

BAB III

SISTEM PERJANJIAN KERJA DI RB. BAITUL HIKMAH GEMUH

A. Profil RB. Baitul Hikmah Gemuh

1. Sejarah Berdirinya RB. Baitul Hikmah Gemuh

Yayasan merupakan kumpulan dari sejumlah orang yang terorganisasi dan dilihat dari segi kegiatannya, lebih tampak sebagai lembaga sosial. Penyelenggaraan Pelaksanaan Yayasan diatur dalam UU No.28 Tahun 2004 yang merupakan perubahan dari UU No.16 Tahun 2001.

Pada awal tahun 1998, Drs. Kendro Kunarso, Dr. Siti Qomariyah dan Muhamad Sohib bin Usmani mempunyai rencana untuk mendirikan sebuah yayasan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat yang berupa Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan. Yayasan tersebut akan didirikan di Desa Blanten Rt.7 Rw.3 Gemuh Kendal.

Setelah persiapan dirasa cukup, mereka menghadap notaris Ibu Tintin Sriyantini, SH. Akta pendirian dikeluarkan pada Rabu, 22 Juli 1998 dengan nomor akta 3. Yayasan tersebut status kepemilikannya perseorangan / swasta dengan nama Yayasan Baitul Hikmah. Adapun modal dalam mendirikan Yayasan yaitu berupa uang tunai Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) yang mana modal tersebut dipisahkan dan disendirikan dari kekayaan para pendiri¹.

¹ Dokumentasi internal RB.Baitul Hikmah Gemuh-Kendal, yang penulis peroleh pada hari Rabu, 23 Juli 2012.

Adapun tujuan dari pandirian yayasan ini yaitu membantu pemerintah dalam menangani kesehatan masyarakat dan mengatasi kesenjangan sosial di masyarakat.

Yayasan ini diurus dan dipimpin oleh sebuah badan pengurus / dewan pengurus yaitu Drs. Kendro Kunarso sebagai Ketua, Muhammad Sohib bin Usman sebagai Sekretaris dan Dr. Siti Qomariyah sebagai Bendahara.

Dalam perkembangannya, Anggaran Dasar Yayasan mengalami perubahan, sehingga akta pendiriannya perlu diubah yaitu dengan akta notaris No. Tertanggal 26 Juni 2000.

Yayasan Baitul Hikmah atau lebih di kenal dengan RB. Baitul Hikmah Gemuh didirikan dengan Surat Izin Rumah Bersalin dari Dinas Kesehatan No. 180 / 2720 / RB / XI / 2009 yang berlaku sampai dengan tanggal 25 Nopember 2014 dan Surat Izin Balai Pengobatan dari Dinas Kesehatan No. 180 / 676 / BP / II / 2011 yang berlaku sampai dengan tanggal 7 Februari 2016² serta terdaftar di Disnakertran dengan No. 38 / 91410 / kdl / 2012³.

Di dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan yang semakin hari semakin bertambah maka karyawan / tenaga kerja RB. Baitul Hikmah Gemuh juga ikut bertambah yaitu 31 karyawan tetap (7

² Dokumentasi internal RB.Baitul Hikmah Gemuh-Kendal, penulis peroleh pada hari senin, 23 Juli 2012.

³ Hasil wawancara dengan bapak Hudi selaku Kabag PKB Disnakertrans kota Kendal pada tanggal 14 juni 2012.

Lk dan 24 Pr) dan 70 karyawan tidak tetap (28 Lk dan 42 Pr) serta 40 karyawan magang⁴.

2. Visi, Misi dan Motto RB.Baitul Hikmah

Dengan berlandaskan pada nilai-nilai Islami dan UU No.28 Tahun 2004 tentang Yayasan diharapkan setiap Yayasan dapat bersifat Amanah, Terbuka dan Profesional dalam mengelola Yayasan. Yayasan Baitul Hikmah atau lebih dikenal dengan RB. Baitul Hikmah Gemuh mempunyai Visi, Misi, Motto dan Nilai Dasar dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat⁵.

a. Visi

RB. Baitul Hikmah Gemuh sebagai Rumah Sakit Pilihan Masyarakat.

b. Misi

- 1) Memberikan Pelayanan Prima dengan Akhlaqul Karimah.
- 2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia meliputi Skill dan Spiritual.
- 3) Menjadikan Islam sebagai Motivasi dan Landasan Aktivitas Rumah Sakit.
- 4) Mengoptimalkan dan Melengkapi Sarana Prasarana.
- 5) Memberikan Penyuluhan Kesehatan sebagai Bentuk Upaya Promotif Preventif.
- 6) Peduli Sosial.

⁴ Hasil wawancara dengan ibu Sistawati, S.Ag bagian Personalia di RB.Baitul Hikmah Gemuh pada hari Rabu, 25 Juli 2012.

⁵ Hasil Penelitian Data dan Wawancara dengan Ibu Sistawati, S.Ag bagian Personalia RB.Baitul Hikmah Gemuh Tanggal 20 Juli 2012.

- 7) Mendorong Rumah Sakit untuk Tumbuh dan Berkembang.
- 8) Menciptakan Rasa Aman dan Nyaman di Lingkungan Rumah Sakit dan sekitarnya.

c. Motto

RB. Baitul Hikmah Gemuh Pelayanan Islami Berkuatitas.

d. Nilai Dasar

Ramah, Bersih dan Amanah.

3. Struktur Organisasi RB.Baitul Hikmah

Dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan, lembaga atau instansi membutuhkan tenaga manusia untuk melaksanakan tugasnya agar pelaksanaan kegiatan berjalan secara efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Maka perlu wadah yang disebut organisasi.

Adapun struktur organisasi dan Tugas serta Tanggung jawab masing-masing bagian di RB. Baitul Hikmah Gemuh tersebut sebagai berikut⁶ :

a. Komisaris

Komisaris merupakan dewan penasehat yang terdiri dari pemilik RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu Dr. Siti Qomariyah, adapun tugas dari komisaris disini yaitu memberi masukan dan saran kepada Direktur dalam melaksanakan misi RB. Baitul Hikmah Gemuh dengan memperhatikan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.

b. Direktur

⁶ Dokumentasi Internal RB. Baitul Hikmah Gemuh, yang penulis peroleh pada Selasa, 11 September 2012, pukul 13.15 wib

Direktur mempunyai tugas merencanakan memimpin, mengkoordinasikan, menyusun kebijakan, membina, mengawasi, dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi RB. Baitul Hikmah.

Dalam menjalankan tugasnya direktur dibantu dengan beberapa bagian yang ada dibawahnya yaitu :

1) Personalia

Personalia berwenang atas hal-hal yang berhubungan dengan karyawan pada pengupahan, bertugas mengeluarkan dokumen yang berhubungan dengan karyawan saat pengangkatan karyawan baru, membuat surat keputusan daftar gaji / upah karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan. Dokumen-dokumen dari personalia digunakan untuk menentukan besarnya gaji / upah serta tunjangan yang diterima karyawan.

2) Pengembangan dan Promosi kesehatan (Promkes)

Bagian Pengembangan dan Promkes bertugas menyelenggarakan pengelolaan penelitian, perencanaan dan pengembangan, serta pemasaran produk pelayanan, pelayanan pelanggan dan hubungan masyarakat, promosi kesehatan dan peningkatan/jaminan mutu, peningkatan kerja sama dan pembentukan jejaring rumah sakit.

3) Keuangan

Tugasnya menyelenggarakan pengelolaan kegiatan keuangan, akuntansi, anggaran untuk kebutuhan operasional dan pengembangan rumah sakit.

4) Tata Usaha

Tugasnya mengelola rapat, agenda, surat masuk dan keluar, serta pelaporan.

5) Humas

Humas (Hubungan kemasyarakatan) merupakan bagian yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karena Humas merupakan salah satu bagian yang menentukan respon masyarakat akan perusahaan yang menaunginya.

Adapun tugas dari bagian Humas di RB. Baitul Hikmah Gemuh adalah mensosialisasikan RB. Baitul Hikmah Gemuh kepada masyarakat.

6) SDM

Tugasnya menyelenggarakan pengelolaan sumber daya manusia di seluruh rumah sakit serta fasilitasi kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengelolaan kegiatan pelayanan hukum dan organisasi.

7) Kerohanian

RB. Baitul Hikmah Gemuh merupakan rumah sakit yang memiliki motto “RB. Baitul Hikmah Gemuh Pelayanan Islami

Berkualitas”. Untuk mewujudkan motto tersebut bagian kerohanian sangatlah penting peranannya.

Adapun tugas dari bagian kerohanian melaksanakan kegiatan kerohanian, seperti pengajian rutin, absensi *mutaba'ah yaumiah* (sholat dzuha, sholat wajib 5 (lima) waktu dll, konsultan keluarga sakinah dll.

8) SPI (Satuan Pengawas Intern)

SPI adalah Satuan Kerja Fungsional yang bertugas melaksanakan pengawasan intern rumah sakit.

Di RB. Baitul Hikmah Gemuh, SPI (Satuan Pengawas Intern) atau lebih dikenal dengan sebutan *supervisor* bertugas membina, memonitoring dan mengevaluasi keperawatan.

9) Kepala bagian Medis (kabag. Medis)

Kabag Medis membawahi beberapa bagian seperti bagian ICU, bagian Rawat Inap, bagian IGD, bagian VK, bagian Farmasi, bagian Laborat, bagian OK, bagian RM/Inf, bagian Radiologi.

Adapun tugas dari Kabag.Medis yaitu :

a) Mengelola kegiatan pelayanan medik, sesuai standar pelayanan, etika, disiplin profesi dan keselamatan pasien, serta mengkoordinasikan pelayanan, pendidikan dan penelitian rumah sakit.

b) Menyelenggarakan pengelolaan pelayanan medik terpadu dari multi disiplin, pengelolaan sumber daya dan penyiapan

fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung operasional pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien.

10) Kepala bagian Umum (Kabag Umum)

Kabag Umum membawahi bagian Laundry, Gizi Dapur, HK, Transportasi, Maintenance, Logistik Umum, Marketing, dan Sosial.

Tugasnya menyelenggarakan pengelolaan administrasi, asset dan inventaris, teknik sarana dan prasarana serta unit pelayanan dan instalasi medik dalam rangka fasilitasi pengelolaan operasional rumah sakit.

B. Gambaran Umum Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain (majikan) untuk satu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah.

Perjanjian kerja antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian kerja mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di *perantas*, yaitu suatu hubungan

berdasarkan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain⁷. Disini perjanjian kerja dilakukan oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh dengan Karyawannya.

Banyak sekali hal-hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan perjanjian kerja yaitu dalam perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak⁸.

Adapun isi dari perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu :

- a. Nama, alamat dan jabatan kedua belah pihak yang menyepakati pembuatan perjanjian kerja.
- b. Tugas dan tempat bekerja pihak kedua (pasal 1)
- c. Jangka Waktu perjanjian kerja berlaku (Pasal 2)
- d. Upah / Gaji (pasal 3).
- e. Hari, Jam kerja dan Istirahat disesuaikan dengan yang berlaku dibagian masing-masing (pasal 4).
- f. Kewajiban pihak kedua (pasal 5).
- g. Tunjangan Hari Raya (pasal 6).
- h. Jaminan Perawatan Kesehatan (pasal 7).
- i. Fasilitas Makan (pasal 8).
- j. Cuti (pasal 9)
- k. Tidak Masuk Kerja (pasal 10).
- l. Pemutusan Hubungan Kerja (pasal 11)
- m. Peringatan (pasal 12)

⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 1992, hlm.29-30

⁸ lihat pasal 1 ayat 14 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

n. Pemutusan Hubungan Kerja sebelum Waktu Berakhir (pasal 13)

Dalam isi perjanjian kerja diatas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya, seperti :

1. Upah / Gaji

Sistem upah yang digunakan RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu Upah per bulan. Yaitu dimana setiap karyawan berhak menerima upah / gaji selama berlangsungnya perjanjian kerja dan upah tersebut dibayarkan oleh pihak RB.Baitul Hikmah Gemuh setiap awal bulan. Besaran upah yang dijadikan patokan oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu sesuai dengan UMK Kendal minimal Rp 1.000.000,-⁹. Khusus karyawan magang hanya mendapat uang transportasi sebesar Rp 750.000,- (*tujuh ratus lima puluh ribu rupiah*). Hal inipun dibenarkan oleh beberapa perawat yang bekerja disana.

Hanya saja dalam surat perjanjian kerja di RB.Baitul Hikmah tersebut tidak disebutkan besar gaji yang didapatkan oleh pihak kedua. Selain itu juga ada beberapa syarat pengambilan gaji seperti presensi masuk kerja dan presensi kehadiran dalam mengikuti kegiatan rutin RB. Baitul Hikmah Gemuh (*Mutaba'ah Yaumiah*). dan menurut beberapa perawat jika presensi ini kosong atau tidak lengkap maka gaji di tunda sampai karyawan yang bersangkutan memenuhinya kecuali kekosongan tersebut karena ada alasan seperti haid, cuti atau izin tidak masuk kerja karena sakit. Hal inipun dibenarkan oleh Dr. Azhar Arief selaku direktur

⁹ Hasil Wawancara dengan bagian Personalia RB.Baitul Hikmah Gemuh.

RB. Baitul Hikmah Gemuh dengan alasan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang spiritual dan agar karyawan beribadah dengan benar¹⁰.

2. Cuti

Cuti merupakan hak setiap karyawan di suatu perusahaan tak terkecuali RB. Baitul Hikmah Gemuh. Mengenai ketentuan cuti di RB. Baitul Hikmah Gemuh setiap karyawan satu dan yang lain berbeda, karyawan tetap berhak cuti 12 hari selama 1 Tahun; karyawan tidak tetap berhak cuti 6 hari selama 1 Tahun¹¹.

- | | |
|---|-----------|
| a. Cuti Menikah | : 3 hari |
| b. Cuti Melahirkan | : 3 Bulan |
| c. Cuti Istri Melahirkan | : 1 Hari |
| d. Cuti Mengkhitan, Menikahkan anak | : 1 Hari |
| e. Cuti Nikah Sodara Kandung | : 1 Hari |
| f. Cuti Meninggal (orang tua, sodara, anak) | : 2 Hari |

Cuti meninggal untuk karyawan yang rumahnya di luar pulau jawa atau di luar provinsi jawa tengah diberikan toleransi dengan cuti 2 hari ditambah dengan lama perjalanan laut / darat.

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| g. Cuti Musibah (kebakaran dll) | : 3 Hari |
| h. Cuti Umroh / haji | : 40 Hari |
| i. Cuti Besar | : 2 Bulan |

¹⁰Hasil wawancara dengan Dr. Azhar Arif selaku Direktur RB. Baitul Hikmah Gemuh

¹¹Hasil wawancara dengan bagian personalia di RB. Baitul Hikmah Gemuh.

Cuti besar hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh selama 10 Tahun atau semenjak berdirinya RB. Baitul Hikmah Gemuh.

Adapun SOP Pengambilan Cuti di RB. Baitul Hikmah Gemuh antara lain¹²:

- 1) Meminta Blangko Cuti ke bagian kepegawaian.
- 2) Diajukan ke ketua tim untuk mendapatkan persetujuan.
- 3) Ketua tim memberitahukan ke kepala Rawat Inap / IGD / Bagian dengan tembusan kepala perawat.
- 4) Ketua tim mengatur jadwal jaga ketika yang bersangkutan cuti.
- 5) Setelah mendapat persetujuan ketuaitim/ kepala bagian maka blangko cuti diajukan ke kepala kepegawaian untuk penandatanganan cuti.
- 6) Dalam pengambilan cuti harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a) Kondisi banyaknya pasien
 - b) Dalam pengambilan cuti maksimal 2 hari
 - c) Diajukan minimal 1 minggu sebelumnya
 - d) Dalam satu bulan hanya boleh satu kali pengambilan cuti
 - e) Pengajuan permohonan cuti bisa tidak dikabulkan dengan pertimbangan point A dan D

Hal ini benar dilaksanakan karena pada saat peneliti melakukan penelitian di RB. Baitul Hikmah Gemuh pada Selasa, 18 September 2012 salah satu karyawan meminta blangko izin cuti melahirkan kepada bagian

¹² Dokumentasi RB.Baitul Hikmah Gemuh

personalia. Dian, salah satu perawat yang mengajukan cuti melahirkan pada waktu itu.

3. Kewajiban Pihak Kedua

Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh dan berlaku untuk seluruh karyawannya, ada beberapa aturan yang harus dipenuhi antara lain¹³:

- a. Hadir dan menjalankan tugasnya selambat-lambatnya 15 menit sebelum jam kerja dimulai dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya sampai jam kerja berakhir.
- b. Setiap datang / mulai dan selesai bekerja PIHAK KEDUA diharuskan absensi pada sarana yang telah tersedia.
- c. Melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang menjadi tanggung jawab sebaik mungkin dan menggunakan pengetahuan serta keterampilan yang maksimal dengan memperhatikan petunjuk atasannya.
- d. Menolak setiap pemberian atau janji atau perlakuan yang diberikan oleh siapapun juga untuk melakukan perbuatan yang berakibat langsung atau tidak langsung merugikan Rumah Sakit Baitul Hikmah baik materiil atau non materiil.
- e. Melaksanakan dan mematuhi semua peraturan, petunjuk dan instruksi yang berlaku, baik yang dibuat khusus oleh PIHAK PERTAMA maupun

¹³Pasal 5 dalam Perjanjian kerja RB. Baitul Hikmah Gemuh

yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum.

- f. Memegang teguh rahasia RS. Baitul Hikmah, baik yang dipercaya secara khusus kepadanya maupun yang harus dipegang teguh oleh karyawan pada umumnya.
- g. Menjaga, memelihara dan meningkatkan nama baik PIHAK PERTAMA, baik di dalam maupun di luar lingkungan RS.Baitul Hikmah.
- h. Menghormati, bersikap ramah tamah dan sopan santun dalam berhubungan dengan karyawan, pasien dan semua pengunjung di lingkungan RS.Baitul Hikmah.
- i. Menghindari perbuatan tercela, seperti membuat keributan, keonaran, pertengkaran, perkelahian dan lainnya yang berakibat mengganggu ketertiban, kelancaran dan ketenangan bekerja dalam lingkungan RS. Baitul Hikmah.

Hal itu senada dengan apa yang tertera dalam profil RB. Baitul Hikmah Gemuh mengenai profil karyawan RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu harus memenuhi beberapa kriteria¹⁴ :

- a. Berakidah murni
- b. Beribadah dengan benar
- c. Barakhlak mulia
- d. Sehat jiwa dan raga

¹⁴Dokumen RB. Baitul Hikmah Gemuh

- e. Berpikir maju dan berwawasan luas
- f. Profesional dalam bekerja
- g. Terprogram kegiatannya
- h. Pandai mengelola waktu
- i. Bersungguh-sungguh mengendalikan diri
- j. Bermanfaat bagi orang lain

Dari semua aturan diatas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai karyawan RB. Baitul Hikmah Gemuh seperti ketentuan mengenai pakaian kerja, karyawan perempuan diwajibkan memakai jilbab dan karyawan laki-laki memakai pakaian sebagaimana seragam di Rumah sakit pada umumnya. Serta diwajibkan untuk seluruh karyawan mengikuti kegiatan rutinitas keagamaan (*Mutaba'ah Yaumiyah*) di RB. Baitul Hikmah Gemuh.

4. Tidak Masuk Kerja

RB. Baitul Hikmah Gemuh memiliki visi yaitu sebagai rumah sakit pilihan masyarakat. Sehingga diharapkan seluruh karyawan menjaga kesehatan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien dan pengunjung. Ketika karyawan tidak masuk kerja dengan alasan sakit wajib memberikan surat keterangan dokter dari RB. Baitul Hikmah Gemuh, jika tidak ada keterangan dari dokter RB. Baitul Hikmah Gemuh maka dianggap alfa / tidak masuk kerja. Selain itu permohonan izin tidak masuk kerja juga harus dengan alasan yang jelas dan diajukan 1 (satu) minggu sebelumnya (tidak boleh mendadak). Ketika hal ini diacuhkan oleh

karyawan maka akan diberlakukan potong gaji sebagaimana perusahaan pada umumnya.

Menurut Uswati, peraturan ini sedikit memberatkan karyawan karena tempat tinggal mereka yang jauh dari lokasi RB. Baitul Hikmah Gemuh. Memang sakit itu tidak ada yang tahu datangnya sehingga bagi mereka yang sakit dan tidak bisa masuk kerja pada hari itu, mereka memberitahukan kepada pihak personalia dan kepala perawat melalui telepon, kemudian hari baru memberikan surat keterangan dokter tempat mereka periksa kepada pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh sebagai bukti bahwasannya kemarin mereka tidak masuk kerja karena sakit. Namun izin mereka tersebut tidak diindahkan oleh pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh, mereka mendapat teguran agar mematuhi peraturan yang ada di RB. Baitul Hikmah Gemuh dan mendapatkan potongan gaji selama hari mereka tidak masuk kerja¹⁵.

Hal ini pun dibenarkan oleh pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh dengan alasan Profesionalitas, kedisiplinan, loyalitas dan memberikan pelayanan Optimal kepada masyarakat. Sebagai seorang yang berprofesi di bidang kesehatan pasti tahu kalau dirinya sakit atau merasa tidak enak badan. Sehingga dapat memberitahukan atau meminta izin untuk tidak masuk kerja hari berikutnya dengan membawa surat keterangan sakit dari dokter RB. Baitul Hikmah Gemuh. Akan tetapi jika sekiranya masih

¹⁵ Wawancara dengan Uswati kedudukan sebagai perawat RB. Baitul Hikmah Gemuh, tanggal 5 September 2012 pukul 09.15 WIB di RB. Baitul Hikmah Gemuh

mampu melaksanakan kerja diharapkan karyawan agar tetap masuk kerja demi kelancaran kerja rumah sakit.

5. Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Waktu Berakhir

Salah satu isi perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu bilamana salah satu pihak melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum waktu berakhir maka wajib memberi ganti rugi.

Idealnya ketika pihak pertama yang melakukan pemutusan hubungan kerja maka pihak pertamalah yang memberi ganti rugi kepada karyawan dan begitupun sebaliknya. Kasus yang terjadi di RB. Baitul Hikmah Gemuh selama ini, karena selalu karyawan yang melakukan pemutusan hubungan sepihak dan dengan menjunjung tinggi rasa *ta'awun*, saling menghargai dan menghormati RB. Baitul Hikmah Gemuh tidak pernah meminta ganti rugi kepada karyawannya yang memutuskan hubungan kerja sepihak justru pihak rumah sakit memberi pesangon sesuai hari kerjanya¹⁶.

¹⁶Hasil wawancara dengan ibu Sistawati, S.Ag bagian Personalia di RB.Baitul Hikmah Gemuh pada hari Rabu, 25 Juli 2012.