

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara tenaga kerja kebersihan dengan Rumah Sakit Nurdin Hamzah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. PKWT sesuai undang-undang hanya berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau terkait proyek tertentu. Namun, tenaga kebersihan yang sifat pekerjaannya tetap, seharusnya dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan pengangkatan langsung. Hak-hak pekerja di RSUD, seperti honorarium bulanan, cuti, dan izin, dijamin sesuai peraturan, meski ada ketidaksesuaian dalam mekanisme pembayaran cuti. Ketentuan jam kerja, yaitu 6 hari kerja dengan 6 jam per hari, sudah sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dapat berakhir jika masa kontrak habis, pekerja mengundurkan diri, atau melanggar peraturan. Analisis menunjukkan perjanjian kerja di RSUD perlu ditinjau ulang agar sesuai hukum, terutama terkait jenis pekerjaan tenaga kebersihan yang bersifat tetap. Hal ini penting untuk melindungi hak pekerja dan memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil sesuai perundang-undangan.
2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara tenaga kerja kebersihan dengan Rumah Sakit Nurdin Hamzah

Kabupaten Tanjung Jabung Timur seperti ketidaklengkapan perjanjian kerja, beban kerja berlebih, kurangnya fasilitas pendukung, serta kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dan tenaga kerja. Selain itu, terdapat hambatan dalam kepatuhan terhadap peraturan, seperti penerapan hak cuti dan jaminan sosial. Untuk mengatasi kendala ini, upaya strategis meliputi penyusunan perjanjian kerja yang jelas sesuai regulasi, audit berkala, peningkatan fasilitas kerja, dan pengaturan beban kerja. Peningkatan komunikasi melalui forum musyawarah, sosialisasi hak tenaga kerja, serta pendaftaran wajib tenaga kerja ke BPJS juga diperlukan. Evaluasi dan pengawasan oleh tim internal dan dinas tenaga kerja dapat memastikan PKWT dilaksanakan secara optimal, menjaga kesejahteraan tenaga kerja, dan meminimalkan konflik hubungan industrial.

B. Saran

1. Diharapkan pada pihak Rumah Sakit agar membuat perjanjian kerja harus memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku, jika Perjanjian Kerjanya tidak memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana yang diperintahkan undang-undang secara objektif, maka konsekuensinya perjanjian kerja tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada, penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan perlu dilakukan agar hak dan kewajiban para pihak yang tersebut dalam perjanjian bisa terpenuhi dan terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan para pihak.

2. Apabila terjadi masalah seperti adanya pegawai yang memutuskan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir pihak Rumah Sakit diharapkan lebih tegas dalam menegakan segala aturan, baik aturan dalam Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perundang-undangan karena bagaimanapun aturan perundang-undangan memiliki tujuan yaitu keadilan, kemaslahatan dan kepastian hukum.

