



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Kota Ambon

Meigy Tandjung^{1*}, Hendrik Salmon², Andress Deny Bakarbessy³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : meigy50@gmail.com

 : [10.47268/tatohi.v4i7.2468](https://doi.org/10.47268/tatohi.v4i7.2468)

Info Artikel

Keywords:

Legal Protection; Workforce; Wages.

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; Upah.

Abstract

Introduction: *Sumber Hidup Hospital Ambon, the system of paying wages to its workers is not going well. The Sumber Hidup Hospital Workers' Union filed a lawsuit against Sumber Hidup Hospital at the Ambon District Court.*

Purposes of the Research: *To find out and analyze the wage system based on Government Regulation Number 36 of 2021 Concerning Wages. To find out that companies are required to apply wages based on Government Regulation Number 36 of 2021.*

Methods of the Research: *This research uses normative juridical research methods. The research approach used by the author is a statutory approach (Statute Approach) and a conceptual approach (Conceptual Approach). The procedure for collecting legal materials is carried out by means of library research. The legal materials used by the author in this study are primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials.*

Results of the Research: *Government Regulation no. 36 of 2021 concerning Wages specifically for Sumber Hidup Hospital workers has not been implemented in practice, particularly in relation to the policy of wages and payment of rights and obligations because there are still many irregularities that occur in the implementation of these Government Regulations. This is evident from the complaints and unrest of the Sumber Hidup Hospital workers where the Sumber Hidup Hospital Foundation as the employer has not paid the workers' wages, so the workers' rights and the employer's obligations have not been fulfilled.*

Abstrak

Latar Belakang: *Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon sistem pembayaran upah kepada pekerjanya tidak berjalan dengan baik. Serikat Pekerja Rumah Sakit Sumber Hidup melakukan gugatan terhadap Rumah Sakit Sumber Hidup di Pengadilan Negeri Ambon.*

Tujuan Penelitian: *Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Untuk mengetahui bahwa perusahaan wajib menerapkan pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.*

Metode Penelitian: *Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan perundang-undangan (Statute Approach) dan pendekatan konseptual (Conceptual Approach). Prosedur pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi pustaka (library research). Bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.*

Hasil Penelitian: *Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan secara khusus terhadap pekerja Rumah Sakit Sumber Hidup dalam praktiknya belum terlaksana, khususnya terkait kebijakan*

pengupahan dan pembayaran hak dan kewajiban karena masih banyaknya penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut. Hal ini terbukti dari keluhan dan keresahan para pekerja Rumah Sakit Sumber Hidup dimana Yayasan Rumah Sakit Sumber Hidup sebagai pemberi kerja belum membayarkan upah pekerja maka hak pekerja maupun kewajiban pemberi kerja belum terpenuhi.

1. Pendahuluan

Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal ini sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain dan adanya kesepakatan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja akan ditetapkan oleh buruh dan majikan dan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian yang telah dibuat.¹

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, maka diperlukan kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sekaligus memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tersebut diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan pengusaha, terciptanya keadilan dan kepuasan kerja yang mendorong peningkatan kinerja semua komponen badan usaha. Salah satu aspek yang menjadi bagian dari perlindungan hak-hak pekerja adalah sistem pengupahan. Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidup para pekerja. Dengan adanya upah atau gaji seorang karyawan mau bekerja.²

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h. 65.

² Suwatno, dkk, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 232.

Pemberian upah menunjukkan bahwa antara karyawan dan pengusaha, terikat dalam suatu komitmen dan kepentingan yang saling bersinergi. Pengusaha perlu memberi upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Pekerja berhak menerima upah atas jerih payah yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang selanjutnya disingkat PP No. 36/2021 Pasal 1 angka 1 mengatur bahwa Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

PP No. 36/2021 pasal 1 angka 2 mengatur bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pasal 1 angka 4 mengatur bahwa Perusahaan adalah: a) 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; b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PP No. 36/2021 Pasal 2 mengatur bahwa: 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi; 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Namun pada kenyataan yang terjadi di Masyarakat dalam Hal ini Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon sistem pembayaran upah kepada pekerjanya tidak berjalan dengan baik. Serikat Pekerja Rumah Sakit Sumber Hidup melakukan gugatan terhadap Rumah Sakit Sumber Hidup di Pengadilan Negeri Ambon. Materi gugatan yang dilayangkan diantaranya pembayaran upah 30 persen, upah 19 bulan jasa medis ditambah upah 10 persen dari 100 persen upah yang belum dibayarkan pihak Yayasan melalui RS Sumber Hidup. Permasalahan yang terjadi di RS Sumber Hidup itu mencuat dikarenakan pihak RS tidak memberikan hak-hak pekerja di tahun 2020. Dua tahun berjalan terhitung sejak Juni 2020, gaji nakes dan pegawai baru dibayar 70 persen, oleh pihak rumah sakit, sementara sisanya belum dilunasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif karena akan mengkaji hukum positif maupun prinsip dan asas hukum. Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Prosedur pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi pustaka (*library research*). Bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

3. Hasil Dan Pembahasan

A. Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu: a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. PP No. 36/2021 pasal 2 ayat (1) mengatur bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (2) mengatur bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Ayat (3) mengatur bahwa (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan pasal 6 ayat (1) PP No. 36/2021 mengatur bahwa Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dimensi upah memiliki cakupan yang luas baik yang berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar pekerja / buruh maupun yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan upah bagi pekerja dan buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dari kondisi perekonomian nasional, dengan dasar tersebut maka diharapkan terwujud sistem pengupahan yang terkendali.

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terhadap pegawai Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon dalam praktiknya belum terlaksana. khususnya terkait kebijakan pengupahan dan pembayaran hak dan kewajiban karena masih banyaknya penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut. Sejak tahun 2020 sampai tahun 2022 pihak pekerja dalam hal ini pegawai kesehatan Rumah Sakit Sumber Hidup tidak mendapatkan Upah. Pemberian upah harus memenuhi prinsip keadilan mengacu kepada proporsionalitas pemberian gaji dengan memperhitungkan prestasi, dan senioritas. Pemberian upah hendaknya mengacu kepada kebutuhan pekerja dan keluarganya, sesuai dengan besaran gaji yang diterima dari pekerjaan yang sama. Para pegawai Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon berhak mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan kinerja dan loyalitas mereka terhadap pihak pengusaha dalam hal ini Pihak Rumah Sakit Sumber Hidup. Hak tenaga kerja itu adalah tanggung si pemberi kerja, Hal-hal yang menjadi hak-hak pekerja adalah: a) Hak untuk memperoleh pekerjaan, hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, yaitu hak atas hidup yang layak; b) Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian, hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterimal dan dituntut seorang pekerja sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan; c) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, pada

prinsipnya semua pekerja harus diperlakukan secara sama, secara adil yang artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam Perusahaan; d) Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan.

B. Akibat Hukum Bagi Yayasan Rumah Sakit Sumber Hukum Hidup Yang Tidak Membayar Upah Terhadap PekerjaNya.

Indonesia adalah negara hukum, dalam suatu negara hukum termasuk negara hukum Indonesia menjadikan hukum sebagai dasar atau pedoman serta alat uji keabsahan setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh seluruh subjek hukum dalam kehidupan bernegara.³ Perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum menimbulkan akibat hukum. Menurut Soeroso bahwa akibat hukum dapat berwujud (1) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum. (2) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subyek hukum, di mana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. (3) Dijatuhkannya sanksi apabila dilakukannya tindakan yang melawan hukum.

Akibat Hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum, lebih jelas lagi bahwa akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subek hukum atau akibat akibat lain yang disebabkan karena keadian kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum. Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum yang berwujud: 1) Lahir, berubah atau lenyaplah suatu keadaan hukum. Contohnya akibat hukum dapat berubah dari tidak cukup hukum menjadi cukup hukum kdtika seseorang berusia 21 tahun; 2) Lahir, berubah dan lenyaplah suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Contohnya si A mengadakan perjanjian dengan si B untuk sewa menyewa maka lahirlah hubungan hukum antara si B dan si B, dan apabila dalam perjanjian tersebut terkait sewa menyewa telah berakhir maka lenyaplah hubungan hukum tersebut. Akibat hukum berupa sanksi yang tidak dikehendaki oleh subjek hukum, sanksi dari suatu akibat hukum berdasarkan pada lapangan hukum dibedakan atas: 1) sanksi hukum dibidang hukum publik diatur dalam Pasal 10 KUHP yang berupa hukuman pokok dan hukuman tambahan; 2) sanksi hukum dibidang hukum privat terdiri atas: a) melakukan perbuatan melawan hukum; b) melakukan wan prestasi. Pasal 80 bab IV ketenaga kerajaan undang undang nomor 11 tahun 2020 menegaskan dalam rangka penguatan perlindungan kerja kepada tenaga kerja dan mendukung ekosistem investasi. Jadi perlindungan tenaga kerja menjadi perhatian pemerintah sehingga tenaga kerja dapat meperoleh kehidupan yang layak serta kesejahteraan yang baik. Dengan demikian salah satu kasus yang sementara terjadi dikota ambon terkait hak tenaga kerja paada rumah sakit sumber hidup secara khusus dan sistem pengupahan secara umum bagi kota ambon.

³ Y Pattinasarany, Kepastian Hukum Kasasi Perkara Tata Usaha Negara Yang di Keluarkan Oleh Pejabat Daerah, *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 2022, h. 206.

Para Pegawai melalui Serikat Buruh Rumah Sakit Sumber Hidup telah melakukan mediasi sebanyak 3 kali dengan pihak Rumah Sakit Sumber Hidup. Namun, Pihak Rumah Sakit Sumber Hidup tidak memberikan respon terhadap mediasi tersebut. Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak membayar upah terhadap pekerja adalah sebagai berikut: Pasal 59 PP No. 36/2021 mengatur bahwa: 1) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; 2) Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 60 PP No. 36/2021 mengatur bahwa: 1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/Buruh; 2) Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 61 PP No. 36/2021 mengatur bahwa: 1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan: a) mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan; b) sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan c) sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah. 2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh

Upah merupakan hak normatif pekerja atau hak yang timbul karena adanya peraturan perundang-undangan, maka wajib dilaksanakan oleh semua pihak khususnya Perusahaan, dan dalam hal terjadi pelanggaran upah, pasal 80 PP 36/2021 menyebut pekerja dapat melaporkan pengusaha kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi (sesuai lokasi perusahaan).

Lebih lanjut Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan menuangkan hasil pemeriksaan ke dalam nota pemeriksaan, dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap nota pemeriksaan kepada Direktur Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan RI atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi untuk dibuatkan rekomendasi. Rekomendasi dapat disampaikan kepada Kepolisian untuk tindak lanjut sanksi pidana atau kepada Menteri, Gubernur, Bupati/Walikota, atau pejabat yang ditunjuk yang berwenang mengenakan sanksi administratif. Mengingat pelanggaran upah juga merupakan tindak pidana, maka pelanggaran upah juga dapat dilaporkan ke unit khusus pidana perburuhan yang ada di

Kepolisian tingkat Daerah atau Polda. Sayangnya unit ini belum merata berdiri di seluruh Polda di Indonesia.

4. Kesimpulan

Sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan terhadap kota ambon secara umum masih belum keseluruhan terlaksana dengan hal diakibatkan adanya pemahaman yang keliru terhadap peraturan pemerintah tersebut selain itu masih saja adanya ketidak taaatan pemberi kerja terhadap peraturan perundang undanagn yang berlaku. Selain itu para pekerja sendiri lebih memilih model pengupahan yang diperoleh saat itu juga setelah selesai melakukan pekerjaan tersebut. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan secara khusus terhadap pekerja Rumah Sakit Sumber Hidup dalam praktiknya belum terlaksana. khususnya terkait kebijakan pengupahan dan pembayaran hak dan kewajiban karena masih banyaknya penyimpangan yangl terdapat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut. Hal ini terbukti dari keluhan dan keresahan para pekerja Rumah Sakit Sumber Hidup dimana Yayasan Rumah Sakit Sumber Hidup sebagai pemberi kerja belum membayarkan upah pekerja maka hak pekerja maupun kewajiban pemberi kerja belum terpenuhi. Selain belum terpenuhi, penerapan Peraturan Pemerintah dalam praktiknya yayasan Rumah Sakit Sumber Hdup dalam sikap dan pelaksana kebijakan juga tidak memiliki prinsip asas keadilan dalam pelaksanaannya dimana para pekerja tersebut telah melakukan kewajibannya namun upah sebagai hak para pekerja belum dibayarkan.

Daftar Referensi

- Suwatno, dkk, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Y Pattinasarany, Kepastian Hukum Kasasi Perkara Tata Usaha Negara Yang di Keluarkan Oleh Pejabat Daerah, *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 2022.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.