidak dibenarkan meminta/menerima uang atau hadiah dalam bentuk apapun juga dari nasabah/pelanggan dan atau dari pihak lain, untuk menguntungkan diri sendiri termasuk didalamnya korupsi, kolusi, komisi, bonus atas ketentuan apapun istilahnya diluar untuk kepentingan perusahaan.
5. Tindakan terhadap pelanggaran dapat dikenakan kepada pihak kedua bilamana melanggar peraturan perusahaan dan tata tertib kerja sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan dan tidak menunjukkan standard produktifitas kinerja sesuai dengan yang diharapkan dalam kurun waktu

tertentu. Tindakan tersebut dapat dilakukan dalam bentuk teguran lisan/tulisan, surat peringatan atau pemutusan hubungan kerja dan atau proses hukum sesuai peraturan undang-undang berlaku di negara kesatuan Republik Indonesia.

6. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 5 di atas maka perusahaan tidak berkewajiban untuk membayar kompensasi PKWT yang belum dijalani.
7. Selama berlangsungnya PKWT ini pihak pertama dapat memindahkan tugaskan pihak kedua apabila dianggap perlu dan sepenuhnya merupakan kewenangan pihak pertama.

Pasal 6 dalam PKWT tersebut menerangkan terkait ganti kerugian yang Apabila selama bekerja pihak pertama ternyata timbul kerugian yang disebabkan kelalaian atau kesengajaan pihak kedua maka pihak kedua bisa dikenakan tuntutan ganti rugi baik pada saat masih bekerja atau sudah berakhir masa kontraknya kerjanya.

Ketentuan-ketentuan lain yang terdapat dalam PKWT antara lain:

1. Pihak kedua bersedia menyelesaikan setiap perselisihan yang timbul akibat dari perjanjian kerja ini atau hal-hal lainnya secara musyawarah serta menghindari tindakan kekerasan. Semua perselisihan diselesaikan dengan berpedoman pada peraturan perusahaan dan peraturan ketenga kerjaan yang berlaku.
2. Pihak kedua memiliki nomor pokok wajib pajak (NPWP) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. bila pihak kedua tidak mempunyai NPWP pribadi

dan tidak bersedia membuat NPWP maka selisih perhitungan pajak yang terjadi karena adanya perbedaan tarif untuk pemotongan pasal 21 bagi yang memiliki NPWP dan yang tidak NPWP akan menjadi tanggung jawab pihak kedua dan harus menandatangani surat pernyataan bahwa karyawan bersedia membayar selisih perhitungan pajak tersebut kepada pihak pertama untuk di bayarkan ke kantor pajak.

3. Hal-hal lain mengenai syarat, hak dan kewajiban dan sebagaimana yang belum tercantum dalam perjanjian kerja ini akan diatur lebih lanjut secara terpisah dengan mengikuti ketentuan-ketentuan telah diatur dalam peraturan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan merupakan bagian yang terpisah dari PKWT ini.
4. Jika diadakan perubahan terhadap PKWT ini terlebih dahulu akan dibicarakan dengan pihak kedua.
5. PKWT ini berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja ini. Dalam hal ini pihak kedua dengan sendiri tidak berhak menuntut sesuatu hak dalam bentuk apapun terhadap pihak pertama selain yang masih menjadi haknya yaitu kompensasi upah yang diperjanjikan sebagaimana ditentukan pada pasal 2 perjanjian kerja ini.

PKWT yang dibuat di dalam suatu perjanjian kerja sudah mengikat dan menjadi undang-undang bagi mereka yang melakukan kesepakatan. Selanjutnya, bentuk pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan pekerja di Rumah Sakit Bhakti Medan adalah dimulai dengan adanya tindakan pekerja yang mangkir

secara terus menerus tanpa ada alasan dan keterangan apapun. Lalu pekerja melakukan perbuatan pelanggaran saat dinas yaitu salah dalam melakukan tindakan, dalam hal pemberian obat terhadap pasien. Sehingga, hal ini membuat perusahaan yaitu rumah sakit merasa dirugikan secara materil.⁵⁶

Pengakhiran kerja ini secara yuridis dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan uraian di atas terkait adanya pengakhiran kerja yang dilakukan pekerja dapat dikategorikan sebagai PHK atas Inisiatif pekerja. Pekerja memiliki hal yang sama dalam hal mengakhiri hubungan kerja. Dari segi kompensasi, PHK yang dilakukan pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu PHK dengan mendapat kompensasi dan PHK tanpa kompensasi.⁵⁷

PHK oleh pekerja dapat memperoleh kompensasi, apabila pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai prosedur dan ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB.⁵⁸

Berdasarkan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. menganiaya, menghinasecara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns. sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan pada hari Sabtu, 28 Juli 2018, Pukul 10:00 Wib.

⁵⁷ Agn. B. Nemen & Florencianoy Gloria. 2008. *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*. Jakarta: Forum Sadar Hukum Indonesia, halaman 80.

⁵⁸ *Ibid.*,

- diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Berkaitan dengan hal di atas selanjutnya Pasal 169 ayat (2) menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Namun, dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Berdasarkan uraian dari hal tersebut, pengusaha wajib memberikan pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak kepada pekerja yang melakukan PHK. Apabila permohonan PHK tersebut dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.⁵⁹

Bila pengusaha ternyata tidak terbukti di Pengadilan Hubungan Industrial melakukan tindakan sebagaimana yang diajukan oleh pekerja, maka pengusaha dapat mem PHK pekerja yang bersangkutan tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial dan juga kepada pekerja bersangkutan tidak diberikan uang

⁵⁹ *Ibid.*, halaman 81-82.

pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana ketentuan Pasal 169 ayat (3) dari UU Ketenagakerjaan yang sudah diuraikan di atas.⁶⁰

Uraian dari ketentuan yuridis dalam UU Ketenagakerjaan dan fakta yang terjadi dari sebuah pengakhiran kerja yang dilakukan pekerja pada rumah sakit bhakti Medan sedikit bertolak belakang. Sebab, hal itu dilakukan oleh pekerja sendiri tanpa diketahui oleh pihak rumah sakit tanpa alasan apa dan bahkan pekerja yang melakukan beberapa kategori kesalahan. Sehingga, pengusaha dirugikan terkait adanya pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pekerja rumah sakit bhakti Medan.

Secara normatif seharusnya pekerja yang mengundurkan diri murni atas kemauan sendiri maka pekerja harus mengajukan permohonan pengunduran dirinya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan beberapa kesalahan yang sudah diuraikan di atas. Uraian dari Pasal tersebut sudah dapat membenarkan apa yang menjadi perselisihan, yang biasanya terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial adalah disebabkan oleh pengusaha yang tidak menunaikan kewajibannya maka dalam hal ini berbeda dikarenakan dari tindakan pekerjaannya sendiri dengan tidak ada alasan mangkir terus-menerus sehingga hal tersebut dapat dikategorikan sudah tidak melaksanakan kewajibannya secara penuh dan secara i'tikad baik.

Kendatipun demikian, jika pekerja mengundurkan diri murni atas kemauan sendiri maka pekerja bersangkutan tidak berhak mendapat uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Untuk

⁶⁰ *Ibid.*, halaman 82.

mendapatkan hak tersebut, maka pekerja bersangkutan wajib menyampaikan permohonan phk secara tertulis kepada pengusaha satu bulan sebelum ia mengundurkan diri.⁶¹

PHK juga dapat terjadi karena keadaan, ketentuan perundang-undangan atau karena telah disepakati dalam perjanjian kerja seperti meninggal dunia atau pekerja memasuki masa pensiun. Dengan meninggal dunianya seorang pekerja maka otomatis hubungan kerja berakhir. Apabila pengusaha yang tidak meninggal dunia, hubungan kerja tetap berlangsung. Terhadap ahli waris pekerja yang meninggal dunia akan diberikan kompensasi berupa uang pesangon dua kali ketentua, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.⁶² Sebagaimana tercantum dalam Pasal 166 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

B. Kendala Dan Upaya Rumah Sakit Bhakti Medan Dalam Meminta Pertanggungjawaban Pekerja Yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam praktek adalah karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan

⁶¹ *Ibid.*, halaman 84.

⁶² *Ibid.*, halaman 86.

permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh ataupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda dengan pemutusan yang terjadi karena perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih buruh/pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial keluarga pekerja/buruh tersebut.

Berdasarkan fakta yang terjadi dapat dikatakan secara yuridis normatif terkait *case* yang ada dalam rumah sakit bhakti medan adalah sebuah perselisihan hubungan Industrial tetapi dalam hal ini yang dirugikan adalah pihak pengusaha. Sebab, pekerja tidak menunaikan segala kewajibannya sehingga secara hukum harus dibahas terlebih dahulu proses penyelesaian hubungan industrial secara normatif lalu dikaitkan dengan fakta. Tetapi sebelum jauh dalam kajian normatif pada tinjauan empiriknya akan dibahas.

Kendala yang dialami rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban dari pekerja yang mengakhiri pekerjaan secara sepihak adalah bahwa apabila pekerja tidak masuk sampai berhari-hari dan tidak adanya pemberitahuan kepada pihak rumah sakit dan kinerja pekerja yang sering membuat pelanggaran akan membuat pekerjaan rumah sakit menjadi terkendala.⁶³

⁶³ Hasil Wawancara dengan Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns. sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan pada hari Sabtu, 28 Juli 2018, Pukul 10:00 Wib.

Upaya yang dilakukan pihak rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban dari pekerja tersebut adalah menyurati pekerja untuk melakukan upaya musyawarah terkait ganti kerugian yang harus dibayarkan oleh pihak pekerja karena sudah merugikan pihak rumah sakit dengan adanya tindakan yang dilakukan oleh pekerja, namun surat undangan tersebut tidak diindahkan dan selanjutnya mengirimkan somasi terhadap pekerja dengan adanya itikad baik dan jika tidak maka pihak rumah sakit akan melakukan upaya selanjutnya dalam meminta pertanggungjawaban dari pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak sebelum berakhirnya masa kontrak kerja.⁶⁴

Berdasarkan uraian di atas sudah terjadilah perselisihan hubungan insdustrial antara pekerja dan pengusaha. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memakai istilah perselisihan untuk menunjukkan adanya sengketa/konflik. Peraturan tentang perselisihan ketenagakerjaan yang pernah ada sebelumnya adalah UU No 22 Tahun 1957, tidak merinci apa saja yang dimaksud sebagai perselisihan sebagaimana terdapat dalam UUPPHI. UU NO 22 Tahun 1957 mendefinisikan perselisihan secara umum, yaitu perselisihan adalah pertentangan antara pengusaha dengan serikat pekerja, berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan lainnya.⁶⁵

UU Ketenagakerjaan yang baru selain mengganti penyebutan perselisihan perburuhan menjadi perselisihan hubungan industrial. Juga membuat pengertian

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns. sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan pada hari Sabtu, 28 Juli 2018, Pukul 10:00 Wib.

⁶⁵ Surya Perdana. 2013. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Ratu Jaya Medan, halaman 155.

baru tentang perselisihan. Dalam definisi perselisihan hubungan industrial yang baru adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara usaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁶⁶

Menurut UUPPHI jenis perselisihan dalam dunia ketengakerjaan ada 4 (empat) antara lain:⁶⁷

1. Perselisihan hak yaitu, perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), perajanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan. Perselisihan hak timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, PK, PP, atau PKB, yang timbul dalam hubungan kerja. Perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja yang telah diatur baik dalam peraturan perundang-undangan, PK, PP maupun dalam PKB.
2. Perselisihan kepentingan yaitu, perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, PP, atau PKB. Perselisihan kepentingan terjadi akibat adanya perubahan atau perbaikan dalam syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam PK, PP, PKB yang biasanya dua tahun sekali diperbaharui. Hal-hal yang diatur dalam

⁶⁶ *Ibid.*, halaman 155-156.

⁶⁷ *Ibid.*, halaman 156.

syarat-syarat kerja baik pada PP, PK maupun PKB menyangkut hak dan kewajiban dari pihak pengusaha dan tenaga kerja yang tidak diatur dalam peraturan UUK, contohnya mengenai waktu masuk kerja, kenaikan upah, mengenai pemberian pakaian seragam, pengaturan besarnya pensiun dan lain-lain.⁶⁸

3. Perselisihan PHK, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya keseuain pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menyangkut masalah besarnya pesangon ataupun uang pisah serta tidak maunya tenaga kerja di PHK yang biasanya disebabkan oleh tindakan yang indiscipliner dari tenaga kerja, mengundurkan diri, pensiun, pengurangan tenaga kerja, bencana alam, kebijakan pemerintah, merger, pailit dan lain-lain.⁶⁹
4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yaitu, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja. Sengketa ini dapat terjadi apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja atau serikat buruh.⁷⁰

Ada sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu (1) lembaga perundingan bipartit, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan (5) pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini mempunyai

⁶⁸ *Ibid.*, halaman 157.

⁶⁹ *Ibid.*, halaman 165.

⁷⁰ *Ibid.*, halaman 165-166.

kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial.⁷¹

1. Lembaga Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat perundingan bipartit.⁷²

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan ada tahap perundingan bipartit untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Agar perundingan bipartit tidak berlarut-larut undang-undang membatasi waktu pelaksanaan perundingan bipartit tersebut, yaitu selama 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁷³

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial secara bipartit dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan dengan cara musyawarah dan mufakat secara internal antara pekerja dengan pengusaha, tanpa melibatkan pihak ketiga. Upaya melalui jalan bipartit ini, adalah merupakan upaya yang wajib

⁷¹ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib. halaman 11.

⁷² Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 11.

⁷³ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 11.

ditempuh lebih dahulu melalui proses peradilan hubungan industrial. Kewajiban melalui proses bipartit tersebut, adalah terhadap semua jenis perselisihan hubungan industrial, dan tanpa melakukan upaya bipartit lebih dahulu, proses mediasi, proses konsiliasi, arbitrase maupun pengadilan, adalah tidak dapat diterima. Hal ini sesuai dengan apa yang digariskan dalam pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.⁷⁴

Hasil perundingan secara bipartit tersebut, dituangkan dalam berita acara pertemuan yang memuat catatan atau keterangan hasil perundingan. Apabila bipartit mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dengan pendaftaran perjanjian bersama termaksud, mengakibatkan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian bersama, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi.⁷⁵

Dengan demikian hasil kesepakatan dari upaya bipartit yang dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, yang kemudian mendapat akta pendaftaran, adalah sama dengan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, sehingga apabila salah satu pihak ingkar, dapat langsung diajukan permohonan eksekusi.⁷⁶

⁷⁴ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 3.

⁷⁵ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 3-4.

⁷⁶ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 4.

Namun apabila hasil perundingan bipartit tersebut mengalami kegagalan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan dilampiri bukti-bukti tentang upaya bipartit itu telah dilakukan. Apabila berkas bukti telah dilakukannya upaya bipartit tidak dilampirkan, maka instansi yang berwenang akan mengembalikan berkas tersebut untuk dilengkapi, paling lambat 7 hari setelah diterimanya pengembalian berkas tersebut. Dengan penerimaan pencatatan yang lengkap, termasuk bukti telah dilakukannya upaya bipartit, maka instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Akan tetapi apabila para pihak tidak menentukan pilihan selama 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.⁷⁷

Dengan demikian upaya melalui proses mediasi (mediator) menjadi wajib dilakukan apabila terhadap penyelesaian perselisihan melalui proses perundingan bipartit gagal, dan para pihak tidak menentukan pilihan yang disampaikan instansi yang berwenang, untuk melakukan upaya konsiliasi atau arbitrase.⁷⁸

2. Lembaga Konsiliasi

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 ditegaskan bahwa jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau

⁷⁷ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 4.

⁷⁸ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 4.

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. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawari para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Proposisi ini melahirkan kesimpulan bahwa menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga konsiliasi maupun arbitrase merupakan penyelesaian sukarela berdasarkan kehendak para pihak.⁷⁹

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Rumusan ini sudah menunjukkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan lewat konsiliasi. Di antara empat jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi.⁸⁰

Jika upaya musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator gagal menghasilkan mufakat, maka konsiliator membuat anjuran tertulis. Apabila anjuran tertulis konsiliator tidak dilaksanakan oleh salah satu atau para pihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal

⁷⁹ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 13.

⁸⁰ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 13.

ini ditegaskan di dalam pasal 24 ayat (1). Penegasan di dalam pasal ini menunjukkan bahwa tidak mungkin perselisihan hubungan industrial langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satunya harus lewat proses penyelesaian konsiliasi.⁸¹

3. Lembaga Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁸²

Penulis berpendapat bahwa tidak ada alasan ilmiah yang dapat mendukung perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat diselesaikan lewat lembaga arbitrase. Secara historis lembaga arbitrase justru terfokus pada penyelesaian perselisihan hak di antara para pedagang atau para pelaku usaha di dalam lalu-lintas ekonomi. Tarik-menarik kepentingan mengalahkan pertimbangan ilmiah. Justru lembaga mediasi yang di dalamnya ada unsur pemerintah diberi kewenangan untuk menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial.⁸³

⁸¹ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 14.

⁸² Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 14.

⁸³ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 14-15.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dikenal dua jenis perjanjian arbitrase, yaitu perjanjian arbitrase sebelum dan setelah timbul sengketa. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999. Khusus mengenai arbitrase Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan *lex specialis derogatlex generalis*. terhadap Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999. Kekhususan yang ada di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tertuang di dalam pasal 4 ayat (3) dan pasal 29 sampai dengan pasal 54. Ada pertanyaan, bolehkah di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dicantumkan klausula arbitrase. bahwa di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dapat dicantumkan klausula arbitrase dengan ketentuan bahwa jika benar-benar terjadi perselisihan, maka para pihak tetap harus tunduk pada hal-hal khusus yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Berikut ini contohnya. Fresha, seorang pengusaha, membuat perjanjian kerja dengan Baskara, seorang buruh. Di dalam perjanjian kerja tersebut dicantumkan klausula arbitrase. Ternyata terjadi perselisihan hak antara Fresha dan Baskara. Meskipun ada klausula arbitrase di dalam perjanjian kerja antara Fresha dan Baskara, perselisihan mereka tetap tidak dapat diselesaikan lewat lembaga arbitrase hubungan industrial.⁸⁴

4. Lembaga Mediasi

Mediasi adalah merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK

⁸⁴ Abdul Rachmad Budiono. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 15.

maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih *perantara atau mediator* yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan. Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.⁸⁵

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Proses penyelesaian perselisihan secara mediasi dilakukan oleh mediator, setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan, kemudian melakukan penelitian dan melakukan sidang mediasi, dengan memanggil saksi atau saksi ahli.⁸⁶

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Namun apabila tidak ada kesepakatan, maka mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis, yang dalam jangka waktu 10 hari para pihak harus menyampaikan

⁸⁵ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 4.

⁸⁶ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 4.

persetujuan atau penolakannya. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapat berarti ia menolak anjuran tertulis dari mediator.⁸⁷

Apabila anjuran tertulis tersebut telah disepakati, dalam waktu 3 hari kerja, maka mediator harus membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan kepada Pengadilan. Namun apabila anjuran tertulis itu ditolak, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan dalam wilayah hukumnya Perjanjian Bersama itu dibuat untuk mendapatkan akta pendaftaran (pasal 13 ayat (1) dan (2) UUPPHI).⁸⁸

C. Tanggungjawab Pekerja Rumah Sakit Bhakti Medan Yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Pembahasan pada tanggungjawab pekerja rumah sakit bhakti medan yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak akan dibahas terlebih dahulu prosedur pemutusan hubungan kerja secara yuridis normatif. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Tingkat Perusahaan dan Tingkat Pemerantaraan diatur mulai pasal 6 sampai dengan pasal 13 Surat Kepmenakertrans No: Per- 150/Men/2000, yang pada intinya menetapkan hal-hal berikut:⁸⁹

1. Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan Kerja.

⁸⁷ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 4-5.

⁸⁸ Marhendi. "Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis", melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib, halaman 5.

⁸⁹ Muchamad Taufiq Dan Zainul Hidayat. "Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan". dalam Jurnal Wiga. Vol. 2 No.2 September 2011 Issn No. 2088-0944, halaman 80-82.

2. Pembinaan dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan PHK.
3. Surat peringatan tertulis.
4. Masa berlaku masing-masing surat peringatan selama 6 bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.
5. Pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir apabila:
 - a. Setelah tiga berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.
 - b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
 - d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.
6. Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan izin PHK kepada Panitia Daerah untuk PHK perseorangan atau kepada panitia Pusat untuk PHK massal.

7. Dalam hal PHK tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha dan pekerja (dengan serikat pekerja) wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai PHK tersebut.
8. Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani para pihak.
9. Dalam perundingan mencapai persetujuan bersama Panitia Daerah Panitia Pusat memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan bersama, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah;
10. Dalam hal perundingan tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk Perselisihan PHK perseorangan atau Panitia Pusat untuk Perselisihan PHK massal, salah satu pihak atau para pihak lain mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara;
11. Pegawai perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut perundang-undangan yang berlaku;
12. Pegawai perantara dalam melaksanakan pemerantaraan Perselisihan PHK harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat;

13. Dalam hal pemerantaraan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, pegawai pemerantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 hari sejak diterimanya anjuran tersebut;
14. Dalam salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 hari, maka dianggap menolak anjuran. Dalam hal salah atau pihak atau para pihak menolak anjuran, maka pegawai perantara harus memuat laporan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian Perselisihan PHK;
15. Dalam hal pemerantaraan tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara;
16. Dalam hal pelaksanaan pemerantaraan terdapat tuntutan bersifat normatif, antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka pegawai perantara meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut;
17. Dalam hal pemerataan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, pegawai perantara menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah dan Panitia Pusat dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Depnaker.

18. Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerntaraan.

Apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).⁹⁰

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut , maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan.⁹¹

Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Mereka tidak menyadari bahwa PKWTT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja/buruh agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: Kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga bulan. Seandainya pekerja/buruh baru bekerja selama dua bulan dari jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, lalu pengusaha berkehendak untuk mengakhiri hubungan-kerja dengan pekerja/buruh tersebut, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi sebanyak 24 bulan dikurangi 2 bulan dan sisanya dikalikan besarnya gaji per

⁹⁰ Sunarno. "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya". Dalam Jurnal Wacana Hukum Vol VIII No. 2 Okto 2009. Halaman 27.

⁹¹ *Ibid.*,

bulan. Sebaliknya kalau pekerja/buruh diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja/buruh keluar, maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apa pun kepada pekerja/buruh karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja/buruh akan mengakhiri hubungan-kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Sebaliknya jika tidak ada yang dikhawatirkan akan kehilangan pekerja/buruh, maka perjanjian-kerja sebaiknya dengan PKWTT.⁹²

Suatu kontrak kerja adalah juga berlaku sebagaimana perjanjian biasa. Ia menimbulkan prestasi (kewajiban) yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini, kewajiban pembayaran ganti rugi sebagaimana dimaksud diatas menjadi kewajiban yang harus dipenuhi. Kegagalan melakukan kewajiban ini memberikan hak bagi pihak lain untuk menuntut pemenuhan kewajiban tersebut ke Pengadilan. Dengan demikian, uang ganti rugi tersebut menjadi utang yang wajib dibayar oleh perusahaan, dan pekerja dapat menuntut perusahaan yang memutuskan kontrak kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir untuk membayar ganti rugi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹³

Ganti rugi yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja terkait uang ganti rugi terhadap sisa kontrak tersebut.

⁹² *Ibid.*,

⁹³ Novi Eriza. "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh Pt.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Dalam JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2 Oktober 2016. Halaman 6.

Perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dan pekerja mendapat hak atas sisa kontrak yang belum dibayarkan.⁹⁴

Berdasarkan uraian di atas tentang tanggungjawab yang jamin oleh UU Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan dalam Pasal 62 yang berbunyi pada esensinya ketika salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak maka pihak yang dirugikan dapat meminta pertanggungjawaban kepada pihak yang mengakhiri perjanjian secara sepihak tersebut. Sehingga, hal ini jika dikaitkan dengan posisi kasus pada pekerja rumah sakit bhakti medan maka dapat dibenarkan pihak rumah sakit untuk meminta pertanggungjawaban dari pekerja tersebut.

Selanjutnya, dalam PKWT pada Pasal 6 menyebutkan bahwa ketika pekerja selama menjalankan pekerjaan menimbulkan suatu kerugian pengusaha maka pekerja dapat dibebankan untuk membayar ganti kerugian kepada pihak pengusaha baik pada saat masih bekerja maupun pada saat kontrak kerja berakhir. Kerugian yang harus dibayarkan oleh pekerja dalam sengketa ini adalah dengan rumusan sebesar 12 (dua belas) bulan (1 tahun) dikurang 2 bulan yaitu 10 bulan dikalikan gaji selama 1 bulan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian tersebut.⁹⁵

Pemutusan perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau sering disebut dengan istilah kontrak, sering kali terjadi dalam praktek dunia industri. Pemutusan tersebut dapat terjadi karena kehendak pengusaha maupun atas kehendak buruh

⁹⁴ *Ibid.*, halaman 6-7.

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Bobby Leo Tampubolon S.Kep.Ns. sebagai Kepala Substansi Bidang Keperawatan pada hari Sabtu, 28 Juli 2018, Pukul 10:00 Wib.

yang bersangkutan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pihak yang memutuskan perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan berakhir wajib untuk membayar ganti rugi sebesar upah buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.⁹⁶

Ganti kerugian adalah suatu kewajiban yang dibebankan kepada orang yang telah bertindak melawan hukum dan menimbulkan kerugian pada orang lain karena kesalahannya tersebut. Untuk mendapatkan ganti rugi berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum (PMH), maka syarat yang harus dipenuhi adalah:⁹⁷

1. Adanya Perbuatan.
2. Perbuatan tersebut Melawan Hukum.
3. Adanya Kesalahan.
4. Adanya Kerugian.
5. Adanya Hubungan Sebab Akibat (Kausalitas) Antara Perbuatan Melawan Hukum Dan Kerugian.

Menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatu bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya,” menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas

⁹⁶ Novi Eriza. *Op. Cit.*, halaman 9.

⁹⁷ *Ibid.*,

konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatan yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.⁹⁸

Menurut kamus hukum ada 2 (dua) istilah pertanggungjawaban yaitu *liability (the state of being liable)* yang berarti keadaan menjadi tanggung jawab dan *responsibility (the state of fact being responsible)* yang berarti keadaan yang sebenarnya yang bertanggung jawab.⁹⁹

Liability merupakan istilah hukum yang luas, dimana *liability* menunjuk pada makna yang paling komprehensif, meliputi hampir setiap karakter risiko atau tanggung jawab yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin. *Liability* didefinisikan untuk menunjuk semua karakter hak dan kewajiban. *Liability* juga merupakan kondisi tunduk kepada kewajiban secara aktual atau potensial, kondisi bertanggung jawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau beban, kondisi yang menciptakantugas untuk melaksanakan undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.¹⁰⁰

Pengenalan penerapan *strict liability* itu mulai populer dalam kasus *Rylands vs Fletcher* yang diputus oleh Hakim Blackburn pada tahun 1968. Dalam kasus itu muncul putusan yang berisi *rule*, yaitu seseorang yang melakukan aktivitas atas miliknya yang menimbulkan kerusakan dan kerugian kepada orang lain, akan menimbulkan konsekuensi yang wajar untuk membayar ganti rugi atas

⁹⁸ *Ibid.*, halaman 9-10.

⁹⁹ *Ibid.*, halaman 10.

¹⁰⁰ *Ibid.*,

segala kerusakan yang diderita orang lain tanpa mempersoalkan apakah hal itu terjadi karena kesalahan baik berupa kesengajaan maupun kelapaaan.¹⁰¹

Aturan umum atau *general rule* itu berisi hal-hal sebagai berikut:¹⁰²

1. Jika ternak (lembu) seseorang yang lepas memakan rumput atau gandum tetangganya ia harus membayar ganti rugi tanpa mempersoalkan apakah hal itu terjadi karena kesalahannya.
2. Jika tambang seseorang banjir yang berasal dari saluran atau *reservoir* tetangganya, pemilik *reservoir* bertanggungjawab membayar ganti rugi tanpa mempersoalkan banjir itu terjadi karena kesalahannya.
3. Begitu juga gudang seseorang hancur akibat pencemaran kotoran atau sampah yang berasal dari tetangga sebelah, ia bertanggungjawab untuk membayar ganti rugi, meskipun hal itu terjadi bukan karena kesalahannya.

Berdasarkan uraian di atas ada dua prinsip umum *strict liability* sebagaimana dikemukakan oleh Robert Corley-Oleereed. Ditegaskan atas prinsip-prinsip:¹⁰³

1. Pertanggungjawaban hukum atas setiap perbuatan atau aktivitas yang menimbulkan kerugian jiwa atau harta terhadap orang lain.
2. Pertanggungjawaban hukum tanpa mempersoalkan adanya unsur kesalahan.

Ketentuan yang diterapkan dalam kasus *Raylands vs Fletcher*, sampai saat ini masih diikuti dan dikembangkan dalam praktik. Misalnya, dalam kasus-

¹⁰¹ Hanafi Amrani & Mahrus Ali. 2015. *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Perkembangan dan Penerapan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 122.

¹⁰² *Ibid.*, halaman 122-123.

¹⁰³ *Ibid.*, halaman 123.

kasus pertanggungjawaban produksi (*product liability*) atau perlindungan konsumen (*consumer protection*), ajaran pertanggungjawaban tanpa memersoalkan kesalahan dijadikan sebagai landasan hukum.¹⁰⁴

Dilihat dari sejarahnya, beberapa literatur *common law* menyebutkan bahwa *strict liability* pada mulanya dalam kasus-kasus perdata. Namun di dalam perkembangannya, tampak bahwa sistem pertanggungjawaban itu juga diterapkan pada kasus-kasus pidana tertentu yang dianggap membahayakan sosial. Sebagaimana telah diuraikan penerapan *strict liability* di atas.¹⁰⁵

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggungjawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu:¹⁰⁶

1. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengansengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatansedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apayang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
2. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karenakelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan(*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudahbercampur baur (*interminglend*).
3. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpamempersoalkan kesalahan (*stirck liability*), didasarkan pada

¹⁰⁴ *Ibid.*,

¹⁰⁵ *Ibid.*, halaman 121-122.

¹⁰⁶ Sari. "Tanggungjawab Hukum", melalui www.digilib.unila.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib. halaman 9-10.

perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

Hans Kelsen mengemukakan terkait dengan adanya konsep pertanggungjawaban adalah:

“Sebuah konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggungjawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan. Biasanya, yakni bila sanksi ditunjukkan kepada pelaku langsung, seseorang bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri. Dalam kasus ini subjek dari tanggung jawab hukum identik dengan subjek dari kewajiban hukum”.¹⁰⁷

Berdasarkan uraian di atas tentang teori pertanggungjawaban ada menyatakan terkait dengan adanya perbuatan melawan hukum. Secara umum dapat dibedakan adanya dua jenis tanggung jawab dalam hukum perdata berdasarkan hukum perikatan, yakni: pertama, tanggung jawab hukum karena perjanjian/hubungan kontraktual (*privity of contract*). dan kedua, tanggung jawab karena undang-undang. Berikutnya, tanggung jawab yang lahir karena undang-undang tersebut juga mengatur dua hali, yakni: pertama, tanggung jawab yang timbul karena undang-undang saja. Kedua, tanggung jawab yang lahir sebagai akibat dari perbuatan orang. Di mana perbuatan tersebut sesuai hukum (perbuatan yang sah/halal) maupun perbuatan yang bersifat melawan hukum yang disebut juga dengan istilah Perbuatan Melawan Hukum/PMH (*tort*). Tanggung jawab tersebut tidak hanya akibat perbuatannya sendiri melainkan juga akibat dari

¹⁰⁷ E-Journal. “Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori”, melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Selasa, 07 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib. halaman 19.

perbuatan orang atau benda yang berada di bawah kekuasaannya sebagaimana ketentuan pada Pasal 1367 KUHPerdara.¹⁰⁸

Sehubungan dengan itu, jika dipandang dari keberadaan suatu kewajiban baik sebelum atau setelah terjadinya suatu peristiwa hukum tak tentu (*accident*), maka tanggungjawab hukum, sebenarnya juga dapat dibedakan dealam dua hal, yakni: pertama, tanggungjawab hukum sebelum terjadinya suatu kejadian. Kedua, tanggungjawab setelah kejadian.¹⁰⁹

Tanggungjawab sebelum sesuatu kejadian (*ex-ante liability*) adalah tanggungjawab untuk mematuhi semua undang-undang dan/atau regulasi administrasi negara dalam rangka memberikan sesuatu yang layak kepada publik. Dan penerapan prinsip tata kelola yang baik terhadap penyelenggaraan sesuatu. Sementara tanggungjawab setelah kejadian (*ex-post liability*) adalah tanggungjawab untuk memulihkan keadaan bagi yang dirugikan kepada keadaan yang semula. Kepentingan tersebut dipresentasikan dengan pembayaran sejumlah ganti rugi yang sesuai dengan kerugian yang diderita. Sebagai bentuk kompensasi dari perbuatan tersebut.¹¹⁰

Berdasarkan paradigma *corrective justice*, prinsip dasar keberadaan tanggungjawab adalah kewajiban untuk memulihkan kembali sehingga dasar pemikirannya adalah untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan sebagai

¹⁰⁸ Lib UI. “Perkembangan Teori Pertanggungjawaban Hukum dan Penerapannya dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik”, melalui www.lib.ui.ac.id, diakses Rabu, 08 Agustus 2018, Pukul 13:00 Wib, halaman 163-164.

¹⁰⁹ Lib UI. “Perkembangan Teori Pertanggungjawaban Hukum dan Penerapannya dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik”, melalui www.lib.ui.ac.id, diakses Rabu, 08 Agustus 2018, Pukul 13:00 Wib, halaman 164.

¹¹⁰ Lib UI. “Perkembangan Teori Pertanggungjawaban Hukum dan Penerapannya dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik”, melalui www.lib.ui.ac.id, diakses Rabu, 08 Agustus 2018, Pukul 13:00 Wib, halaman 164.

konsekuensi hubungan kasualitas dari tindakan tersebut. Sementara dalam paradigma *interactive justice* dasar keberadaan tanggungjawab adalah untuk menegakkan kewajiban yang serharusnya diemban oleh setiap orang dalam melakukan hubungan interaksinya kepada orang lain sehingga dasar pemikirannya adalah untuk mencegah setiap orang menyalahgunakan hak kebebasannya yang dengan sendirinya meletakkan praduga bersalah dan pembebanan pembuktian terbalik serta pembayaran sejumlah tertentu melebihi jumlah kerugian langsung sebagai bentuk penghukuman.¹¹¹

Sehubungan dengan hal itu, dalam prakteknya terdapat adanya suatu rentang ataupun spektrum dalam penentuan suatu tanggungjawab hukum, yakni dari hal yang tidak dapat dipertanggungjawabkan sama sekali (karena perbuatan tersebut sesuai hukum) sampai dengan hasil perbuatan yang harus dipertanggungjawabkan secara mutlak. Diantaranya terdapat konsep pertanggungjawaban atas kesalahan, tanggungjawab atas kelalian, dan tanggungjawab tanpa kesalahan.¹¹²

¹¹¹ Lib UI. "Perkembangan Teori Pertanggungjawaban Hukum dan Penerapannya dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik", melalui www.lib.ui.ac.id, diakses Rabu, 08 Agustus 2018, Pukul 13:00 Wib, halaman 164-165.

¹¹² Lib UI. "Perkembangan Teori Pertanggungjawaban Hukum dan Penerapannya dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik", melalui www.lib.ui.ac.id, diakses Rabu, 08 Agustus 2018, Pukul 13:00 Wib, halaman 165.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab III Skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Perjanjian kerja antara pekerja rumah sakit Bhakti Medan dengan pihak rumah sakit adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Nomor 25/RSUB/VI/2016. Bentuk pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan pekerja di Rumah Sakit Bhakti Medan adalah dimulai dengan adanya tindakan pekerja yang mangkir secara terus menerus tanpa ada alasan dan keterangan apapun. Lalu pekerja melakukan perbuatan pelanggaran saat dinas yaitu salah dalam melakukan tindakan, dalam hal pemberian obat terhadap pasien. Sehingga hal ini membuat perusahaan yaitu rumah sakit merasa dirugikan secara materil.
2. Upaya yang dilakukan pihak rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban dari pekerja yang mengakhiri pekerjaan secara sepihak adalah diawali dengan menyurati pekerja untuk melakukan upaya musyawarah terkait ganti kerugian yang harus dibayarkan oleh pihak pekerja karena sudah merugikan pihak rumah sakit. Namun, surat undangan tersebut tidak diindahkan dan selanjutnya mengirimkan somasi terhadap pekerja. Jika tidak maka pihak rumah sakit akan melakukan upaya selanjutnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

3. Tanggungjawab pekerja rumah sakit Bhakti Medan yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak dapat dilihat dalam PKWT pada Pasal 6 yang menyebutkan bahwa ketika pekerja selama menjalankan pekerjaan menimbulkan suatu kerugian pengusaha maka pekerja dapat dibebankan untuk membayar ganti kerugian kepada pihak pengusaha baik pada saat masih bekerja maupun pada saat kontrak kerja berakhir. Kerugian yang harus dibayarkan oleh pekerja adalah dengan rumusan sebesar 12 (dua belas) bulan (1 tahun) dikurang 2 bulan yaitu 10 bulan dikalikan gaji selama 1 bulan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian tersebut.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang sudah diuraikan dari pembahasan pada Bab III Skripsi ini. Maka Saran dari Pembahasan Bab III Skripsi ini antara lain:

1. Saran untuk pekerja pihak rumah sakit yang memberlakukan bentuk perjanjian waktu tertentu pada sistem kerja yang ada di rumah sakit sebenarnya dapat merugikan pihak rumah sakit. Sebab, bisa saja pekerja tidak akan mau bekerja lagi dan mengakhiri kerja secara sepihak, walaupun undang-undang menjamin pihak yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak dapat dimintai pertanggungjawaban. Tetapi hal ini dapat merugikan dan membutuhkan waktu untuk hanya saja mengurus pekerja yang melakukan pengakhiran kerja secara sepihak tersebut.
2. Saran untuk upaya yang dilakukan pihak rumah sakit adalah harus lebih sistematis dan sesuai standar prosedur penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga, dalam meminta pertanggungjawaban

pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak tidak ditemukan pelanggaran terkait adanya aturan hukum yang diterapkan. Dengan begitu, upaya tersebut bisa berjalan dengan lancar dan baik. Baik itu melalui mediasi, musyawarah mufakat, konsiliasi dan bentuk upaya lainnya.

3. Saran untuk tanggungjawab pekerja yang melakukan pengakhiran kerja secara sepihak adalah sudah tepat. Sehingga, tidak adalagi suatu kegelisahan dari para pihak yang dapat menyebabkan terjadinya perselisihan. Karena, ketika aturan sudah dijalankan dengan baik dan dari kedua belah pihak mempunyai itikad baik maka proses dan bentuk ganti rugi yang diberikan pekerja tersebut kepada pengusaha yaitu rumah sakit bhakti medan sebagai bentuk pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak tidak ada merasa saling keberatan sebab sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi. 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Agn. B. Nemen & Florencianoy Gloria. 2008. *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*. Jakarta: Forum Sadar Hukum Indonesia.
- Bambang Sunggono. 2015. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan.
- F.X. Djumialdji. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi Amrani & Mahrus Ali. 2015. *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Perkembangan dan Penerapan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya.
- Iman Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Surya Perdana. 2013. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Ratu Jaya Medan.
- 2009. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*. Medan: Ratu Jaya.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2010. *Etikan dan Hukum Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

C. Karya Ilmiah/Jurnal

Muchamad Taufiq Dan Zainul Hidayat. “Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan”. Dalam Jurnal Wiga. Vol. 2 No.2 September 2011 Issn No. 2088-0944.

Novi Eriza. “Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh Pt.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Dalam JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2 Oktober 2016.

Sunarno. “Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya”. Vol Viii No. 2 Oktober 2009.

D. Website/Situs Internet

Abdul Rachmad Budiono. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, melalui www.abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 09:00 Wib.

DigilibUnila. “Metode Penelitian”, melalui www.digilib.unila.ac.id, diakses Rabu, 15 Agustus 2018, Pukul 09:20 Wib.

E-Journal. “Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja” melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Kamis, 06 September 2018, Pukul 22:50 Wib.

E-Journal. “Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori”, melalui www.e-journal.uajy.ac.id, diakses Selasa, 07 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib.

Entrepreneurship Education Without Boundaries. “Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian”, melalui www.ciputrauceo.net, diakses Rabu, 15 Agustus 2018, Pukul 09:40 Wib.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. “tanggungjawab”, melalui www.kbbi.web.id, diakses Senin, 16 April 2018, Pukul 20:00 Wib.

Lib UI. “Perkembangan Teori Pertanggungjawaban Hukum dan Penerapannya dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik”, melalui www.lib.ui.ac.id, diakses Rabu, 08 Agustus 2018, Pukul 13:00 Wib.

Marhendi. “Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi Dan Konsiliasi, Sebuah Kajian Yuridis”, melalui www.cdc.untagcirebon.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib.

Repository UIN-Suska. “Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan”, melalui www.repository.uin-suska.ac.id, diakses Senin, 16 April 2018, Pukul 21:30 Wib.

Sari. “Tanggungjawab Hukum”, melalui www.digilib.unila.ac.id, diakses Senin, 06 Agustus 2018, Pukul 10:00 Wib.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN PROPOSAL SKRIPSI
DAN PENGHUKUJUKAN DOSEN PEMBIMBING**

Nomor: *1004* /KEP/II.3-AU/UMSU-06/F/2018

Bismillahirrahmanirrahim

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Berdasarkan Surat Persetujuan Kepala Bagian Hukum Perdata, Menetapkan Proposal Skripsi dan Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama : **WIRANTI TANJUNG**
NPM : 1406200417
Prodi/Bagian : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Jenjang Studi : Strata-I (S-I)
Judul Skripsi : **TANGGUNG JAWAB PEKERJA RUMAH SAKIT YANG MENGAKHIRI PERJANJIAN KERJA SECARA SEPIHAK**

Pembimbing I : **IDA HANIFAH, SH., MH**
Pembimbing II : **RAHMAT RAMADHANI, SH., MH**

Dengan demikian mahasiswa yang bersangkutan diizinkan untuk menyusun skripsi dengan ketentuan:

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Tanggal Seminar: 06 Juni 2018
3. Waktu bimbingan rata-rata 9 (sembilan) kali pertemuan dengan dosen pembimbing.
4. Surat penetapan proposal dan penghujukan dosen pembimbing ini berlaku sampai tanggal: **06 DESEMBER 2018.**

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Syawal. 1439 H
06 Juli. 2018 M



IDA HANIFAH, SH., MH

- Tembusan :
1. Kepala Bagian
 2. Peringgal



**LABORATORIUM KLINIK
RUMAH SAKIT UMUM BHAKTI
Jl. H.M. Joni No. 64 Medan Telp. 061-7366588**



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 49/RSUB/VII/2018

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : dr. Alsyah Nasution
Jabatan : Direktur RSU.Bhakti Medan

Dengan ini memberikan Izin penelitian kepada :

Nama : Wiranti Tanjung
NPM : 1406200417
Program Studi : Fakultas Hukum/Ilmu Hukum Perdata
Asal Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Untuk melakukan penelitian tentang " **Tanggung jawab pekerja rumah sakit yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak di rumah sakit bhakti medan** "

Demikian surat izin penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 26 Juli 2018

Direktur

dr. Alsyah Nasution

**Draft Hasil Wawancara Pada Rumah Sakit Umum Bhakti Medan yang Beralamat
di Jalan Rumah Sakit Umum Bhakti Medan yang beralamat di
Jalan H. M. Joni Nomor 64 Medan**

Nama : WIRANTI TANJUNG
NPM : 1406200417
Program Studi : Fakultas Hukum/Ilmu Hukum Perdata
Asal Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Narasumber : BAPAK BOBY LEO TAMPUBOLON S.Kep.Ns.
Jabatan : Kepala Substansi Bidang Keperawatan
Tempat Wawancara : Rumah Sakit Umum Bhakti Medan di Jalan H. M. Joni Nomor 64 Medan
Tanggal : 28 Juli 2018
Topik Wawancara : Tentang Tanggung jawab Pekerja Rumah Sakit

1. Bentuk perjanjian kerja seperti apakah yang diberlakukan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan Rumah Sakit Bhakti Medan?

Jawab: Bentuk perjanjian kerja yang diberlakukan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan Rumah Sakit Bhakti Medan ada dua diantaranya dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau sering disebut dengan istilah Pekerja Kontrak dan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sering disebut dengan istilah Pekerja Tetap sebagaimana amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Bagaimana perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan Rumah Sakit Umum Bhakti Medan khusus terhadap pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak?

Jawab: Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan Rumah Sakit Umum Bhakti Medan khusus terhadap pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak adalah dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT Nomor 25/RSUB/VI/2016) atas nama pekerja Gelfrin Amk yang dibuat pada 04 April 2016 dengan Rumah Sakit Umum Bhakti Medan dengan jabatan sebagai Pegawai Ruangan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Bhakti Medan dengan Masa kerja selama 2 (dua) Tahun.

3. Bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja antara pekerja rumah sakit dengan Rumah Sakit Umum Bhakti Medan?

Jawab: Kekuatan hukum PKWT yang dibuat di dalam suatu perjanjian kerja sudah mengikat dan menjadi undang-undang bagi mereka yang melakukan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUHPerduta.

4. Apakah suatu PKWT secara substansi dapat dirubah isinya?

Jawab: PKWT dapat diubah dari segi isinya sepanjang adanya kesepakatan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian sesuai dengan syarat-syarat sah nya suatu perjanjian yang dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerduta.

5. Bagaimana bentuk pengakhiran kerja yang dilakukan pekerja Rumah Sakit Umum Bhakti Medan?

Jawab: Bentuk pengakhiran kerja secara sepihak yang dilakukan pekerja di Rumah Sakit Bhakti Medan adalah dimulai dengan adanya tindakan pekerja yang mangkir secara terus menerus tanpa ada alasan dan keterangan apapun. Lalu pekerja melakukan perbuatan pelanggaran saat dinas yaitu salah dalam melakukan tindakan, dalam hal pemberian obat terhadap pasien. Sehingga, hal ini membuat perusahaan yaitu rumah sakit merasa dirugikan secara materil.

6. Kapankah pihak rumah sakit meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak?

Jawab: Pihak rumah sakit meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak adalah dimulai dari dua minggu sesudah pekerja tidak masuk secara terus menerus tanpa adanya keterangan.

7. Bagaimana kendala yang dihadapi pihak Rumah Sakit Umum Bhakti Medan dalam meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak?

Jawab: Kendala yang dialami rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban dari pekerja yang mengakhiri pekerjaan secara sepihak adalah bahwa apabila pekerja tidak masuk sampai berhari-hari dan tidak adanya pemberitahuan kepada pihak rumah sakit dan kinerja pekerja yang sering membuat pelanggaran akan membuat pekerjaan rumah sakit menjadi terkendala.

8. Apakah hanya kendala itu saja yang dialami rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban pekerja tersebut?

Jawab: Selain kendala itu adalah kendala pada tidak diindahkannya surat panggilan dari rumah sakit yang dikirimkan ke pekerja tersebut.

9. Bagaimana upaya yang dilakukan rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban pekerja rumah sakit yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak?

Jawab: Upaya yang dilakukan pihak rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban dari pekerja tersebut adalah menyurati pekerja untuk melakukan upaya musyawarah terkait ganti kerugian yang harus dibayarkan oleh pihak pekerja karena sudah merugikan pihak rumah sakit dengan adanya tindakan yang dilakukan oleh pekerja.

10. Apalagi upaya yang dilakukan rumah sakit jika surat tersebut diindahkan dan tidak diindahkan?

Jawab: Upaya yang dilakukan rumah sakit jika surat tersebut diindahkan adalah untuk musyawarah antara pihak untuk membicarakan kerugian yang diderita rumah sakit sampai temu titik penyelesaian yang sepakat bersama. Upaya yang dilakukan selanjutnya jika tidak diindahkan adalah membawa proses ini ke jalur hukum dilingkungan dinas ketengakerjaan dan bahkan akan sampai pada peradilan hubungan industrial.

11. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban seperti apa yang harus ditanggung oleh pekerja yang mengakhiri pekerjaannya tersebut?

Jawab: Bentuk pertanggungjawaban tersebut dapat ditemukan secara normatif di dalam Pasal 62 yang berbunyi pada esensinya ketika salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak maka pihak yang dirugikan dapat meminta pertanggungjawaban kepada pihak yang mengakhiri perjanjian secara sepihak tersebut.

12. Apakah ada dicantumkan bentuk kerugian yang harus ditanggung pekerja dalam PKWT?

Jawab: Pasal 6 PKWT tersebut menyebutkan bahwa ketika pekerja selama menjalankan pekerjaan menimbulkan suatu kerugian pengusaha maka pekerja dapat dibebankan untuk membayar ganti kerugian kepada pihak pengusaha baik pada saat masih bekerja maupun pada saat kontrak kerja berakhir.

13. Bagaimana cara rumah sakit menghitung besarnya tanggungjawab yang ditanggung pekerja tersebut?

Jawab: Kerugian yang harus dibayarkan oleh pekerja dalam sengketa ini adalah dengan rumusan sebesar 12 (dua belas) bulan (1 tahun) dikurang 2 bulan yaitu 10 bulan dikalikan gaji selama 1 bulan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian tersebut.

14. Bagaimana hasil dari upaya rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban pekerja yang mengakhiri pekerjaannya secara sepihak?

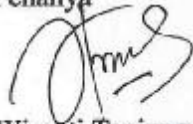
Jawab: Hasil dari upaya rumah sakit dalam meminta pertanggungjawaban pekerja tersebut adalah berhasil dengan hasil musyawarah dan pekerja mau membayar seluruh kerugian yang diderita rumah sakit dengan ketentuan rumah sakit memberikan tenggang waktu yang disepakati para pihak paling cepat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan.

15. Apakah akhir dari bentuk pertanggungjawaban tersebut dibayarkan kepada rumah sakit?

Jawab: Ya, Pihak rumah sakit menerima pembayaran yang dilakukan pekerja pada saat 3 (tiga) bulan setelah hari musyawarah selesai dilakukan dengan bukti pembayaran di bawah tangan melalui kepala keperawatan rumah sakit umum bhakti medan.

Medan, 28 Juli 2018.

Penanya



Wiranti Tanjung

Narasumber

METERAI
TEMPEL

26C87AFF273712873

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Joby Leo Tampubolon S.Kep.Ns.

Kejala Substansi Bidang Keperawatan