

LABOUR LAW di Rumkit

By:

L. Ratna Kartika wulan



RS DIGUGAT KARYAWAN NYA

- Karyawan RS Haji Dem
di Depag
- Karyawan Rumah Sakit
Honoris Mogok
- Karyawan RS Imanuel
Demo, Ratusan Pasien
Telantar



Karyawan Mogok Rumah Sakit Haji Terancam Dirumahkan

(TEMPO Interaktif, Jakarta)

Sekitar 70 karyawan RSt Haji yang mogok kerja sejak Senin kemarin terancam kehilangan status karyawan mereka. Pencopotan status karyawan itu akan dilakukan pihak manajemen rumah sakit haji jika mereka tidak segera bekerja lagi Jumat depan.

Menurut Ketua SPSI RS Haji Jakarta, pencopotan status karyawan itu dilakukan jika Jumat depan mereka tidak bekerja. "Jika lebih dari 5 hari karyawan tidak masuk kerja tanpa izin, mereka kami anggap mengundurkan diri. Itu sudah diatur di UU tenaga kerja," katanya

Sejak hari Senin kemarin, sejumlah karyawan rumah sakit haji mogok kerja. Hal itu mereka lakukan karena menolak kepemimpinan Direktur baru Rumah Sakit Haji Salimar Salim. Sebagian besar karyawan yang mogok berasal dari unit pelayanan administrasi dan instalasi perawatan sarana (IPS). "Dari dua unit itu ada sekitar 25 orang," ungkap



Definisi labour law

- himpunan peraturan tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.



PIHAK-2 TERKAIT LABOUR LAW DI RS

SIAPA YANG TERLIBAT ?



- PEKERJA / KARYAWAN RS
- PIHAK MANAJEMEN RS
- SERIKAT PEKERJA RS
- LEMBAGA BIPARTID / TRIPARTID
- PEMERINTAH

PEKERJA (KARYAWAN RS)

- Ps 1 (angka 3) UUK :
 - *setiap orang yang bekerja dengan menerima upah / imbalan dalam bentuk lain.*



- **TAK DISEBUT PEKERJA MENURUT UUK, BILA :**
 - bekerja secara tak teratur & secara organisasi tak punya fungsi pokok di RS.
 - dokter perusahaan
 - konsultan RS
 - bekerja pada RS, tapi bersifat isidentil.
 - tenaga kerja bongkar muat

SERIKAT PEKERJA RS

- FUNGSI SERIKAT PEKERJA:
 - Sbg pihak dalam pembuatan PKB & PPHI di RS.
- UU No 21/2000 :
 - Buruh diberi kebebasan untuk:
 - Berkumpul
 - berserikat
 - keluarkan pendapat lisan / tulisan
 - peroleh kehidupan layak
 - kedudukan sama di depan hukum

PEMBERI KERJA → manajemen RS

- Ps 1 (angka 5) UUK:
 - *Orang perseorangan, persekutuan / badan hukum yg secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.*



- Pihak manajemen /
Pengelola RS

- Ps 1 (angka 6) UUK :
 - *Tiap bentuk usaha ber BH / tidak, milik perseorangan, milik persekutuan / milik BH, baik milik swasta / milik negara yang pekerjakan pekerja dengan bayar upah / imbalan dalam bentuk lain.*



Rumah Sakit

LEMBAGA PENYELESAIAN KONFLIK BIPARTID /TRIPARTID DI RS

- BIPARTID :
 - FORUM KOMUNIKASI & KONSULTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DI RS
 - ANGGOTA :
 - Pihak RS &SP yg tercatat.
- RS YANG PEKERJAKAN > 50 ORANG WAJIB BENTUK LEMBAGA BIPARTID.

- TRIPARTID :
 - FORUM KOMUNIKASI ,
KONSULTASI &
MUSYAWARAH
 - ANGGOTA :
 - Pihak RS
 - SP tercatat
 - Pemerintah.

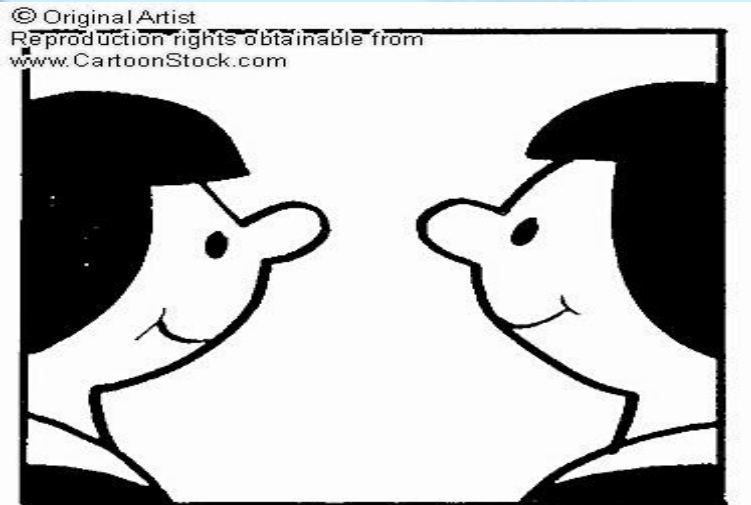


PEMERINTAH

- campur tangan pemerintah diperlukan supaya hubungan ketenagakerjaan akan menjadi adil bagi para pihak.
- Campur tangan :
 - Pre employment
 - During employment
 - Post employment

- **PRE EMPLOYMENT.**

- pengaturan lowongan kerja,
pengerahan & penempatan tenaga
kerja
 - UU ketenagakerjaan
 - Keppres wajib lapor lowongan pekerjaan



- DURING
EMPLOYMENT

- pengaturan selama hubungan kerja berlangsung
 - UU ketenagakerjaan
 - UU keselamatan kerja
 - UU jamsostek, UU SP
 - UU SJSN

- POST
EMPLOYMENT

- Setelah hubungan kerja berakhir.
- UU ketenagakerjaan, UU SJSN

SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN

- UU NO 13 / 2003 : KETENAGAKERJAAN (UUK)
- UU NO 2 / 2004 : PPHI
- UU NO 21 / 2000 : SERIKAT PEKERJA
- UU NO 3 / 1992 : JAMSOSTEK
- KUHAPerdata & KUH Pidana
- PERATURAN LAIN YANG MENDUKUNG KETENAGAKERJAAN

- 
- UU KETENAGAKERJAAN
 - BERSIFAT MATERIEL

- MENGATUR :
 - perencanaan ketenagakerjaan
 - pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja
 - perluasan kesempatan kerja
 - penempatan tenaga kerja asing
 - perlindungan pengupahan & kesejahteraan
 - hubungan kerja
 - PHK
 - pembinaan, pengawasan
 - pengenaan sanksi.

- 
- UU PPHI
 - BERSIFAT FORMIL

- **MENGATUR :**
 - Tatacara penyelesaian perselisihan lewat bipartid, mediator, konsiliator, arbitrase & pengadilan
 - Susunan hakim pengadilan HI
 - Tatacara pelaksanaan persidangan
 - Sanksi pidana & administrasi terhadap pelanggaran UU PPHI.

- UU SP MENGATUR :

- cara pembentukan
- Keanggotaan
- pemberitahuan & pencatatan
- hak & kewajiban
- perlindungan hak berorganisasi,
- keuangan & harta kekayaan,
- penyelesaian perselisihan,
- pembubaran
- pengawasan & penyidikan
- sanksi atas pelanggaran.

- UU JAMSOSTEK :

- jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- jaminan kematian (JK)
- jaminan hari tua (JHT)
- dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK)

HUBUNGAN KERJA



HUBUNGAN KERJA DI RS

- HUBUNGAN KERJA TERJADI KARENA ADA PERJANJIAN KERJA
- UNSUR HUBUNGAN KERJA
 - ADA PEKERJAAN
 - ADA PERINTAH ORANG LAIN
 - ADA UPAH
 - TERBATAS WAKTUNYA

- **ADA PEKERJAAN :**
 - Terkait dengan tenaga manusia dan upah

- **ADA PERINTAH ORANG LAIN:**
 - kedudukan ke 2 pihak tidak sama (memerintah & diperintah) → ada perjanjian kerja.
 - Sebaliknya jika kedudukan ke 2 pihak sama → tidak ada perjanjian kerja.

- ADA UPAH

- hak pekerja yang diterima & dalam bentuk uang sebagai imbalan

- TERBATAS WAKTUNYA:

- tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.





HAK & KEWAJIBAN PARA PIHAK DI RS

HAK PEKERJA → KEWAJIBAN PIHAK RS HAK RS → KEWAJIBAN PEKERJA

- KEWAJIBAN RS (ps 1602 KUHPPer):
 - bayar upah pekerja
 - atur pekerjaan & tempat kerja
 - beri cuti / libur
 - urus perawatan/ pengobatan pekerja
 - berikan surat keterangan

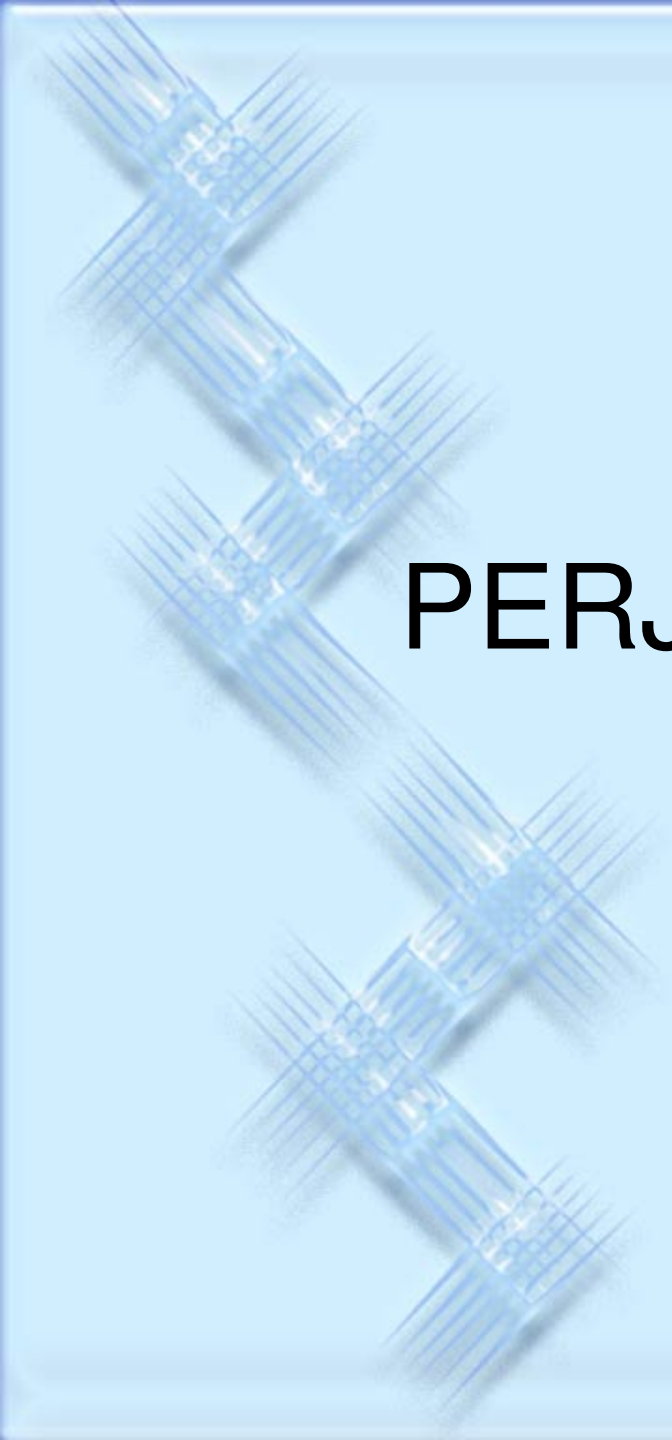
- **KEWAJIBAN PEKERJA (ps1603 KUHper)**
 - laksanakan pekerjaan sesuai yg diperjanjikan
 - laksanakan pekerjaan sendiri, tak dapat digantikan oleh orang lain tanpa ijin pemberi kerja
 - Taati peraturan & laksanakan pekerjaan
 - Bayar ganti rugi / denda
 - Taati peraturan yang berlaku
 - Laksanakan tugas & kewajibannya secara layak.

PERJANJIAN KERJA

- suatu persetujuan bahwa pihak ke 1 (pekerja) ikatkan diri untuk serahkan tenaganya pada pihak lain(majikan) dengan upah selama waktu tertentu (*Ps 1601 a KUHperdata*).
- Jadi
 - bila seseorang telah ikatkan diri dalam perjanjian kerja,maka secara otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

- **„asas kebebasan berkontrak”**

- tiap orang pada dasarnya boleh buat kontrak /perjanjian yg berisi berbagai macam perjanjian asal tak bertentangan dgn UU, kesusilaan & tib-um pasal 1338 (1)
KUHperdata



PERJANJIAN KERJA

- PERJANJIAN ANTARA PEKERJA & PEMBERI KERJA YANG MEMUAT :
 - SYARAT-2T KERJA,
 - HAK & KEWAJIBAN PARA PIHAK MULAI DARI SAAT HUBUNGAN KERJA ITU TERJADISHINGGA BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

MACAM PERJANJIAN KERJA

- PKWT
- PKWTT
- Outsourcing :
 - PK Dgn PERUSAHAAN PEMBORONG PEKERJAAN
 - PK Dgn PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA (PPJP).

PKWT

- PK antara pekerja & pihak RS yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis & sifat / kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- PEKERJA KONTRAK

- UUK LARANG PEKERJAKAN PEGAWAI KONTRAK DGN PERJANJIAN KERJA LISAN

- JIKA LISAN, KONSEKUENSI YANG MUNCUL :
 - PKWT MENJADI PKWTT → Pekerja kontrak menjadi pekerja tetap terkait dengan segala hak & kewajiban

- **PERSYARATAN PKWT:**

- Harus dibuat tertulis & harus menggunakan bahasa indonesia. Jika tidak dibuat tertulis, dianggap sebagai PKWT
- Tidak menyaratkan ada masa percobaan.
 - Jika dilakukan masa percobaan maka akan batal demi hukum
- Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus/ tidak terputus-2

- SYARAT PERJANJIAN DALAM UUK:
 - MATERIEL → HK PERDATA
 - FORMIL

- SYARAT MATERIEL (PS 52 UUK)

- kesepakatan ke2 pihak
- kecakapan melakukan perbuatan hukum
- ada pekerjaan yang diperjanjikan
- pekerjaan yg diperjanjikan tak bertentangan dengan tibum, kesusilaan, & perundangan yang berlaku.

- SYARAT FORMIL :

- nama, alamat RS
- nama, jenis kelamin, alamat pekerja
- jabatan/jenis pekerjaan
- tempat pekerjaan
- besarnya upah & cara pembayaran
- syarat-2 kerja
- jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja
- tempat perjanjian kerja dibuat
- tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat- kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh rendah dari syarat kerja yang termuat dalam Peraturan kepegawaian RS /PKB.

PEKERJAAN-2 YANG DAPAT MENGGUNAKAN PEKERJA KONTRAK *(ps 59 UUK)*

- Pekerjaan sekali selesai / sementara sifatnya.
- Jangka waktu max 3 tahun
- Bersifat musiman
- Terkait dengan kegiatan baru , produk tambahan yg masih dalam peninjauan / percobaan

- Bila jangka waktu sudah habis :
 - otomatis terjadi PHK
 - karyawan tidak berhak dapatkan kompensasi PHK :
 - uang pesangon
 - uang penghargaan masa kerja
 - uang penggantian hak pengoibatan & perumahan
 - uang pisah.

- sering terjadi penyimpangan:

- Misal :

- dengan alasan tertentu pihak pemberi kerja berlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin & tetap

- Antisipasinya :

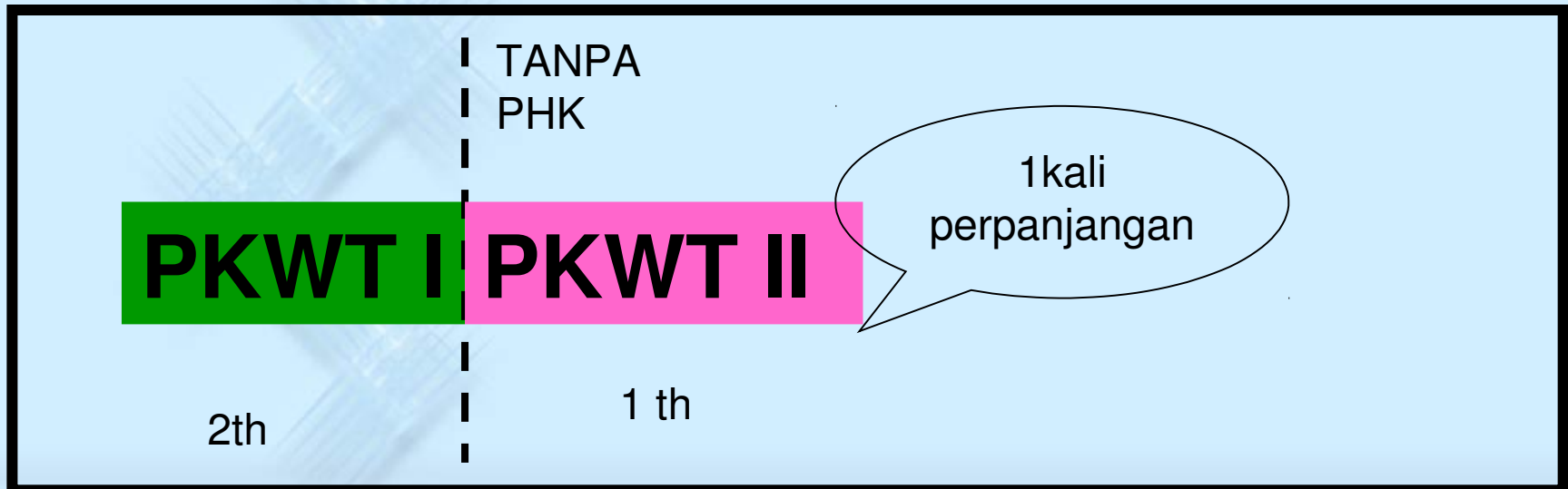
- pekerjaan yang :

- selesai / sementara sifatnya
 - diperkirakan selesai maksimal 3 thn
 - berkaitan dengan kegiatan baru.

- **JANGKA WAKTU:**
 - dapat **diperpanjang** / **diperbaharui** dengan jangka waktu 3 thn.

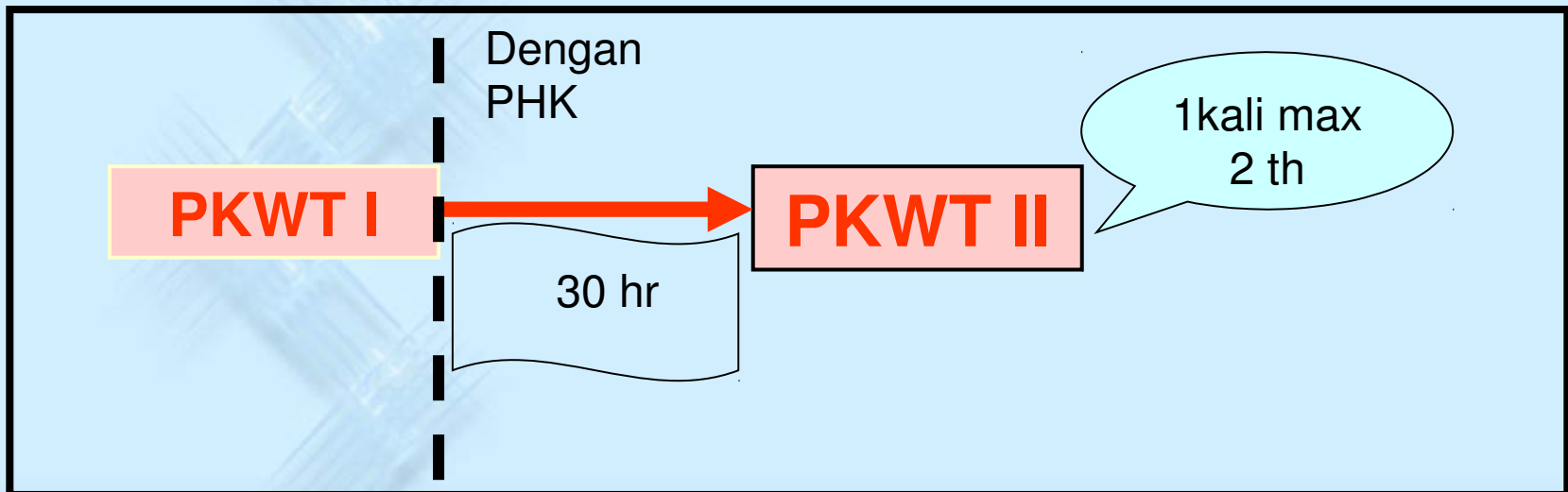
- **DIPERPANJANG :**

- lanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa PHK
- PKWT maks 2 th
- hanya boleh perpanjangan 1 kali untuk jangka waktu maks 1th



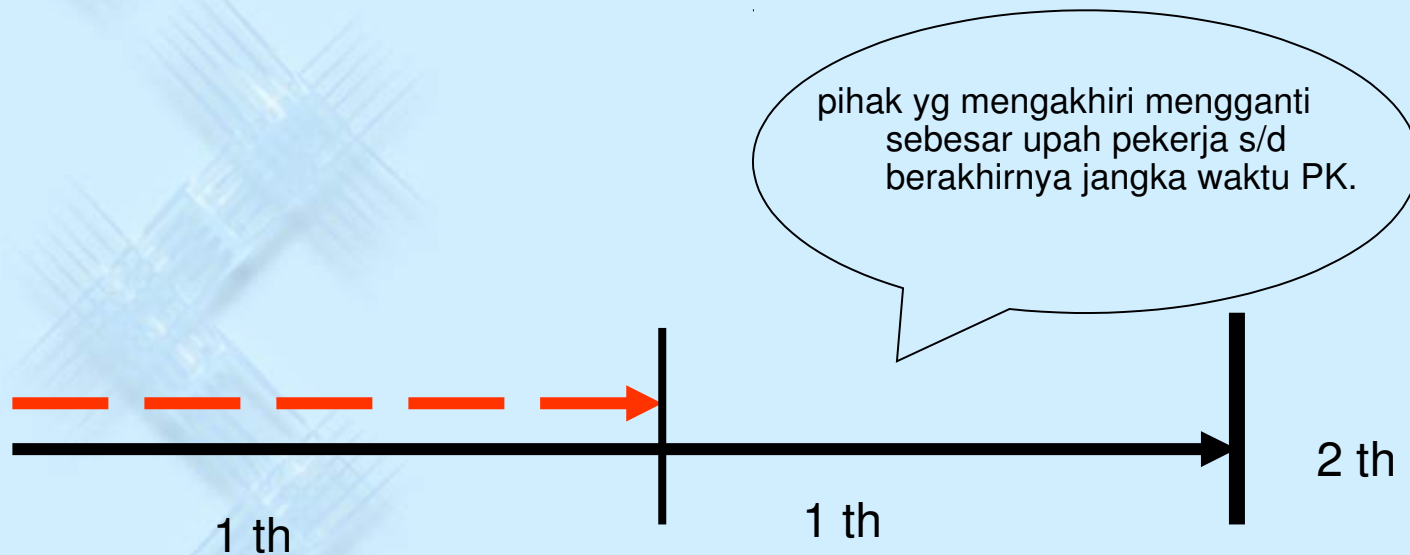
- **PEMBAHARUAN**

- melakukan hubungan baru setelah PKWT pertama berakhir melalui PHK dengan tenggang waktu 30 hari.
- hanya boleh dilakukan 1 kali & maks 2 tahun



- GANTI RUGI DIBERIKAN
 - PKWT diakhiri oleh salah 1 pihak sblm jangka berakhir
 - pihak yang akhiri harus mengganti sebesar upah pekerja sd berakhirnya jk wkt PK.

- GANTI RUGI TIDAK DIBERIKAN
 - Jika pekerjaan yang diprediksi untuk jangka waktu tertentu ternyata lebih cepat diselesaikan.



Pekerja kontrak berhak mendapatkan kompensasi PHK

- PK dibuat lisan
- Jenis pekerjaan yang diperjanjikan bersifat terus menerus
- Pekerjaan yang dijanjikan menyangkut co business (pekerjaan inti)
- Diberlakukan masa percobaan
- PK dibuat 2 kali termasuk pembaharuan & > 3th (termasuk perpanjangan)



PKWTT

- PK untuk adakan hubungan kerja tetap
- PKWT akan berubah jadi PKWTT
 - jika jenis & sifat pekerjaan bukan termasuk dalam ruang lingkup PKWT
- dapat memberlakukan masa percobaan, asal dituangkan dalam perjanjian kerja.

OUTSOURCING

- Penyerahan pekerjaan tertentu RS pada pihak ke III yg dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban di RS



PIHAK TERKAIT OUTSOURCING

- PEMBERI KERJA
- PENYEDIA NAKER
(PERUSH. JASA
OUTSOURCING)
- NAKER
- HUBUNGAN HUKUM
KERJANYA :
 - Bukan dengan
pemberi kerja tetapi
dengan penyedia kerja

Pekerjaan yang dapat di outsourcing

- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- dilakukan dengan perintah langsung / tak langsung dari RS
- merupakan kegiatan penunjang RS secara keseluruhan
- tak hambat proses kegiatan secara langsung
- Perlindungan & syarat kerja bagi pekerja pemborong = perlindungan & syarat kerja pemberi kerja

- Bentuk PK outsourcing
 - PK Dgn perusahaan pemborong pekerjaan
 - PK Dgn perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP).

PK DENGAN PERUSAHAAN PEMBORONG PEKERJAAN

- RS boleh serahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada Pihak ke III
- dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan.

PK DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA (PPJP).

- hanya boleh dipekerjakan pada bagian penunjang
 - cleaning service
 - penyedia makanan karyawan,
 - tenaga pengamanan
 - penyediaan angkutan pekerja.

- Syarat pekerjaan karyawan PPJP
 - ada hubungan kerja antara pekerja dengan PPJP
 - PK yang berlaku : PKWT
 - perlindungan upah & kesejahteraan, syarat kerja, serta perselisihan yang timbul jadi tanggung jawab PPJP
 - perjanjian antara pengguna jasa dengan PPJP harus dibuat tertulis & didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan

Jika syarat PK tidak dipenuhi maka status hubungan kerja antara pekerja dengan PPJP beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja

PEKERJA HARIAN LEPAS

- KRITERIA :

- Pekerjaan-2 tertentu yang berubah-2 dalam wkt & volume pekerjaan
- Harus dibuat tertulis
- jk wkt :
 - Jika pekerja bekerja < 21 hari dlm 1 bulan
 - Tidak dibatasi waktu
 - Jika bekerja > 21 dalam 1 bulan selama 3 bln berturut-2 → PKWTT



CARA MEMBUAT PERJANJIAN KERJA.

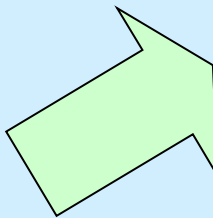
MASA PERCOBAAN

- max lama 3 bulan
- dibuat secara tertulis
- dicantumkan dalam PK
- pekerja berhak atas upah.
- upah yang dibayarkan tidak boleh dibawah UMR
- Masa percobaan kerja boleh diadakan a/ boleh tidak diadakan.
- hanya boleh diadakan untuk perjanjian PKWTT
- dalam masa percobaan pekerja, pihak RSt dapat PHK sewaktu-2 tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

YANG DAPAT MEMBUAT PERJANJIAN KERJA

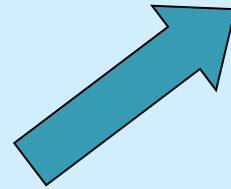
- Untuk membuat perjanjian kerja adalah ***orang dewasa.***
- HK PERBURUHAN
 - setiap orang yang berumur 18 th dapat membuat PK
- HUKUM PERDATA:
 - jika telah berumur 21th / telah menikah.

BENTUK PERJANJIAN KERJA

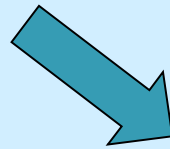
- PKWT
 - harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa indonesia dan tulisan latin
 - memuat :
 - nama & alamat RS;
 - nama, jenis kelamin, umur & alamat pekerja
 - jabatan/jenis pekerjaan
 - tempat pekerjaan
 - besarnya upah dan cara pembayarannya
 - syarat kerja yang memuat hak & kewajiban RS & pekerja
 - mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - tempat & tanggal PK dibuat
 - TTD para pihak dalam PK.
- 

- PKWTT

- bentuknya bebas, artinya dapat dibuat maupun lisan



- dibuat secara tertulis :
 - bentuknya sama seperti PKWT



- dibuat bentuk lisan
 - pihak RS wajib membuat surat pengangkatan yang memuat
 - nama & alamat pekerja
 - tanggal mulai bekerja
 - jenis pekerjaan
 - besarnya upah.

ISI PERJANJIAN KERJA

- isi PK tak boleh bertentangan dengan peraturan kepegawaian RS, PKB & peraturan perundangan yang berlaku.
- PK hanya memuat syarat-2 kerja yang sederhana : ttg upah saja
- **Perlu ada peraturan yg memuat syarat-2 kerja secara lengkap.**



Peraturan
kepegawaian RS /
PKB

PERATURAN KEPEGAWAIAN DI RUMAH SAKIT



- RS yang pekerjakan minimal 10 orang & belum miliki PKB
 - **wajib membuat Peraturan kepegawaian** yang memuat :
 - syarat- kerja & tata tertib kerja di lingkungan kerja tersebut.
- Tidak berlaku bagi bagi RS yang telah memiliki PKB.

- Naskah peraturan kepegawaian dibuat oleh pihak manajemen RS harus melibatkan wakil pekerja dalam proses pembuatannya
- Saran & pertimbangan wakil pekerja thd rancangan peraturan kerja di RS maksimal diterima pihak RS 14 hari kerja sejak diterimanya rancangan peraturan kepegawaian RS oleh wakil pekerja

- Jika dalam jk wkt 14 hari wakil pekerja tak berikan jawaban maka:
 - pihak RS dapat meminta pengesahan peraturan kerja RS
 - lampirkan bukti bahwa telah meminta saran & pertimbangan kepada wakil pekerja.

- Masa berlakunya peraturan RS max 2 thn & wajib di perbaharui setelah habis masa berlakunya
- Peraturan berlaku setelah disahkan oleh HRD
- Jika akan adakan perubahan isi dalam t masa berlakunya peraturan kerja di RS maka
 - perubahan harus berdasar kesepakatan antara pihak RS dengan SP.

PENGESAHAN PERATURAN KEPEGAWAIAN DI RS

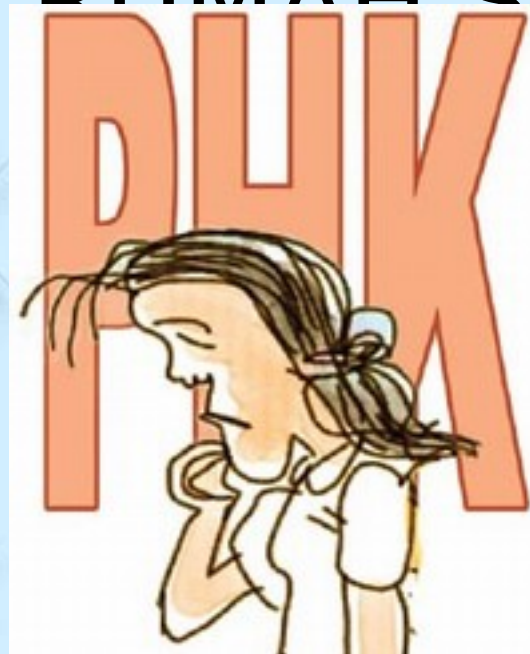
- Prosedur :
 - ajukan permohonan pengesahan peraturan kerja RS pada disnakertrans setempat
 - Permohonan dilengkapi permohonan tertulis :
 - nama & alamat RS, Nama Pimpinan RS, wilayah operasi RS, status RS, jml karyawan RS menurut jenis kelamin, status hubungan kerja, upah tertinggi dan terendah di RS, nama & alamat serikat pekerja, nomor pencatatan serikat pekerja, masa berlakunya peraturan kerja RS, pengesahan peraturan kerja RS yang ke berapa.

- Naskah rangkap 3 yang ditandatangani Direktur RS.
- Bukti dimintakan saran pertimbangan dari SP / wakil pekerja
- HRD Harus:
 - meneliti kelengkapan dokumen & materi peraturan RS yang diajukan.
 - mensahkan peraturan kerja RS dgn terbitkan SK max 30 hari sejak tgl diterimanya permohonan pengesahan.

- Jika pengajuan permohonan pengesahan peraturan kerja tak penuhi peraturan perundangan:
 - max 7 hari kerja sejak diterimanya permohonan pengesahan dikembalikan secara tertulis untuk diperbaiki dan dilengkapi.
- Pihak RS wajib sampaikan peraturan kerja RS yang telah dilengkapi / diperbaiki max 14 hari sejak peraturan kerja RS dikembalikan.

- Bila tidak ditaati :
 - RS dinyatakan tidak ajukan permohonan pengesahan peraturan kerja RS.
- Maka RS dianggap tak memiliki peraturan kerja.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI RUMAH SAKIT



JENIS PHK

- PHK bukan atas kehendak pemberi kerja & pekerja.
- PHK oleh pengadilan.
- PHK oleh pekerja.
- PHK oleh pemberi kerja (RS)

- PHK bukan atas kehendak pemberi kerja & pekerja.

- Terjadi karena :

- PKWT
- pekerja mencapai usia pensiun
- meninggal dunia.

- PHK oleh pengadilan:

- Terjadi karena :

- salah 1 pihak ajukan pembatalan perjanjian ke pengadilan.

- **PHK oleh pekerja**

- Terjadi karena kehendak pekerja secara murni tanpa rekayasa pihak lain

- pekerja sakit berkepanjangan, alami cacat akibat kecelakaan kerja & tak dapat akukan pekerjaan 12 bln
 - Pihak RS melakukan pelanggaran / kejahatan pada pekerja.

- PHK oleh pemberi kerja (RS)
 - Terjadi karena :
 - kehendak dari pihak RS, karena pelanggaran/ kesalahan yang dilakukan oleh pekerja
 - faktor-2 lain , seperti pengurangan tenaga kerja, RS tutup karena merugi, perubahan status RS

RS DILARANG MEM PHK JIKA PEKERJA:

- berhalangan masuk kerja karena sakit dgn keterangan dokter > 1 th terus menerus
- Penuhi kewajiban terhadap negara sesuai ketentuan yang berlaku
- jalankan ibadah agamanya
- menikah, hamil , melahirkan , keguguran / menyusui
- pertalian darah dengan pekerja lainnya, kecuali sudah diatur dalam perjanjian kerja / PKB
- Dirikan /jadi anggota /pengurus SP
- Lakukan kegiatan SP diluar / di dalam jam kerja atas kesepakatan pihak RS
- pengaduan pekerja kepada pihak bewajib ttg perbuatan Pihak RS yang melakukan tindakan kejahatan, perbedaan paham, agama, aliran politik, SARA, gender, kondisi fisik, atau status perkawinan
- keadaan cacat tetap
- sakit akibat kecelakaan kerja / hubungan kerja waktu penyembuhannya belum ipasti.

RS BERHAK MEM PHK BILA PEKERJA

- lakukan pelanggaran / kesalahan berat
- dijerat Pidana, ditahan aparat berwajib
- Mangkir.
- Lakukan pelanggaran disiplin
- RS jatuh pailit
- RS tutup, karena merugi/ alasan force majeure
- perubahan status, penggabungan / perubahan kepemilikan & pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja
- perubahan status, penggabungan/ perubahan kepemilikan & pihak RS tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- RS tutup / pengurangan tenaga kerja (efisiensi) bukan karena merugi / alasan memaksa
- sakit / cacat akibat kecelakaan kerja . 12 bulan.

Kriteria pekerja lakukan pelanggaran /kesalahan berat :

- Lakukan:
 - penipuan, pencurian / penggelapan barang / uang milik RS
 - Beri keterangan palsu yg merugikan RS
 - Mabuk, konsumsi alkohol, edarkan narkoba di lingkungan kerja
 - perbuatan asusila & perjudian di lingkungan kerja
 - Serang ,aniaya, ancaman atau intimidasi teman sekerja / pihak RS di lingkungan kerja
 - Bujuk teman sekerja / pihak RS untuk lakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan
 - sengaja membiarkan teman sekerja / pihak RS dalam keadaan bahaya ditempat kerja
 - Bocorkan rahasia RS yang seharusnya dirahasiakan
 - perbuatan lainnya dilingkungan RS yang diancam pidana penjara 5 tahun lebih.



**HARUS ADA BUKTI
PENDUKUNG**

- **BUKTI PENDUKUNG :**

- pekerja tertangkap tangan
- ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan
- Di dukung minimal 2 orang saksi

- **UANG PENGGANTIAN HAK DIBERIKAN PEKERJA**

- YG BERFUNGSI MEWAKILI RS SECARA LANGSUNG (STRUKTURAL)

- **UANG PENGGANTIAN HAK & UANG PISAH DIBERIKAN PEKERJA:**

- BERFUNGSI TDK MEWAKILI KEPENTINGAN RS SECARA LANGSUNG (non struktural)

Jika

- DIJERAT PIDANA
 - 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena yang bersangkutan proses perkara pidana.
- DITAHAN APARAT BERWAJIB & BUKAN PENGADUAN PIHAK RS
 - RS tidak wajib bayar upah
 - Wajib berikan bantuan pada keluarga pekerja yg jadi tanggungannya berdasar PK.
 - Bantuan diberikan max 6 bulan terhitung sejak hari I pekerja ditahan

JIKA

- **MANGKIR:**
 - Mangkir 5 hari berturut-2
 - RS telah melakukan pemanggilan 2 X
- **MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN:**
 - berhak mendapat:
 - uang pesangon 1 X ketentuan
 - uang penghargaan masa kerja
 - uang penggantian hak.

- **RS JATUH PAILIT :**

- Pekerja berhak :

- uang pesangon 1 X ketentuan
 - uang penghargaan masa kerja
 - uang penggantian hak.

- **RS TUTUP,
MERUGI / ALASAN
FORCE MAJEURE**

- uang pesangon 1 X ketentuan
 - uang penghargaan masa kerja
 - uang penggantian hak.

- PERUBAHAN STATUS / KEPEMILIKAN RS & PEKERJA TAK BERSEDIA LANJUTKAN HUB KERJA

- Pekerja berhak :

- uang pesangon 1 x ketentuan
- uang penghargaan masa kerja 1 kali
- uang penggantian hak.

- PERUBAHAN STATUS / KEPEMILIKAN RS & RS TAK BERSEDIA LANJUTKAN HUB KERJA :

- Pekerja berhak :

- uang pesangon sebesar 2 x ketentuan
- uang penghargaan masa kerja 1 kali
- uang penggantian hak.

- RS MELAKUKAN PENGURANGAN TENAGA (EFISIENSI) /PERAMPINGAN ORGANISASI:

- Pekerja berhak :
 - uang pesangon 2 x ketentuan
 - uang penghargaan masa kerja 1 kali
 - uang penggantian hak.

- PEKERJA CACAT /SAKIT > 12 BLN :

- Pekerja berhak :
 - uang pesangon 2 x ketentuan
 - uang penghargaan masa kerja 1 kali
 - uang penggantian hak.

PROSEDUR PHK

1. SEMUA PIHAK HARUS BERUPAYA HINDARI TERJADI PHK :

- pembinaan pekerja.
- merumahkan pekerja
- memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja.

2. Bila tak bisa dihindari, baik pihak RS & SP / pekerja adakan perundingan.
3. Jika perundingan berhasil, buat PB.
4. Jika tidak berhasil, Pihak RS ajukan permohonan penetapan disertai dengan alasan-2 kepada lembaga lembaga PPHI.
5. Selama belum ada penetapan / putusan dari PPHI, ke 2 pihak tetap lakukan segala kewajiban masing-2

- pembinaan pekerja

:

- diklat , mutasi, beri peringatan baik lisan / tulisan sebanyak 3 Tahap.

- Untuk kasus-2 tertentu dapat diberikan langsung peringatan terakhir

- 3 X berturut-2 tolak taati perintah/penugasan seperti tercantum dalam PK/ peraturan kepegawaian/ PKB
- Sengaja / lalai akibatkan dirinya tidak dapat lakukan pekerjaannya
- tidak cakap lakukan pekerjaan walau sudah dicoba di bidang tugas yang ada
- Langgar ketentuan yang telah ditetapkan dalam PK /peraturan kepegawaian / PKB

- **MERUMAHKAN PEKERJA**

- pekerja tetap dapat upah pokok & tunjangan tetap kecuali diatur dalam PK /peraturan kepegawaian/ PKB
- Jika pihak RS membayar upah tak penuh
 - harus dirundingkan :
 - besarnya upah selama dirumahkan
 - lamanya pekerja akan dirumahkan

- BERIKAN PENJELASAN SECARA TRANSPARAN,
 - TAHAPANNYA :
 - Kurangi upah & fasilitas kerja pada tingkat atas
 - Kurangi shift
 - Batasi/ hapus kerja lembur
 - Kurangi hari kerja
 - Liburkan / rumahkan pekerja secara bergilir
 - Tak perpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
 - Berikan pensiun dini bagi yang sudah Penuhi syarat.

**UPAYA
ANTISIPASI
TERJADINYA**

PHK

BERHASIL

**TIDAK
BERHASIL**

PERUNDINGAN

BERHASIL

**TIDAK
BERHASIL**

**AJUKAN PENETAPAN SECARA
TERTULIS PADA LEMBAGA
PPI**

PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI RS

- Subyek pada PKB
 - SP
 - Karyawan RS
 - Pihak manajemenRS.
- Pekerja yang terikat PKB :
 - Karyawan yg jadi anggota SP
 - Karyawan yang jadi anggota baru SP.

- **ISI PKB :**
 - nama & alamat SP
 - nama & alamat RS
 - Nomer & pencatatan SP di depnaker
 - Hak & kewajiban RS
 - Hak & kewajiban SP
 - Jangka waktu & tanggal mulai berlakunya PKB
 - TTD para pihak pembuat PKB.

- Jika dalam PKB ditemui hal yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku, maka
 - tidak seluruh isi PKB batal demi hukum, namun yang bertentangan dengan peraturan perundangan saja yang batal

HIRARKI

PERJANJIAN KERJA BERSAMA



PERATURAN KEPEGAWAIAN RS



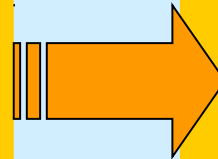
PERJANJIAN KERJA

- **TAHAPAN PERUNDINGAN :**

- membuat tata tertib
- susun tim perunding
- materi perundingan
- tempat perundingan
- tata cara perundingan
- cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan
- sahnya perundingan
- biaya perundingan.

- JIKA PEMBUATAN PKB BELUM SELESAI SESUAI WAKTU YG DISEPAKATI:

- Dijadwalkan kembali, max 30 hari setelah perundingan.



- JIKA PEMBUATAN PKB TETAP BELUM SELESAI JUGA SESUAI WAKTU YANG DISEPAKATI

- para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya

- JANGKA WAKTU BERLAKUNYA :

- max 2 th
- dapat diperpanjang berlakunya max 1 th

- TIM PERUNDING:

- Masing- masing max 9 orang

PERSELISIHAN PERBURUHAN

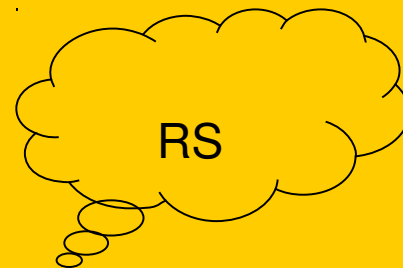
- perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pihak RS dengan pekerja / SP, karena ada perselisihan tentang :
 - perselisihan hak
 - perselisihan kepentingan
 - perselisihan PHK
 - perselisihan antar SP dalam satu RS

- *Perselisihan hak*

- perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran / keinginan para pihak terhadap hal yang telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan,

- Contoh

- seorang pekerja tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang Jelas selama 2 minggu secara berturut-2.



- *Perselisihan PHK*
 - permohonan PHK dapat dilakukan oleh pemberi kerja dan bisa juga oleh pekerja

- Contoh :
 - tidak membayar upah telat waktu selama 3 bulan berturut-2,

- *Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam 1 RS*
 - bisa terjadi kalau dalam 1 RS terdapat lebih dari 1 Serikat pekerja.

- *Perselisihan kepentingan :*
 - yang timbul terhadap hal yang belum diatur dalam perundangan, peraturan RS atau PKB.
 - CONTOH : pengadaan seragam kantor

KOMPENSASI PHK

JENIS PHK	UP	UPMK	UPH	U. PISAH
PHK pd masa percobaan	-	-	-	-
PHK krn berakhirnya PKWT	-	-	-	-
PHK krn pekerja mengundurkan diri	-	-	v	v
PHK krn pekerja melakukan kesalahan berat	-	-	v	v
PHK krn pekerja ditahan pihak perwajib	-	1 kali ketentuan	v	-

JENIS PHK	UP	UPMK	UPH	U.PISAH
krn pekerja melanggar disiplin	1x	1x	v	-
krn RS pailit	1x	1x	v	-
krn RS force majeure	1x	1x	v	-
krn perubahan status pemilik pekerja tidak bersedia	1x	1x	v	-
krn pekerja meninggal	2x	1x	v	-
krn RS tutup/merugi	2x	1x	v	-
krn pekerja pensiun ada jaminan pensiun	-	-	v	-

JENIS PHK	UP	UPMK	UPH	U.PISAH
krn pekerja pensiun tidak jaminan pensiun	2x	1x	v	-
PHK krn Rs melakukan kesalahan berat	2x	1x	v	-
PHK Krn pekerja sakit /cacat krn kecelakaan kerja > 1 th	2x	2x	v	-
krn perubahan status pemilik RS tidak mempekerjakan	2x	2x	v	-

PPHI DI RS

- dapat diselesaikan melalui lembaga mediasi, konsiliasi atau arbitrase.
- Apabila upaya tersebut gagal maka salah 1 atau ke 2 belah pihak dapat ajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pe HI)

PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN.

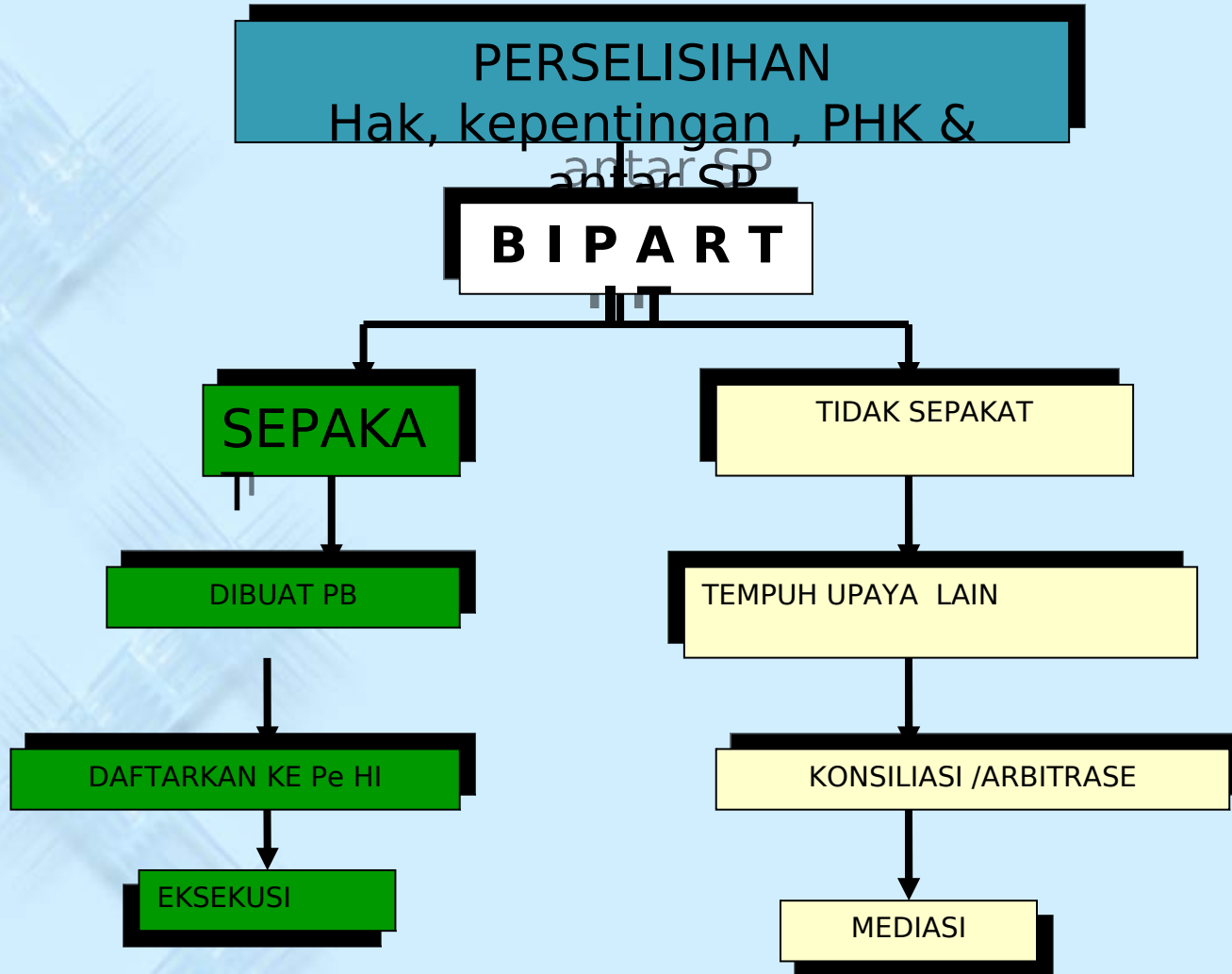
- **UTAMAKAN PENYELESAIAN LEWAT LEMBAGA BIPARTIT**
- **PENYELESAIAN DILUAR PENGADILAN:**
 - **KONSILIASI**
 - **ARBITRASE**
 - **MEDIASI**



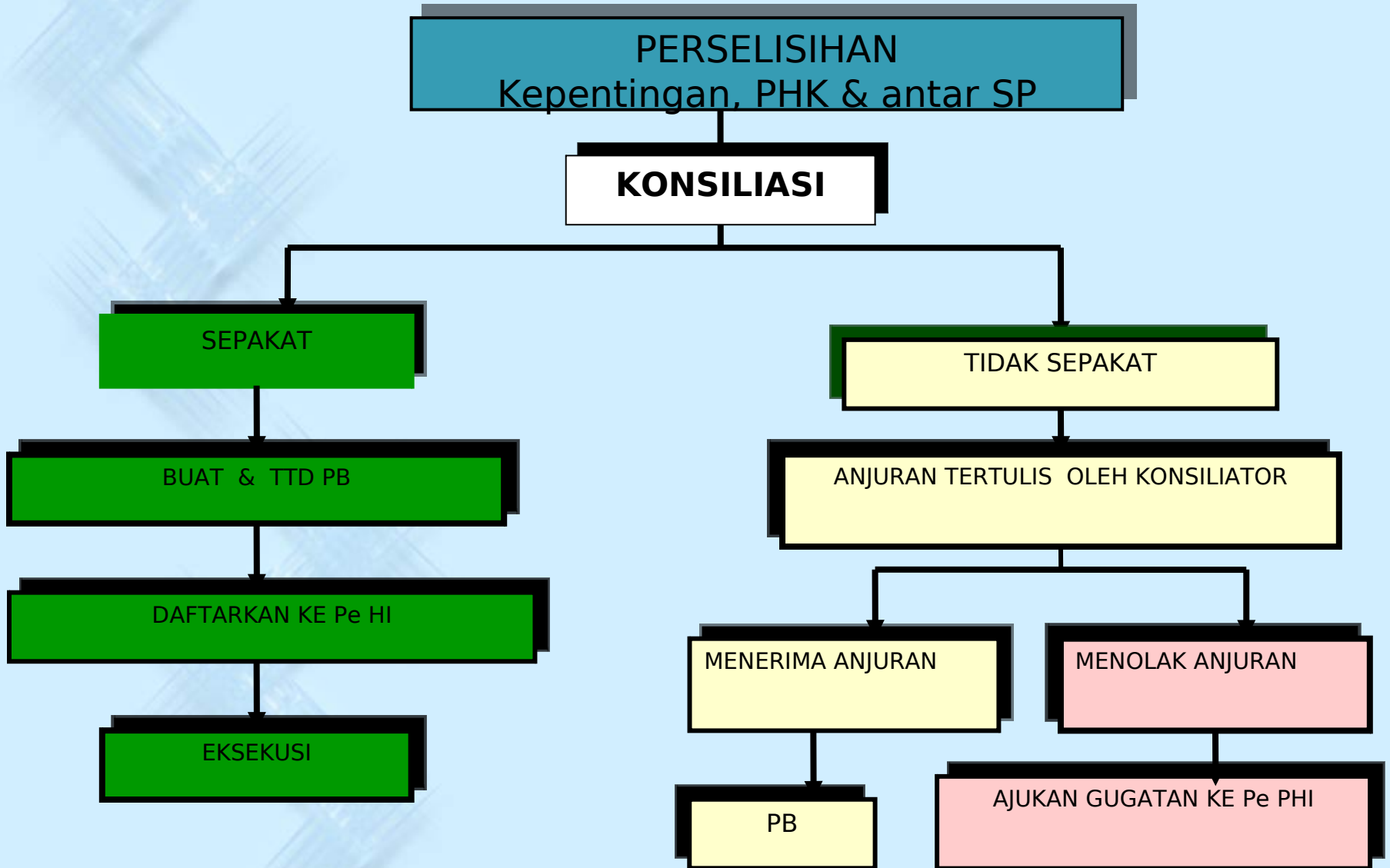
BIPARTID

- Diatur dalam UUK pasal 136(1) :
 - ” PPHI wajib dilaksanakan oleh *pengusaha & /pekerja / SP* secara musyawarah mufakat”.

SKEMA PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI BIPARTIT



SKEMA PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI KONSILIASI



PERSELISIHAN Kepentingan & antar SP

ARBITRASE

SEPAKAT

BUAT & TTD PB

DAFTARKAN KE Pe HI

EKSEKUSI

TIDAK SEPAKAT

ANJURAN TERTULIS OLEH ARBITER

MENERIMA
ANJURAN

PB

DAFTAR KE PENGADILAN PHI

MENOLAK
ANJURAN

ARBITER KELUARKAN PUTUSAN YANG
BERSIFAT FINAL YG HARUS DIKUTI KE 2
BELAH PIHAK

30 hr

PIHAK YANG DIRUGIKAN BISA AJUKAN PK KE MA

SKEMA PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI MEDIASI

PERSELISIHAN
Hak, kepentingan, PHK & antar

MEDIASI

SEPAKAT

DIBUAT PB

DAFTARKAN KE Pe HI

EKSEKUSI

TIDAK SEPAKAT

ANJURAN TERTULIS

MENERIMA
ANJURAN

10 hr

MENOLAK
ANJURAN

3 hr

DIBUAT PB

AJUKAN GUGATAN
KE Pe HI