PERJANJIAN KERJA
STUDI TENTANG KONTRAK KERJA DI RSUD SOEWONDO KABUPATEN PATI

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Hukum Fakultas Hukum

Oleh :

MIFTAHUL ROSYADI

C100150116

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PERJANJIAN KERJA
STUDI TENTANG KONTRAK KERJA DI RSUD SOEWONDO
KABUPATEN PATI

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MIFTAHUL ROSYADI

C100150116

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

(Darsono, S.H., M.H)

HALAMAN PENGESAHAN

PERJANJIAN KERJA

STUDI TENTANG KONTRAK KERJA DI RSUD SOEWONDO KABUPATEN PATI

Oleh :

MIFTAHUL ROSYADI

C. 100. 150. 116

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu, 19 Agustus 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Darsono, S.H., M.H.** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N.** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimyati, S.H., M.Hum

NIK. 537/NIDN. 0727085803

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

MIFTAHUL ROSYADI

C100150116

PERJANJIAN KERJA

STUDI TENTANG KONTRAK KERJA DI RSUD SOEWONDO KABUPATEN PATI

Abstrak

Bentuk perjanjian kerja RSUD Soewondo Pati yang dibuat secara tertulis dengan menggunakan huruf latin merupakan implementasi daripada Pasal 51 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Selain itu Pasal 57 Ayat (1) Undang-undang Nomr 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Tanggung jawab dari pihak RSUD Soewondo Pati dan Karywan kontrak dalam perjanjian kontrak dilakukan hanya dalam waktu 1 tahun saja. Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut: a) Bipartit, ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Tanggung Jawab Para Pihak, Penyelesaian Sengketa Industrial

Abstract

The shape of the RSUD soework 's work written in written by using latin letters are the implementation rather than article 51 verses (1) of the number 13 law of 2003 about the provisions that the work is written in written or oral. In addition to article 57 verses (1) of the november 13th-century laws of the provisions of the time of a certain time of the work is written and to use the english and latin letters. The responsibilities of the party of RSUD 's death and the Karywan contract in the contract agreement was carried out only within 1 years. Article 59 verses (1) act 13 in 2003 on the provisions of the provisions of the alphabet: the work of a certain time can only be made for certain work which according to the type and the nature of the or her nature might be completed in a particular time. The mechanism must be educated in every dispute is as follows: a) Bipartit, the article 1 of 10 the act of law 2 years of 2004 about the settlement of the Indsutrial.

Keyword: Cooperation Agreement, Despite The Parties, Completion Of Industrial Dispute

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.[1]

Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha. Dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.[2]

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.[3]

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam

---

[1] Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 2011, hal. 708.

[2] Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 48.

[3] Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undangan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 88.

waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak danuang pisah.[4]

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh, banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Permasalahan Tenaga Kerja kontrak muncul akibat semakin maraknya pertambahan lulusan sarjana (S1) di Indonesia ini dan tidak didukungnya dengan pertumbuhan lapangan kerja yang memadai banyak kalangan-kalangan dari sarjana tersebut yang masih nganggur, akhirnya mereka berbondong-bondong untuk mendapatkan kerja kontrak, entah itu sesuai atau tidak sesuai dengan ilmu yang telah mereka pelajari selama duduk di bangku perkuliahan. Banyak dari pelamar kerja tersebut yang berjuang sekuat tenaga demi agar bisa bekerja di instansi pemerintah walaupun status yang akan mereka dapatkan hanyalah kontrak.

Salah satu perusahaan di bidang jasa layanan kesehatan yang melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia karyawannya adalah RSUD Soewondo Pati, dalam hal ini perusahaan tersebut memberi kesempatan kepada karyawan karyawannya untuk terus dididik dan dibina sebagai upaya penunjang peningkatan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan di bidangnya. Kesempatan mengikuti pendidikan ini tidak saja diberikan kepada karyawan tetap tetapi juga kepada karyawan kontrak atau karyawan yang baru

[4] Libertus Jehani, 2006, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia, hal. 3.

direkrut (diterima bekerja) di RSUD Soewondo Pati. Adapun tujuan dilakukannya pendidikan ini adalah untuk peningkatan keahlian bagi karyawan yang bersangkutan. Hanya saja karyawan yang bersangkutan harus bersedia menandatangani perjanjian kerja yang
telah ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit.

Sebenarnya keluhan lain datang dari pihak perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*. Berdasarkan pengamatan dan penelitian penulis, hampir semua perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* mengeluhkan beberapa kemampuan dan kompetensi pekerja *outsourcing* yang rendah di samping apabila pekerja *outsourcing* dari RSUD Soewondo Pati melakukan tindakan pidana dalam perusahaan atau pelanggaran lain yang merugikan perusahaan pengguna, maka perusahaan *outsourcing* yang menanggungnya. Hal tersebut menjadi berat, oleh karena tindakan pelanggaran yang dilakukan pekerja *outsourcing* tidak sebanding dengan pemasukan yang diterima perusahaan *jasa outsourcing*. Sulitnya memperoleh pekerja yang berkualitas baik secara akademis, teknis dan mental kepribadian juga masih menjadi masalah bagi pekerja *outsourcing*.

Disebutkan dalam ketentuan bahwa jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Atau bisa juga dilakukan pembaharuan kontrak 1 kali dan paling lama 2 tahun. Namun, banyak perusahaan yang dalam praktiknya melakukan perpanjangan masa kontrak lebih dari dua kali dan bahkan hingga belasan kali, tapi karyawan masih saja tetap berstatus PKWT. Di samping itu, RSUD juga banyak yang memanfaatkan ketentuan jeda waktu 30 hari untuk dapat melakukan pembaharuan kontrak kepada pekerja, sehingga masa kerja karyawan kembali dimulai dari nol, artinya masa kerja pada kontrak sebelumnya jadi tidak diperhitungkan.

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan kontrak dan tetap RSUD Soewondo Pati, dapat berpangaruh pada komitmen kerja. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan,

karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantasia diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Berbeda dengan karyawan kontrak, dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja.[5]

Kenyataan yang ada dan menjadi permasalahan di RSUD Soewondo Pati masih banyak karyawan kontrak yang belum terangkat menjadi karyawan tetap. Adanya perbedaan dalam pemberian fasilitas menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan tidak tetap hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka dapat menimbulkan komitmen kerja yang rendah.[6] Hal inilah yang akan ditulis penulis dalam penulisan skripsi yang berjudul : **"Studi Tentang Kontrak Kerja Di Rsud Soewondo Kabupaten Pati"**

[5] Observasi Lapangan, *Pra Penelitian*, 15 Maret 2019, 16.00 wib.
[6] Observasi Lapangan, *Pra Penelitian*, 15 Maret 2019, 16.00 wib.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang sudah diuraiakn penulis diatas, untuk mempermudah pemahaman dalam pembahasan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat dirumuskan permaslahan sebagai berikut; a) Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati bila ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?; b) Bagaimana tanggung jawab para pihak apabila terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang telah disepakati ?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati bila ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; b) Untuk mengetahui tanggung jawab para pihak apabila terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. METODE

Metode pendekatan adalah suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative dan empiris yaitu suatu penelitian hukum yang mempergunakan sumber hukum sekunder, dilakukan dengan menekankan dan berpegang pada segi yuridis. Yang termasuk dalam data sekunder meliputi buku-buku, surat-surat dan dokumen-dokumen. Pendekatan yuridis normative karena yang diteliti adalah aspek hukum, asas hukum, kaedah hukum terhadap perjanjian kerja antara RSUD Soewondo Pati dengan pegawai kontrak dengan melihat hukum yang menyangkut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan empiris yaitu mengkaji pada kenyataan yang ada terhadap adanya perjanjian kerja dengan pekerja waktu tertentu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif, karena bermaksud untuk menggambarkan tentang suatu keadaan secara subjektif maupun objektif yaitu mendiskripsikan bagaimana perjanjian kerja antara RSUD

Soewondo Pati dengan pegawai kontrak dan untuk mengetahui tanggung jawab hukum apabila terjadi pelanggaran pada perjanjian tersebut.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pegawai Kontrak Di Rsud Soewondo Pati Bila Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian mengenai perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati dibuat secara tertulis, hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian dibuat tertulis dengan tujuan memberikan bantuan dalam proses pembuktian. Perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati dibuat dengan menggunakan huruf latin dimana memberikan kemudahan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian sehingga tidak kesulitan dalam membaca perjanjian yang ada.

Bentuk perjanjian kerja RSUD Soewondo Pati yang dibuat secara tertulis dengan menggunakan huruf latin merupakan implementasi daripada Pasal 51 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Selain itu Pasal 57 Ayat (1) Undang-undang Nomr 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

Perjanjian kerja pegawai kontrak yang dilakukan oleh RSUD Soewondo Pati berisi kesepakatan bahwa pihak pekerja diangkat menjadi pegawai kontrak selama 1 tahun. Perjanjian kerja memiliki sifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berarti pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban. Tuntutan atau

meminta ganti rugi dalam perjanjian kerja ditujukan oleh pihak yang lalai dengan kewajibannya tertuang dalam Pasal 1243 KUH Perdata tentang pergantian biaya yang lalai pada kewajiban.

Perjanjian kerja kontrak yang dilakukan oleh RSUD Soewondo, Pati memuat tentang para pihak yang akan diangkat berupa nama, jenis kelamin, jabatan, besarnya upah, hak dan kewajiban, jangka waktu kontrak, serta tempat dan tanggal waktu kontrak dibuat. Hal ini sesuai dengan Perjanjian kerja pada sebuah perusahaan umumnya dilakukan perjanjian secara tertulis. Pasal 54 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
c. jabatan atau jenis pekerjaan;
d. tempat pekerjaan;
e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerjaatau buruh;
g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan;
i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja kontrak yang dilakukan RSUD Soewondo Pati dengan status PKWT dimana kontrak yang diberikan kepada karyawan hanya 1 (satu) tahun saja. Hal ini berdasarkan ketentuan umum PKWT Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertent yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja kontrak yang diberikan oleh RSUD Soewondo Pati berupa perpanjangan kontrak kepada 52 karyawan berdasar keputusan Direktur Nomor : 814.2/3770. Pasal 59 ayat 1 yaitu : perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu;

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

Tanggung Jawab Para Pihak Apabila Terjadi Pelanggaran Perjanjian Kerja Yang Telah Disepakati

Tanggung jawab dari pihak RSUD Soewondo Pati dan Karywan kontrak dalam perjanjian kontrak dilakukan hanya dalam waktu 1 tahun saja. Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Bentuk perlindungan dalam perjanjian kerja kontrak oleh RSUD Soewondo Pati diantaranya adalah sebagai berikut: Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka *demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu*

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Terhadap hal di atas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Hal tersebut salah satunya adalah sudah jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh dalam SK Pengangkatan pegawai kontrak ini sebagaimana terdapat dalam lajur 6 (enam) dan 7 (tujuh) Lampiran Keputusan Direktur RSUD Soewondo Nomor : 814.2 / 3770 Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang Ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

1) Kebutuhan hidup minimum;
2) Indeks harga konsumen;
3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
5) Kondisi pasar kerja;
6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Upaya penyelesaian atau perdamaian yang dapat ditempuh oleh para pihak Berdasarkan penjelasan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dapat diberikan kesimpulan mengenai perselisihan atau konflik hubungan indsutrial, yaitu:[7]

a. adanya pihak-pihak (2 orang atau lebih)
b. tujuan yang berbeda, yakni pihak yang satu menghendaki kepada pihak yang lain bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
c. pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut:[8] a) Bipartit, Ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial, pengertian Bipartit

[7] Lalu Husni II, *Op.Cit*, hal. 2.
[8] *Ibid.*, hal. 310

merupakan perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan indsutrial; b) Dalam pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan: "Arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final".

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pegawai Kontrak Di Rsud Soewondo Pati Bila Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bentuk perjanjian kerja RSUD Soewondo Pati yang dibuat secara tertulis dengan menggunakan huruf latin merupakan implementasi daripada Pasal 51 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Selain itu Pasal 57 Ayat (1) Undang-undang Nomr 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

Perjanjian kerja pegawai kontrak yang dilakukan oleh RSUD Soewondo Pati dimana isi perjanjiannya adalah menjelaskan mengenai ruang lingkup kerja, upah dan perintah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Ayat (15) Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan pengusaha dengan pekerja atau bruuh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.

3.2 Tanggung Jawab Pihak Rsud Soewondo Pati Apabila Melanggar Perjanjian Kerja

Tanggung jawab dari pihak RSUD Soewondo Pati dan Karywan kontrak dalam perjanjian kontrak dilakukan hanya dalam waktu 1 tahun saja. Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu,

Bentuk perlindungan dalam perjanjian kerja kontrak oleh RSUD Soewondo Pati diantaranya adalah sebagai berikut: Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

3.3 Mekanisme Penyelesaian Pelanggaran Perjanjian Kerja Kontrak Antara Kedua Belah Pihak

Jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan kontrak pada umumnya adalah sebagai berikut: 1) Karyawan yang melakukan bolos jam kerja mereka biasanya membolos agar bisa keluar atau dengan alasan mencari udara segar; 2) memalsukan jam lembur yang lebih lama dari biasanya. Tidak hanya masuk jam

kerja namun juga jam pulang kerja terkadang mereka mengkorupsinya; 3) Salah satu bentuk pelanggaran yang kerap dilakukan karyawan adalah penggelapan uang; 4) tindakan indisipliner, seperti pelanggaran terhadap pertauran RSUD yang ada; 5) Beberapa karyawan kerap melakukan pelanggaran dengan tidak bersikap ramah terhadap pasien. Tentunya hal ini memberikan citra negatif terhadap RSUD; 6) Tak Mau Mengerjakan Tugas Dari RSUD; 7) Tidak Berkontribusi pada RSUD

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dapat diberikan kesimpulan mengenai perselisihan atau konfilk hubungan indsutrial, yaitu: a) adanya pihak-pihak (2 orang atau lebih); b) tujuan yang berbeda, yakni pihak yang satu menghendaki kepada pihak yang lain bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya; c) pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

4.2 Saran

Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut: a) Bipartit, ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial, pengertian Bipartit merupakan perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan in

Untuk rumah sakit, diharapkan kedepannya pihak Rumah Sakit memberikan jaminan kontrak kerja yang pasti kepada karyawan agar karyawan termotivasi terhadap pekerjaannya.

Untuk rumah sakit, diharapkan kedepannya pihak rumah sakit membuat sistem manajemen yang lebih baik lagi untuk mengantisipasi karyawan yang melakukan pelanggaran.

Untuk karyawan, diharapkan kedepannya mematuhi semua isi perjanjian sehingga tidak terjadi pelanggaran dan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Untuk karyawan, diharapkan kedepannya melakukan diskusi terhadap pihak manajemen Rumah Sakit jika ingin melakukan review terhadap dokumen perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Husni, Lalu, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesiao,* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti

Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undangan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua*, Bogor: Ghalia Indonesia

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol. 17 no 6, 2011

Subekti, 2008, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata,* Jakarta: PT Pradnya Paramita