

# Jurist-Diction

Volume 2 No. 3, Mei 2019

Histori artikel: Submit 18 April 2019; Diterima 23 April 2019; Diterbitkan online 1 Mei 2019.

## Status Pekerja Tidak Tetap Pada Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Daerah

**Infita Robayani Safira**

infitarobayanisafira@gmail.com

Universitas Airlangga

### **Abstract**

*This article studying about non exempt employee in state general hospital. This essay using normative research. And the result from this essay showing that state general hospital should make internal regulations that can accommodate employee right so there will be no deviation between non exempt employee and exempt employee non PNS. In this situation state general hospital don't have to obey on lex number 13 year 2002 about employment instead refer to regulation from government institute. And if friction happen between employee and state general hospital then can be resolved by law out of court which is using state general hospital internal regulations and by mediation also. And also can be resolved by legal effort inside court which the accusation is breaking the law and breach of contract in district court. Also can be resolved use administrative remedies by file a lawsuit into state administrative court.*

**Keywords:** Status Of Non Exempt Employee; State General Hospital; Government Institute; Act Of Breaking The Law; Breach Of Contract

### **Abstrak**

Artikel ini mengkaji tentang Status Pekerja Tidak Tetap Pada Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Daerah. Skripsi ini menggunakan penelitian normatif. Dan hasil dari skripsi ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah ini haruslah membuat peraturan internal yang dapat mengakomodir hak-hak para pekerja agar tidak terjadi penimpangan terhadap status pekerja baik pekerja tidak tetap maupun pekerja tetap non PNS. Dalam hal ini Rumah Sakit Umum Daerah tidak tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melainkan mengacu kepada aturan dari instansi pemerintah. Dan apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pihak Rumah Sakit Umum Dearah maka dapat juga dilakukan upaya hukum di luar pengadilan yaitu dapat dilakukan dengan cara melihat aturan-aturan internal pada Rumah Sakit Umum Daerah dan juga dapat melakukan mediasi. Dan dapat juga dilakukan upaya hukum di dalam pengadilan terkait gugatan perbuatan melanggar hukum dan wanprestasi di Pengadilan Negeri. Selain itu juga dapat melakukan upaya hukum administratif dengan mengajukan gugatan ke Peradilan Tata Usaha Negara.

**Kata Kunci:** Status Pekerja Tidak Tetap; Rumah Sakit Umum Daerah; Instansi Pemerintah; Perbuatan Melanggar Hukum; Wanprestasi

### **Pendahuluan**

Pada tahun 2010, Pemerintah Indonesia membuat dan menjalankan program reformasi birokrasi nasional. Hingga saat ini melalui PERMENPAN No 11 Tahun 2015 pelaksanaan reformasi birokrasi nasional telah memasuki tahap kedua yang dalam hal ini ditandai dengan disusunnya suatu road map reformasi birokrasi 2015-2019. Terdapat tiga sasaran dan delapan area perubahan reformasi birokrasi nasional

2015-2019 yang telah ditetapkan dalam road map tersebut. Ketiga sasaran tersebut yakni birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Ketiga sasaran ini telah ditetapkan juga pada target tahun 2019 pada masing-masing indikator yang telah ada. Sementara itu delapan area perubahan reformasi birokrasi nasional ditetapkan untuk mewujudkan serta menyukseskan ketiga sasaran reformasi birokrasi nasional yang telah disebutkan diatas. Delapan area perubahan reformasi birokrasi tersebut adalah mental aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, tata laksana, SDM aparatur, peraturan perundang-undangan, dan pelayanan publik. Diharapkan kedelapan area perubahan reformasi birokrasi nasional ini dapat menciptakan suatu kondisi yang kondusif demi mendukung dan menyukseskan pencapaian ketiga sasaran reformasi birokrasi nasional.<sup>1</sup>

Dapat dilihat dari delapan area perubahan reformasi birokrasi nasional terdapat pelayanan publik yang diharapkan mampu mendorong perubahan penyedia pelayanan serta peningkatan kualitas pelayanan yang lebih cepat, aman, jelas, nyaman, dan terjangkau. Beberapa bentuk dari pelayanan publik pada rumah sakit di Jawa Timur yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr Soedono Madiun, RSUD dr Soetomo Surabaya, RSUD Jiwa Menur Surabaya, RSUD Haji Surabaya, RSUD Syaiful Anwar Malang. Pelayanan publik di RSUD ini sangatlah penting dan perlu diutamakan. Bentuk dari pelayanan publik di RSUD ini berupa penyediaan kebutuhan layanan yang baik, berkualitas, terciptanya kebersihan dan kenyamanan serta memiliki fasilitas yang memadai.

Sektor pelayanan publik yang paling sering merasakan kondisi dilematis adalah kesehatan karena pada sektor inilah fungsi sosial dan kemanusiaannya sangat erat bila dibandingkan dengan sektor yang lain. Pada sektor kesehatan ini juga kinerja pelayanan publiknya tidak bisa diukur secara ekonomis saja, tentunya juga birokrasi yang cepat untuk menunjang kesejahteraan masyarakat karena kesehatan adalah salah satu unsur dalam kesejahteraan yang dibutuhkan oleh warga negara.

---

<sup>1</sup> BKKBN, 'Reformasi Birokrasi', (BKKBN,2018) <<https://rb.bkkbn.go.id>> dikunjungi pada tanggal 4 Juli 2018.

Pentingnya aksesibilitas warga negara telah dilindungi oleh konstitusi Negara kita yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dengan dilandasi prinsip keadilan (equity) dan persamaan hak (equality) untuk mendapatkan hak pelayanan kesehatan.<sup>2</sup>

Demi mewujudkan peningkatan pelayanan publik maka diharapkan di setiap RSUD memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik serta mampu membantu dalam peningkatan pelayanan RSUD tersebut. Karena dengan adanya SDM yang memadai maka akan sangat membantu terwujudnya pelayanan publik yang baik dan dengan ini pula kesejahteraan masyarakat akan lebih terjamin apabila hal itu bisa benar-benar terwujud.

Kompetensi SDM pada dasarnya merupakan karakteristik dasar seorang pegawai yang menghasilkan kinerja yang efektif dan superior (misalnya motivasi, keahlian, sifat, peran sosial, konsep diri, atau kerangka pengetahuan). Kompetensi SDM ini dapat digolongkan menjadi lima kelompok, yaitu skills/keahlian yang ditunjukkan (kemampuan untuk membuat presentasi yang efektif, atau untuk melakukan negosiasi dengan berhasil), knowledge/pengetahuan berupa akumulasi dari informasi dalam area keahlian tertentu (akunting, MSDM), self concepts/konsep diri berupa sikap, nilai-nilai dan imej diri, traits/sifat: disposisi umum untuk berperilaku dalam cara tertentu (misalnya fleksibilitas), dan motives/motivasi merupakan cara berfikir yang mendorong perilaku (misalnya dorongan untuk berprestasi, afiliasi).<sup>3</sup>

Terdapat sebuah instansi di lingkungan pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik sebagai penyedia barang dan/atau jasa yaitu Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang dapat mengelola keuangannya sendiri berbeda dengan instansi pemerintah lainnya yang sistem pengelolaan keuangannya tidak dikelola sendiri.

---

<sup>2</sup> Budi Mulyawan, 'Kualitas Pelayanan Rumah Sakit umum Daerah' (2015) 5 Jurnal Aspirasi.[2].

<sup>3</sup> Ina Ratmaniasih, 'Kompetensi SDM dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit' (2012) 11 Trikonomika.[51].

Pada dasarnya, BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) adalah “alat” yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik agar tidak terjadi birokrasi yang panjang melalui penerapan manajemen keuangan yang didasarkan pada hasil, profesionalitas, akuntabilitas, dan transparansi. Suatu instansi yang ingin menjadi BLUD terlebih dahulu harus memenuhi tiga persyaratan pokok yakni, persyaratan substantif, yang terkait dengan penyelenggaraan layanan umum, persyaratan teknis yang terkait dengan kinerja pelayanan dan kinerja keuangan, serta persyaratan administratif terkait dengan terpenuhinya dokumen seperti pola tata kelola, rencana strategis bisnis, standar layanan minimal, laporan keuangan pokok, dan laporan audit / bersedia untuk diaudit.<sup>4</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Pasal 2, BLU bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat. Sehingga BLUD diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan dalam peningkatan pelayanan publik.

Disebutkan dalam pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan penjelasannya bahwa Pejabat pengelola BLU dan pegawai BLU dapat terdiri dari pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan BLU. Tenaga profesional non-pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dapat dipekerjakan secara tetap atau berdasarkan kontrak.

Rumah sakit umum milik pemerintah daerah termasuk instansi dalam bidang pelayanan publik yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sehingga sistem keuangannya menggunakan PPK-BLU.

---

<sup>4</sup> Syahril, ‘Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Pada RSUD DR. H. Moh. Anwar Sumenep’ (2013) III Jurnal performance bisnis dan akuntansi.[32].

Dengan adanya sistem pengelolaan keuangan BLUD ini diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan profesionalisme, mendorong entrepreneurship, transparansi, dan akuntabilitas dalam rangka pelayanan publik yang juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja, fleksibilitas pengelolaan keuangan dan tata kelola yang baik. Pelayanan dalam rumah sakit merupakan salah satu unsur utama yang harus diperhatikan. Namun semakin tingginya tuntutan dalam peningkatan pelayanan maka semakin banyak permasalahan yang muncul terkait dengan terbatasnya anggaran bagi operasional rumah sakit, sementara rumah sakit memerlukan dukungan SDM, teknologi dan modal yang besar. Rumah sakit dituntut untuk dapat melayani masyarakat dengan baik sehingga rumah sakit merupakan bentuk pelayanan publik yang memegang peranan penting dalam mewujudkan kesejahteraan dan peningkatan kesehatan masyarakat.<sup>5</sup>

Permasalahan yang timbul mengenai tidak adanya kepastian mengenai status terhadap pekerja tidak tetap, berbeda halnya dengan PNS yang bekerja di Badan Layanan Umum Daerah memiliki status yang lebih jelas. Terdapat dalam pasal 33 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum bahwa syarat pengangkatan dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai BLU yang berasal dari pegawai negeri sipil disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.

Dapat juga dilihat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No 34 Tahun 2018 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non PNS, mengenai persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai kontrak agar dapat menjadi pegawai tetap adalah 1) Mempunyai penilaian kinerja yang baik, 2) Lulus seleksi oleh tim seleksi pegawai BLUD Non PNS, 3) Formasi memungkinkan, dan 4) Telah memperbarui kontrak kerja 5 (lima) tahun berturut – turut.

Dengan diperhatikannya status dari pekerja tidak tetap tersebut agar menjadi pekerja tetap, maka dapat juga berdampak kepada kinerja dari masing – masing individu sehingga juga dapat berpengaruh pada terciptanya bentuk pelayanan

---

<sup>5</sup> Syahril.*Op.Cit.*[32].

publik yang baik, dengan begitu dapat mewujudkan bentuk reformasi birokrasi yang diharapkan.

Jika dilihat dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (1) setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ayat (2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ayat (3) setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.

Status dari pekerja tidak tetap yang bekerja di Badan Layanan Umum Daerah kurang diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit. Banyak pekerja tidak tetap yang sudah mengabdikan belasan tahun belum juga diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini menimbulkan permasalahan antara pekerja tidak tetap dengan pihak rumah sakit. Sedangkan dalam sebuah rumah sakit umum milik pemerintah daerah sangat dibutuhkan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik. Jika status SDM yang dipekerjakan tidak diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit maka akan dapat menghambat dalam melaksanakan pelayanan publik yang baik.

Pada dasarnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ini merupakan satuan kerja yang bergerak di bidang pelayanan publik dan juga merupakan sebuah instansi pemerintahan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang juga merupakan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) mengenai pekerjaannya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ini merekrut para pekerja kontrak. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 34 Tahun 2018 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non PNS. Tertera dalam peraturan tersebut mengenai pekerja kontrak.

Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara sendiri tidak mengatur mengenai pekerja kontrak. Namun, untuk pekerja kontrak sendiri sama dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang telah diatur di dalam Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mengatur mengenai perusahaan, sedangkan untuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ini adalah sebuah instansi pemerintahan

yang dimana Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) bukanlah sebuah perusahaan melainkan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik.

Mengenai definisi dari sebuah perusahaan yang juga telah diatur dalam Pasal 1 Angka 6 huruf a Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk Rumah Sakit Umum Daerah ini tidak tunduk kepada Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melainkan tunduk kepada aturan internal dari suatu instansi tersebut. Tidak tunduk pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan satuan kerja pemerintahan.

Contoh dari aturan internal ini yaitu sebuah perjanjian kontrak antara pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan juga bisa melihat dari Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah. Perbedaan antara kedua aturan tersebut yaitu untuk perjanjian kontrak sendiri ditujukan untuk pekerja kontrak yang terikat perjanjian, namun untuk keputusan direktur merupakan pemberdayaan sumber daya manusia yang bekerja dalam Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang ditujukan untuk seluruh para pekerja di rumah sakit tersebut.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang hendak dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah pekerja tidak tetap pada rumah sakit umum milik pemerintah daerah tunduk pada Undang-undang ketenagakerjaan?
2. Apa upaya hukum dari pekerja tidak tetap apabila terjadi perselisihan dengan pihak Rumah Sakit?

### **Metode Penelitian**

Ada dua pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pendekatan

perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penelitian dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu menelaah konsep hukum yang relevan dengan permasalahan.<sup>6</sup>

### **Pengaturan hukum mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan Rumah Sakit Umum Daerah**

Hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau bisa dikatakan sebagai hubungan ketenagakerjaan atau perburuhan. Yang dimana hukum perburuhan menurut Iman Soepomo adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.<sup>7</sup>

Istilah hukum perburuhan yang memiliki pengertian sama dengan hukum ketenagakerjaan yang mencakup mengenai hal –hal yang berkaitan dengan keadaan bekerjanya pekerja/buruh pada suatu perusahaan.<sup>8</sup> Mengenai hukum ketenagakerjaan yang pengaturannya telah diatur di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang – Undang tersebut mencakup semua kegiatan antara buruh dengan majikan dalam sebuah perusahaan.

Hal ini dapat dilihat didalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 6 a tentang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik perusahaan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bentuk usaha yang berbadan hukum yaitu seperti Perseroan Terbatas (PT), koperasi, yayasan, badan usaha milik negara, perseroan, perseroan terbuka dan perum. Dan yang dimaksud dengan tidak berbadan hukum contohnya adalah seperti usaha perseorangan, persekutuan perdata (*maatschap*), firma dan persekutuan

---

<sup>6</sup> *ibid.*[133].

<sup>7</sup> Aloysius Uwiyono,[et.,al], *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 2014).[3].

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Raja Grafindo Persada 2007).[2].



komanditer (CV).<sup>9</sup> Perusahaan juga merupakan kegiatan ekonomi yang berbentuk badan hukum atau bukan dan bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa dan terdiri dari seorang atau lebih yang juga bertanggung jawab terhadap risiko bisnis tersebut.

Mengenai pengaturan hukum terhadap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), bahwa Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan unit kerja dalam pemerintah daerah yang statusnya menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) karena RSUD memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, menarik bayaran atas jasa yang diberikan, memiliki “lingkungan persaingan” yang berbeda dengan SKPD biasa, pendapatan yang diperoleh dari jasa yang diberikannya cukup signifikan dan adanya “spesialisasi” dalam hal keahlian karyawan.<sup>10</sup>

Jika dilihat dari kedudukan rumah sakit dalam Undang – Undang 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 7 Ayat (3) bahwa Rumah Sakit yang didirikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instansi yang bertugas di bidang kesehatan, Instansi tertentu, atau Lembaga Teknis Daerah dengan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang merupakan unit kerja dan dikelola oleh pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik bukanlah merupakan sebuah perusahaan karena Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ini adalah sebuah unit pelaksana teknis yang dipimpin oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas untuk melayani kebutuhan masyarakat dan mensejahterakan masyarakat dengan cara melaksanakan tugas dengan baik agar menciptakan pelayanan publik yang baik terhadap masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) tidak tunduk terhadap Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena dalam Undang

---

<sup>9</sup> Aris Kurniawan, ‘Pengertian Perusahaan Menurut Para Ahli Beserta Jenis, Unsur Dan Contohnya Lengkap’, (2018) <<https://www.gurupendidikan.co.id>> dikunjungi pada tanggal 20 Oktober 2018.

<sup>10</sup> Syukriy, ‘RSUD Sebagai BLUD: Isu-Isu Penting’ (2018) <[www.Syukriy.wordpress.com](http://www.Syukriy.wordpress.com)> dikunjungi pada tanggal 20 Oktober 2018.

– Undang tersebut mengatur mengenai pekerja/buruh yang bekerja dalam ruang lingkup dalam bentuk perusahaan. Dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) bukan merupakan perusahaan sehingga aturan yang digunakan dalam Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah aturan internal di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) itu sendiri.

Aturan internal yang ada dalam Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) itu sendiri mengenai tentang aturan yang telah dibuat oleh direktur dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) tersebut, dan ada juga mengenai aturan yang telah diperjanjikan antara pekerja tidak tetap/kontrak dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), aturan tersebut bagi pekerja tidak tetap/kontrak maka pekerja tersebut juga harus tunduk terhadap perjanjian kontrak yang telah disepakati bersama.

Adapun aturan internal dalam Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang dimaksud antara lain adalah Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dr Soedono Madiun nomor 800/303/2017 tentang Pemberlakuan Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah dr Soedono. Dalam aturan tersebut mengatur mengenai perencanaan sumber daya manusia RSUD dr Soedono Madiun, rekrutmen pegawai, orientasi pegawai baru, pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan database pegawai, kesejahteraan pegawai RSUD dr Soedono Madiun, penilaian kinerja pegawai, krendesial dan rekrendesial tenaga kesehatan, perlindungan terhadap pelaksanaan pekerja di RSUD dr Soedono Madiun, retensi pegawai, sistem pendelegasian wewenang, sistem pemberhentian pegawai di RSUD dr Soedono Madiun, serta pemberian hukuman disiplin pegawai dan penyelesaian perselisihan.

Sedangkan mengenai aturan yang telah diperjanjikan antara pekerja tidak tetap/kontrak dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) salah satunya dapat dilihat dalam Perjanjian Kerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah dr Soedono Madiun Nomor 876/7.819/303/2018. Yang pada garis besarnya membahas mengenai pengertian, lingkup kerja, sifat hubungan kerja, jangka waktu pekerjaan, hak kewajiban dan tanggung jawab, larangan bagi pihak kedua, upah/penghasilan, fasilitas kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja, sanksi, penyelesaian perselisihan dan tuntutan hukum.

Perbedaan antara keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dr Soedono Madiun dengan perjanjian kontrak antara pihak rumah sakit dengan pekerja tidak tetap. Untuk keputusan dari Direktur Rumah Sakit sendiri ini mengenai pemberlakuan pedoman manajemen sumber daya manusia dalam Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Keputusan ini ditujukan kepada seluruh sumber daya manusia yang bekerja dalam Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Sedangkan untuk perjanjian kontrak antara pihak rumah sakit dengan pekerja kontrak ini merupakan aturan yang hanya untuk pekerja kontrak tersebut mengenai aturan-aturan yang harus diperhatikan oleh pekerja tersebut.

Dalam prakteknya, tidak ada aturan yang mengatur mengenai pekerja tidak tetap yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Sehingga timbul kekosongan hukum mengenai permasalahan tersebut. Karena tidak adanya aturan yang mengatur secara rinci, maka para pihak tersebut tunduk pada kontrak dari masing-masing yang sebelumnya telah diperjanjikan antara pihak pekerja dengan pihak dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) tersebut.

Segala peraturan internal yang dibuat oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah yang juga sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah ada dan jelas kedudukannya lebih tinggi daripada peraturan internal tersebut yang kita kenal dalam asas preferensi hukum yakni Asas Lex Superiori Derogat Legi Inferior.<sup>11</sup>

### **Upaya Hukum Dari Pekerja Tidak Tetap Apabila Terjadi Perselisihan Dengan Pihak Rumah Sakit**

Dalam lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) apabila terjadi sengketa antara pekerja dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) maka dapat dilakukan dengan cara upaya hukum di luar pengadilan. Upaya hukum yang dilakukan bila diselesaikan di luar pengadilan maka bisa dengan cara melihat dari aturan internal sendiri yang berlaku. Aturan internal yang berlaku

---

<sup>11</sup> Shinta Agustina, 'Implementasi Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali Dalam Sistem Peradilan Pidana' (2015) 44 MMH.[504].

di setiap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) tentunya dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyelesaikan perselisihan jika ada pekerja yang telah dirugikan oleh pihak rumah sakit. Aturan internal yang dimaksudkan disini dapat berupa aturan-aturan yang berlaku di setiap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) tersebut. Yaitu seperti berupa aturan dalam Rumah Sakit Umum Daerah dr Soedono Madiun nomor 800/303/2017 tentang Pemberlakuan Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah dr Soedono. Dari aturan tersebut dapat membantu untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara pihak. Adapun upaya hukum lain selain dengan berurusan langsung terhadap atasan, yaitu bisa melalui mediator atau pihak ketiga. Hal ini untuk mempermudah atau mempercepat selesainya sengketa yang terjadi di antara pihak pekerja dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).

Apabila dalam melakukan penyelesaian upaya hukum tersebut tidak berhasil dengan menggunakan aturan internal, maka upaya hukum yang lainnya bisa langsung diselesaikan dengan direktur dari Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) tersebut atau juga dapat diselesaikan dengan pemerintah dari kabupaten atau tergantung dari wilayah dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).

Dari beberapa cara upaya hukum yang dapat dilakukan di luar pengadilan, diharapkan melalui cara tersebut dapat menyelesaikan segala perkara atau sengketa yang terjadi di antara pihak pekerja dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan juga dapat menemukan titik terang atau jalan keluar dari adanya perselisihan. Sehingga dengan begitu tidak perlu lagi para pihak yang berperkara menyelesaikan perkara tersebut di dalam pengadilan. Tetapi jika dalam melakukan upaya hukum diluar pengadilan tidak berhasil, maka dapat dilakukan upaya hukum di dalam pengadilan.

Untuk upaya yang dilakukan dalam pengadilan upaya ini biasanya dilakukan pada saat upaya yang dilakukan diluar pengadilan tidak dapat terselesaikan antara para pihak atau tidak menemukan jalan keluar. Upaya hukum itu sendiri merupakan upaya yang sah untuk memperoleh perlindungan hukum dan keadilan yang telah dilindungi dan diatur oleh hukum yang ada.

Upaya hukum ini merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk melawan putusan hakim terhadap pihak-pihak yang tidak puas terhadap putusan yang diberikan atau dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan dan tidak memiliki rasa keadilan. Dengan begitu para pihak yang bersengketa ini dapat melakukan sebuah upaya hukum agar para pihak dapat memiliki rasa keadilan dan dapat mencapai keinginan bersama antara para pihak yang bersengketa.

Upaya hukum ini diperlukan apabila terjadinya sengketa antara para pihak dan/atau adanya kepentingan yang perlu mendapat pengakuan dengan kepastian hukum meskipun tidak terjadi sengketa.<sup>12</sup> Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan lembaga yang menyelesaikan perkara khusus terkait KTUN, sedangkan pada Pengadilan Negei (PN) dapat digunakan untuk mengajukan perkara terkait PMH dan Wanprestasi.

Disamping melakukan upaya hukum yang dilakukan di dalam pengadilan tentunya memiliki beberapa faktor yang merupakan kerugian dalam melakukan upaya hukum di dalam pengadilan. Kerugian tersebut antara lain mengenai masalah waktu, biaya dan lamanya dalam melaksanakan proses di dalam pengadilan.

Masalah waktu ini merupakan kerugian dalam melakukan upaya hukum di dalam pengadilan. Karena tentunya akan menyita banyak waktu dan tidak bisa dengan waktu yang cukup singkat. Apalagi bagi seorang pekerja tentunya dia harus rela mengorbankan waktunya untuk menjalani proses hukum di dalam sebuah pengadilan. Selanjutnya masalah biaya. Dalam melakukan upaya hukum di dalam pengadilan pasti membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Dan kemudian masalah lamanya dalam menyelesaikan permasalahan. Dalam melakukan upaya di pengadilan tentunya harus mengikuti proses-proses yang berlaku sehingga dalam menyelesaikan perkara membutuhkan waktu yang cukup lama.

Di sisi lain juga terdapat kelebihan dalam melakukan upaya hukum didalam pengadilan, yakni putusan pengadilan yang bersifat final dan memaksa dimana

---

<sup>12</sup> *ibid.*

masing-masing pihak harus patuh serta tunduk terhadap putusan pengadilan tersebut. Selain itu, upaya hukum yang dilakukan didalam pengadilan juga berorientasi pada fakta-fakta hukum yang ada. Sehingga hal ini dapat diketahui mengenai permasalahan atau sengketa yang terjadi dan dengan hal ini juga dapat diketahui siapa yang benar-benar salah dan siapa yang benar.

### **Kesimpulan**

Pekerja tidak tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah tidak tunduk pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena pada dasarnya mengenai aturan terhadap pekerja tidak tetap pada Rumah Sakit Umum milik pemerintah Daerah ini tunduk pada instansi pemerintah (aturan internal pada setiap instansi). Sedangkan terhadap Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini ditujukan kepada sebuah perusahaan dan bukan kepada satuan kerja di lingkungan pemerintahan. Rumah Sakit Umum Daerah ini bukan merupakan sebuah perusahaan melainkan satuan kerja di lingkungan kabupaten/kota.

Pekerja tidak tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah tidak tunduk pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena pada dasarnya mengenai aturan terhadap pekerja tidak tetap pada Rumah Sakit Umum milik pemerintah Daerah ini tunduk pada instansi pemerintah (aturan internal pada setiap instansi). Sedangkan terhadap Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini ditujukan kepada sebuah perusahaan dan bukan kepada satuan kerja di lingkungan pemerintahan. Rumah Sakit Umum Daerah ini bukan merupakan sebuah perusahaan melainkan satuan kerja di lingkungan kabupaten/kota.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Penerbit Raja Grafindo Persada 2014).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Penerbit Raja Grafindo Persada 2007).

**Jurnal**

Budi Mulyawan, 'Kualitas Pelayanan Rumah Sakit umum Daerah' (2015) 5 Jurnal Aspirasi.

Ina Ratmaniasih, 'Kompetensi SDM dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit' (2012) 11 Trikonomika.

Shinta Agustina, 'Implementasi Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali Dalam Sistem Peradilan Pidana' (2015) 44 MMH.

Syahril, 'Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah(PPK-BLUD) Pada RSUD DR. H. Moh. Anwar Sumenep', (2013) III Jurnal performance bisnis dan akuntansi.

**Laman**

Aris Kurniawan, 'Pengertian Perusahaan Menurut Para Ahli Beserta Jenis, Unsur Dan Contohnya Lengkap' (2018) <<https://www.gurupendidikan.co.id>> .

BKKBN, 'Reformasi Birokrasi' (BKKBN,2018) <<https://rb.bkkbn.go.id>> .

Syukriy, 'RSUD Sebagai BLUD: Isu-Isu Penting; (2018) <[www. Syukriy.wordpress.com](http://www.Syukriy.wordpress.com)> .

**HOW TO CITE:** Infiti Robayani Safira, 'Status Pekerja Tidak Tetap Pada Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Daerah' (2019) Vol. 2 No. 3 Jurist-Diction.

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**